

3.- DESARROLLO DE PERSONAS

3a. La gestión de las personas como apoyo a la estrategia de la organización

3a.1 Anualmente, Talento Humano, sobre la base de su FODA interno, realiza su POA, en el cual se generan acciones para lograr que los colaboradores de la empresa se alineen a los objetivos del Mapa Estratégico (ver *Gráfico 9 Mapa estratégico SERTECPET*). En la perspectiva de recursos se explica cómo los activos intangibles (colaboradores, cultura, redes y sistemas) contribuyen a la aplicación exitosa de la estrategia. El *Gráfico 21. Perspectiva de Recursos* muestra las directrices que se establecen con los colaboradores.

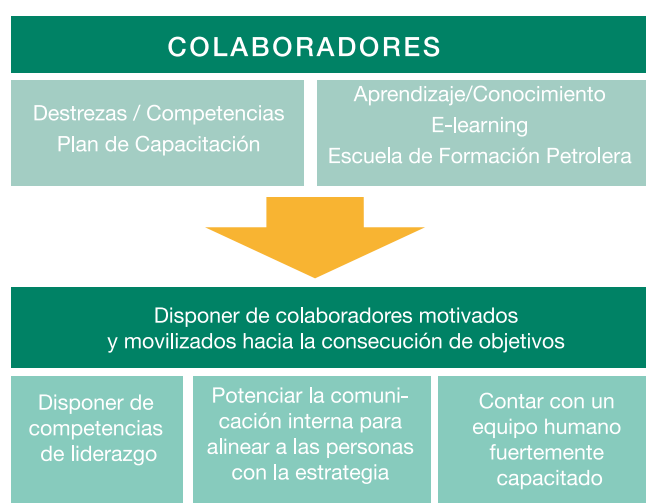


Gráfico 21. Perspectiva de Recursos

3 a.2 Desarrollo y Formación

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

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

Además, contamos con un sistema para realizar el proceso de evaluación de desarrollo de competencias a nivel de todos los colaboradores, como se observa en el *Gráfico 24. Evaluación 270° y 360° Gestión por Competencias*.

Programa de pasantías dentro de la organización

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

Las pasantías tienen un procedimiento estructurado, en el cual los candidatos deben cumplir con un proceso de selección que incluye pruebas de conocimientos y propuestas de proyectos a aplicar en la organización. Además, el proceso de pasantía es evaluado tanto por el estudiante como por los tutores internos antes de su culminación.

Desde 2014, SERTECPET ha logrado que 117 pasantes se beneficien de este programa, según se evidencia en la *Tabla 14 Resultados del Programa de Pasantías 2014-2016*.

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

Tabla 14 Resultados del Programa de Pasantías 2014-2016

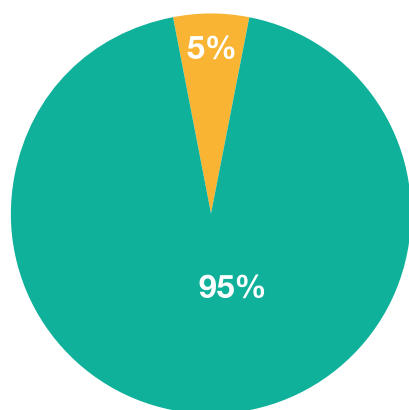
3a.3 La POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN CR.GI. RD.PO.03 que aplica SERTECPET, demuestra la diversidad que tiene su plantilla de colaboradores.

Nuestra plantilla de colaboradores es diversa en género, a pesar de que, por el giro del negocio y por las condiciones de riesgo, esté conformada en su mayoría por personas del sexo masculino. También contamos con diversidad étnica y cultural, como se puede apreciar en el *Gráfico 22. Distribución por diversidad étnica y por género de los colaboradores*.

