



# UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad Católica de Loja*

MAESTRÍA EN GESTIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

**“La responsabilidad social empresarial en las empresas extractivas de petróleo de Ancón, provincia de Santa Elena.”**

Tesis de grado

Autor:

Ing. Pozo Bernabé, Marjorie Alexandra.

Director:

Mgs. Hurtado Regalado, Beatriz Josefina.

CENTRO UNIVERSITARIO: SALINAS

2013

## CERTIFICACIÓN

Magíster.

Hurtado Regalado, Beatriz Josefina.

DIRECTORA DE TESIS DE GRADO

### CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: "La responsabilidad social empresarial en las empresas extractivas de petróleo de, Ancón, Provincia de Santa Elena " realizado por el profesional en formación Pozo Bernabé, Marjorie Alexandra; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, junio de 2013

f) .