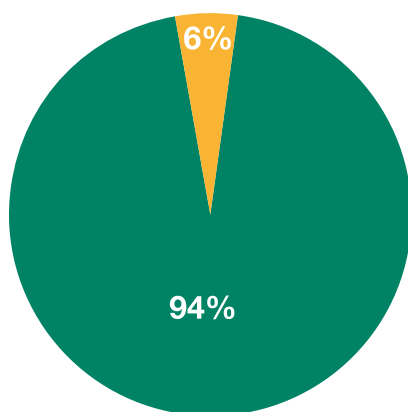
Trabajo Social

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

Trabajo Social cumple con responsabilidad la atención de problemas y necesidades tanto individuales como colectivas de los colaboradores de SERTECPET. Promueve acciones tendientes a mejorar las condiciones de hospedaje y alimentación del personal, por lo que, en forma frecuente, se desplaza a los diferentes frentes de trabajo para



■ Parte de una mayoría étnica
■ Parte de una minoría étnica



■ Masculino
■ Femenino

Gráfico 22. Distribución por diversidad étnica y por género de los colaboradores

verificar y emitir recomendaciones para mejorar estos servicios, prestados por proveedores calificados de la comunidad.

3a.4 SERTECPET, anualmente, trabaja con Great Place to Work® (Ver Gráfico 13. Metodología Great Place to Work) para la medición de clima laboral en toda la organización. Éste es un proceso donde se evalúan 5 dimensiones: credibilidad, respeto, imparcialidad, camaradería y orgullo.

Los resultados obtenidos en 2016 arrojaron los datos descritos en la Tabla 15. Clima Laboral de SERTECPET 2016 :

Indicador	Unidad
Índice del Ambiente Laboral (IAL) 2013	54,2
Objetivo Propuesto Índice del Ambiente Laboral (IAL) 2016	61,0
Índice del Ambiente Laboral (IAL) 2016	66,7
Avance con respecto a la valoración precedente	30,2%
Cumplimiento del objetivo fijado en la valoración precedente	183,8%

Tabla 15. Clima Laboral de SERTECPET 2016

De acuerdo a la metodología del Great Place to Work, el cumplimiento del objetivo fijado en la valoración precedente es 183,8% respecto del cumplimiento planificado.

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

Las acciones tomadas, el constante plan de trabajo y la convicción de contar con el mejor lugar de trabajo nos han permitido potenciar y aprovechar el talento de los colaboradores al máximo. Dentro de este compromiso, SERTECPET ha sido reconocida por entes externos calificados y ha sido galardonada por EKOS, en el año 2014, como una de las empresas e instituciones más atractivas para trabajar en Ecuador, según el estudio realizado por Employer Branding I Edición 2014, basado en la metodología de People Matters España.

Salario Emocional

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

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

3a.5 A través del Departamento de Seguridad, Salud y Ambiente (SSA), se han definido la **POLÍTICA DE SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTE DEFINIDA EN EL DOCUMENTO EC.GI.SI.PO.01.**

3a.6 Una de las principales actividades que realiza la compañía con sus colaboradores es la conciliación de la vida laboral y la vida familiar. Para ello, SERTECPET ha desarrollado los programas descritos en el Gráfico 23. Programas de conciliación con la vida familiar.

3a.7. La política de salario emocional es una herramienta que genera mayor compromiso y sentido de pertenencia del colaborador hacia la organización, lo que viabiliza que se cumplan los objetivos de la empresa.

Entre los mecanismos que SERTECPET dispone para la medición de la satisfacción y motivación en el trabajo se encuentran la encuesta del clima laboral y las encuestas específicas que aplica Talento Humano sobre temas en particular o programas implantados, con las cuales se obtienen valiosas retroalimentaciones que facilitan el perfeccionamiento de iniciativas y programas enfocados en el colaborador y su familia.

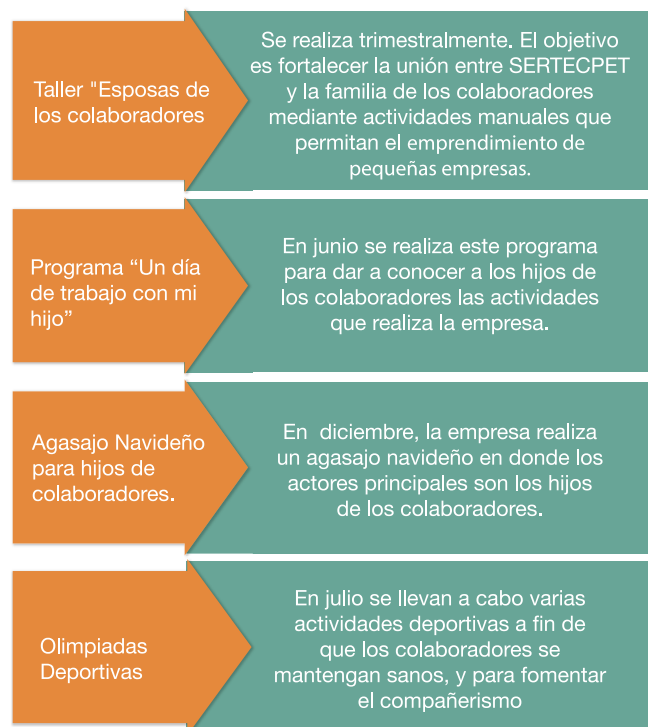


Gráfico 23. Programas de conciliación con la vida familiar

3b. Desarrollo de la capacidad, conocimientos y desempeño del personal

3b.1 La gestión y administración del Talento Humano es responsabilidad de cada jefe de área. Comienza con el levantamiento del perfil del puesto de trabajo, en donde se identifican las necesidades y requerimientos que necesita tener un puesto para cumplir los objetivos organizacionales. Este documento es analizado por Talento Humano y, sobre la base de los referidos perfiles, se realizan los procesos de selección según detalla el Procedimiento de Selección, para contar con el personal idóneo en la organización.

Gestión por Competencias

En base a nuestro modelo de gestión por competencias, se aplica la evaluación para medir el nivel de desarrollo de competencias del colaborador en su puesto de trabajo, de acuerdo a las metodologías: 270° o 360° según el cargo como se muestra en el Gráfico 24. Evaluación 270° y 360° Gestión por Competencias.

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

3b.2 Anualmente, Talento Humano desarrolla planes de capacitación que constan en el Plan Anual de Capacitación (PAC), que fomentan el desarrollo profesional de los colaboradores para mejorar sus conocimientos, destrezas y habilidades, con el objetivo de elevar sus niveles de efectividad y eficiencia. Los resultados del 2016 se exponen en el Gráfico 25. Capacitaciones realizadas por áreas.

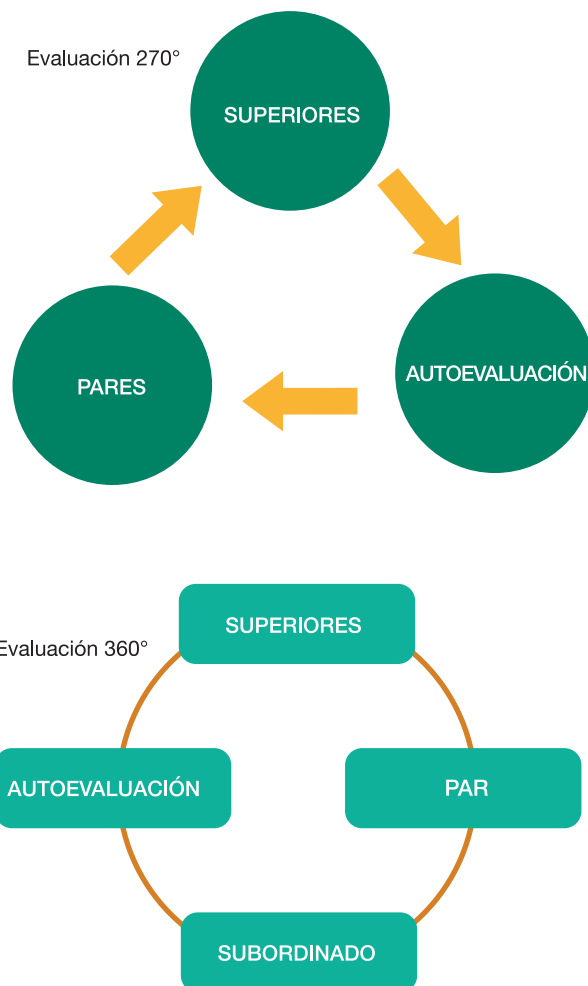


Gráfico 24. Evaluación 270° y 360° Gestión por Competencias

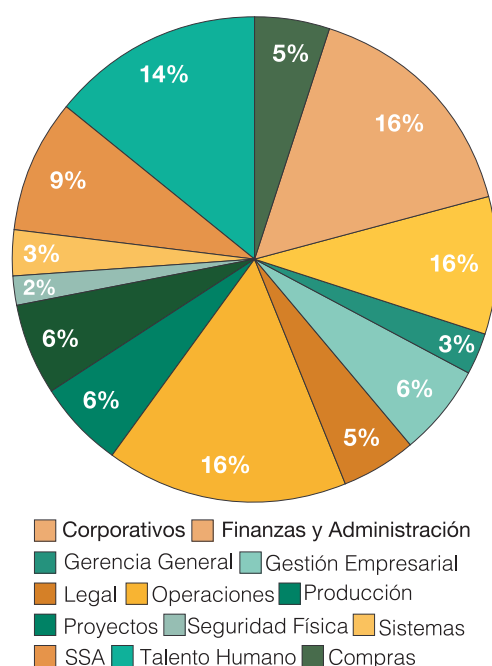


Gráfico 25. Capacitaciones realizadas por áreas

Tutores

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

El programa se encuentra en sus fases iniciales y ha demostrado dar excelentes resultados.

3b.3 Plan Carrera

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

En el *Gráfico 26. Ascensos desarrollados en SERTECPET*, se evidencian los ascensos que se han realizado en la compañía.

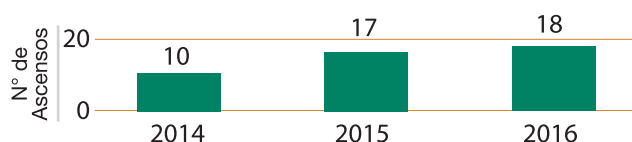


Gráfico 26. Ascensos desarrollados en SERTECPET

3b.4 Educación Interna

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

Los instructores de la Escuela han sido seleccionados entre el personal técnico de experiencia de la organización, ofreciéndoles formación y capacitación no solo en áreas técnicas, sino en metodologías de enseñanza. Este programa no solo ha tenido excelentes resultados en los procesos de incorporación de nuevos colaboradores a la organización, sino que también nos ha permitido optimizar la inversión en capacitación que realiza la compañía.

La Escuela brinda un apoyo activo cuando se reciben visitas dirigidas de empresas con las cuales se

persigue realizar proyectos conjuntos, o visitas de universidades que buscan mostrar a sus estudiantes las capacidades industriales y de generación de tecnología y conocimiento que pueden desarrollarse en Ecuador. El *Gráfico 27. Capacitaciones Ejecutadas en el 2016 en SERTECPET* muestra el porcentaje de capacitaciones ejecutadas externamente vs lo ejecutado por la Escuela de Operaciones.

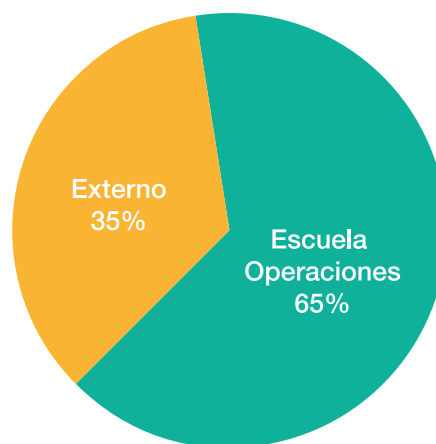


Gráfico 27. Capacitaciones Ejecutadas en el 2016 en SERTECPET

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

3b.5 Mediante el PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN EC.GC.TH.XA.09 desarrollado por Talento Humano, en base a los requerimientos solicitados por los jefes de área, los resultados de las evaluaciones del personal y su respectivo PID, se busca el desarrollo y formación de nuestros colaboradores.

3b.6 El departamento de Talento Humano mide, con indicadores desarrollados para el efecto, la eficiencia de la implantación de los planes de capacitación. Estos se recopilan en el Informe a la Dirección, para su análisis y toma de decisiones.

3b.7 Mentoring

En el año 2016 se lanzó el programa de Mentoring (ver *Tabla 16. Resultados del programa Mentoring 2016*) con la finalidad de potencializar nuestros procesos de inducción, clima y cultura organizacional y plan de carrera. A tal fin, se seleccionaron mentores internos en las distintas áreas, para que sean los responsables de dirigir a sus compañeros en su adaptación a la organización y a su puesto de trabajo, así como en procesos de gestión del cambio que afecte a la estructura organizacional y sus procesos.

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

Tabla 16. Resultados del programa Mentoring 2016

3b.8 El departamento de Talento Humano desarrolla una evaluación anual que le permite alinear los objetivos individuales con los objetivos de la organización, generando indicadores de gestión organizacional, de área de trabajo e individuales.

Estos indicadores son aprobados por la Gerencia General y revisados en forma trimestral. La ponderación de los diferentes indicadores se realiza por cada grupo ocupacional, de acuerdo al detalle de la *Tabla 17 Ponderación de Indicadores para medir objetivos*.

Grupo	Organización	Área	Individuales
Ejecutivo	60%	30%	10%
Gerentes de Área	40%	50%	10%
Jefes	35%	45%	10%
Coordinadores	25%	60%	15%
Supervisores	20%	60%	20%
Analistas	15%	25%	60%
Técnicos	15%	25%	60%
Asistentes	10%	20%	70%
Operadores	10%	20%	70%
Auxiliares	5%	15%	80%

Tabla 17. Ponderación de Indicadores para medir objetivos

Esta evaluación sirve para la ponderación final de la evaluación del desempeño y para el reconocimiento de la remuneración por objetivos o incrementos salariales. El área de Gestión Empresarial remite los resultados obtenidos en los indicadores organizacionales para que la Gerencia de Talento Humano proceda a la cuantificación del porcentaje de cumplimiento.

3b.9 Evaluación

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

- Evaluación técnica o de conocimientos requeridos para el puesto de trabajo: determinamos el nivel de conocimientos mínimos requeridos para el puesto de trabajo y reflejados en el rendimiento del colaborador.
- Evaluación por resultados: al trabajar en un sistema basado en el cumplimiento de metas, esta modalidad nos permite evaluar el nivel de logros del colaborador.
- Evaluación de desarrollo de competencias: permite conocer las oportunidades de mejora para desarrollar las competencias requeridas en el puesto de trabajo.

El *Gráfico 28 Índice de Ambiente Laboral y % de Cumplimiento* expone el índice de cumplimiento obtenido respecto a la meta propuesta (61,0), alcanzándose un resultado de 66.7, lo que equivale a un 183.8% frente al resultado de la medición anterior, de acuerdo a lo explicado en el *criterio 3 a.4*.

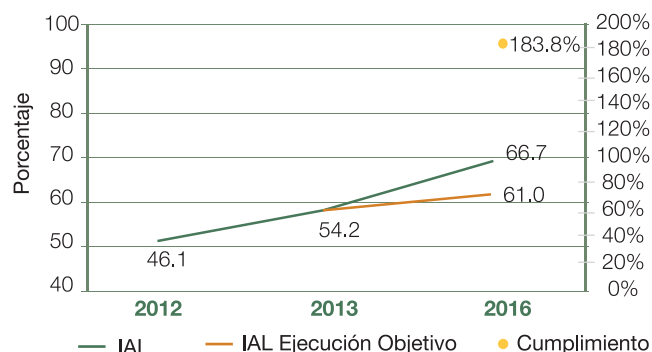


Gráfico 28 Índice de Ambiente Laboral y % de Cumplimiento

3c. Comunicación, implicación y delegación de las personas de la organización

3c.1 La comunicación se maneja de acuerdo a las estrategias descritas en el *Gráfico 29. Estrategias de Comunicación SERTECPET*.

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

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

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

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

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

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

Gráfico 29. Estrategias de Comunicación SERTECPET

	Tendencia		Valoración Previa	Valoración Actual	Tendencia
Credibilidad			Baja	Media (+)	Muy favorable
Comunicación			Baja	Media (+)	Muy favorable
Información			Media (-)	Media (+)	Favorable
Mi jefe me mantiene informado sobre asuntos y cambios importantes			Baja	Media (+)	Muy favorable
Mi jefe comunica de forma clara sus expectativas			Media (-)	Media (+)	Favorable
Accesibilidad			Baja	Media (+)	Muy favorable
Puedo hacer cualquier pregunta razonable a mi jefe y recibir una respuesta directa			Baja	Media (+)	Muy favorable
Mi jefe es accesible y es fácil hablar con él			Baja	Media (+)	Muy favorable

Tabla 18. Nivel de comunicación de los líderes

3c.2 En SERTECPET buscamos que la comunicación sea en cascada y en forma directa con los colaboradores para que las disposiciones lleguen a todos los niveles de la organización, y que todos tengan conocimiento de los objetivos establecidos por la alta dirección. Aplicamos un modelo que permite generar una comunicación efectiva en 6 pasos (Ver Gráfico 30. Modelo de Comunicación Efectiva.)

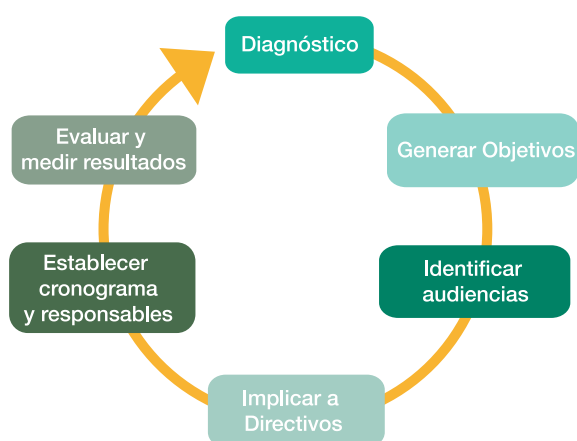


Gráfico 30. Modelo de Comunicación Efectiva

Esto se ve reflejado en la medición del clima laboral, en donde se puede apreciar que la percepción que tienen los colaboradores de la gestión de sus líderes es positiva, gracias a la comunicación efectiva utilizada como se presenta en la Tabla 18. Nivel de comunicación de los líderes.

3c.3 El empoderamiento de los colaboradores en el SGI, se realiza a través de un programa de fortalecimiento, sustentabilidad y sostenibilidad, aterrizado en distintas actividades que realiza el área de Gestión Empresarial y reflejadas en su respectivo POA, en el cual se identifican las iniciativas, sus objetivos y las metas correspondientes, conforme se ilustra en la Tabla 19. POA Gestión Empresarial.

Cada mes se programan las dos actividades siguientes:

•**Jornadas de Aseguramiento y Control del SGI.**- Dichas jornadas se enfocan en la dimensión de Crecimiento y Aprendizaje del BSC del área, lo que permite cumplir los objetivos de la Tabla 19. POA Gestión Empresarial.

•**Círculos de Calidad.**- En esta actividad se crea conciencia sobre los conceptos de calidad y

Proponer planes de mejora con base en los resultados de indicadores clave	Objetivo Estratégico	Indicador	Metas
Involucrar a proveedores en el proceso de control y aseguramiento de la calidad (Gestión de proveedores)	Credibilidad y legitimar el sistema	(Actividades ejecutadas/Actividades programadas)*100	100
Desarrollar y ejecutar campañas internas de fortalecimiento del Sistema de Gestión Integrado (e-learning, presentaciones)	Aseguramiento y cumplimiento SGI	(Actividades ejecutadas/Actividades programadas)*100	100
Realizar jornadas informativas al grupo de trabajo involucrado sobre los procesos y estructura documental	Aseguramiento y cumplimiento SGI	(Procesos difundidos/Procesos actualizados)*100	100
Realizar un benchmarking del SGI e identificar oportunidades de mejora	Credibilidad y legitimar el sistema	Plan de acción ejecutado	100
Asegurar el cumplimiento de procesos a través de un programa integral de auditoría de gestión	Conformidad y efectividad del Sistema	(Auditorías ejecutadas/Auditorías programadas)*100	100
Evaluar la percepción del cliente (externo e interno) como parte del proceso de control del SGI	Credibilidad y legitimar el sistema	(Actividades ejecutadas/Actividades programadas)*100	100

Tabla 19. POA Gestión Empresarial

PROJECT CHARTER		
Project Name/ID #	PROYECTO SISTEMA CAD CAM CAE LEAN MANUFACTURE	 CÓDIGO: CR.GC.PO.RE.01 REVISIÓN: 00 FECHA: 2012-04-04
Project Manager	HOLGER PALAGUACHI/ EVELYN LUCERO	
Project Owner/Sponsor	BERNARDO TRAVERSARI	
Customer Name	PROCESOS INTERNOS	
Sector/Business Unit	SISTEMA DE GESTION INTEGRADO	
Version Date		

Gráfico 31. Registro de implementación de un proyecto.

productividad con los miembros de la organización, enfatizando la importancia del trabajo en equipo y el de los beneficios que se derivan de generar fertilizaciones cruzadas como producto del intercambio de experiencias y conocimientos, producto del estudio y resolución de problemas que afecten el adecuado desempeño y calidad de un servicio.

Con la implementación de los Círculos de Calidad en Campo se busca mitigar o eliminar fallas operativas y mejorar el servicio entregado a nuestros Clientes. Los Círculos de Calidad nacen de un proceso de mejora continua y fortalecimiento de la calidad. El proyecto fue estructurado con la metodología del PMI (Project Management Institute) como se evidencia en el Gráfico 31. Registro de implementación de un proyecto.

3d. Atención y Reconocimiento a las personas

3d.1 Compensaciones

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

Generamos un esquema de salario emocional que nos permite brindar un ambiente laboral enfocado a la familia, ya que para la empresa cada colaborador es miembro de la familia SERTECPET. Con ello se busca mejorar los índices de productividad e impactar en el clima laboral para convertirnos en un gran lugar para trabajar.

3d.2 La **POLÍTICA DE COMPENSACIONES EC.GI. TH.PO.01** establece mecanismos de reconocimiento al personal, como bonificaciones y premios que se otorgan a cada colaborador como recompensa al cumplimiento de las metas organizacionales. Persigue la competitividad externa y la equidad interna y un sistema de reconocimiento al esfuerzo individual y colectivo que apalanque los objetivos organizacionales.

3d.3 SERTECPET mantiene dentro de su política salarial el pago de bonos como remuneración variable, la cual se realiza en compensación al trabajo ejecutado en

los plazos establecidos, así como por el cumplimiento de procesos de calidad, seguridad y cuidado del ambiente. En el Gráfico 32. Relación sueldo base vs Sueldo Variable 2016 se puede evidenciar el pago del sueldo base en relación al pago variable.

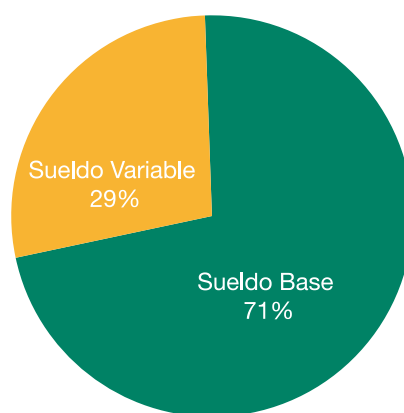


Gráfico 32. Relación sueldo base vs Sueldo Variable 2016

3d.4 Apoyo a Estudios Formales

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

Dentro de los compromisos que adquiere el becario se encuentra el replicar el conocimiento adquirido a sus compañeros de trabajo, así como presentar proyectos de mejora o innovación en su área de trabajo o en distintos procesos. Además, se garantiza la permanencia de estos colaboradores por un período no inferior a 2 años, para lo cual suscriben un convenio de devengación de desarrollo y formación. El Gráfico 33. Porcentaje de estudios de especialización otorgadas por área de trabajo muestra el porcentaje de estudios de especialización que ha brindado la empresa.

3d.5 Para promover la concienciación e involucramiento de los colaboradores en cuestiones de salud y seguridad, así como en temas relacionados con una gestión ambiental responsable y de sostenibilidad en

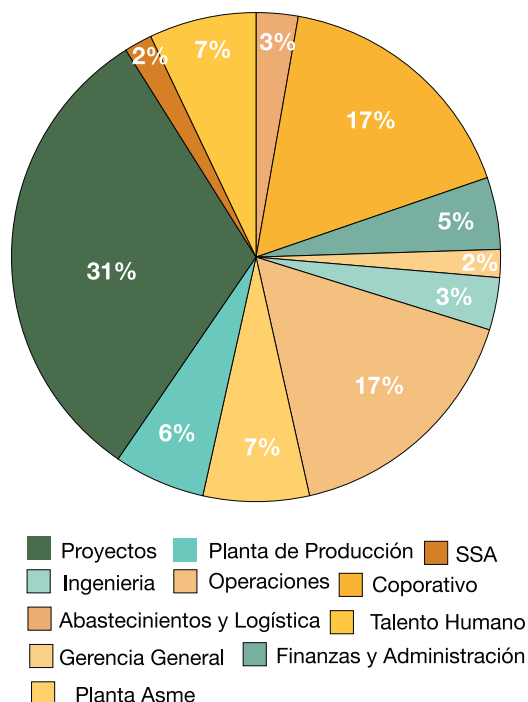


Gráfico 33. Porcentaje de estudios de especialización otorgados por área de trabajo

general, la gerencia de SSA realiza capacitaciones permanentes de todo el personal, las cuales quedan registradas en el documento **EC.GS.SI.RE.28 PLANIFICACIÓN DE CHARLAS Y CAPACITACIONES SSA**.

En el año 2016 se realizaron 38 capacitaciones para SSA, descritas en la *Tabla 20 Capacitaciones en SSA*:

SSA	38
ESPECIALISTA CON RESPUESTA A EMERGENCIA	1
INSTRUCTOR DE TRABAJO EN ALTURAS	10
LICENCIA DE RIESGOS ELECTRICOS	2
NORMA ISO 14001:2015	2
NORMA ISO 9001:2015	2
PRIMEROS AUXILIOS	5
REINDUCCION A LA EMPRESA	4
RIESGOS OPERACIONALES HAZOP	11
SEMINARIO POST COP 21	1

Tabla 20 Capacitaciones en SSA

3d.6 SERTECPET ha celebrado convenios con supermercados, farmacias, papelerías y otro tipo de empresas que brindan servicios y productos a los colaboradores, con descuentos o créditos a descontarse mediante rol de pago. Además se ha logrado contar con un seguro médico familiar a un costo más bajo que el de los ofertados en el mercado, en beneficio de los colaboradores que quieren acceder al mismo en forma voluntaria.

3d.7 La *Tabla 21. Proyectos Sociales* indica los proyectos sociales que actualmente se realizan en SERTECPET.

DONACIONES
SERTECPET realizó donación de 200 colchones y ropa a la comunidad Amazónica en 2015
ACUERDO DE COOPERACIÓN
En acuerdo establecido con la Unidad de Calidad Ambiental de la Dirección del Ministerio del Ambiente de Sucumbíos, SERTECPET apoyó a los damnificados por el terremoto de Abril 2016.
VOLUNTARIADO QUITO
Semanalmente 12 voluntarios de la empresa apoyan a la fundación en el cuidado a niños con problemas psicomotrices de lenguaje y conductuales.
El apoyo también consiste en comprar los productos elaborados por la fundación para sus subsistencia en eventos internos tales como día del amor, día de la madre entre otros.
PROYECTO VOLUNTARIADO "MANOS SOLIDARIAS" – CAMPO
Este proyecto esta dirigido a los 125 niños, adolescentes y adultos con diferentes patologías que asisten diariamente a la escuela especial Manuela Cañizares ubicada en el Km 15 la vía Loreto. SERTECPET apoya con 60 voluntarios que trabajan bajo la supervisión de un terapeuta ocupacional certificado y brindan entrenamiento para la rehabilitación a personas con discapacidades físicas, mentales, emocionales o de desarrollo.
CAMPAÑA DE DONACIÓN DE SANGRE
Desde el año 2016 impulsa campañas de donación de sangre en beneficio de la Cruz Roja Ecuatoriana

Tabla 21. Proyectos Sociales

3d.8 En el *Gráfico 23. Programas de conciliación con la vida familiar* se mencionan las actividades que realiza SERTECPET para conciliar la vida familiar y laboral.

3d.9 Para crear y mantener un ambiente de trabajo adecuado mediante la identificación y la mitigación de los factores de riesgo, la organización cuenta con una metodología de Evaluación de Riesgos Laborales de acuerdo al Procedimiento Interno **EC.GS.SI.PR.05 IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES**. A través de este procedimiento se generan 38 matrices en las que se evalúan 58 factores de riesgos laborales, clasificados en 6 categorías. Las medidas de prevención y mitigación descritas en las matrices forman parte del Sistema de Gestión Integrado (SGI) de la Organización.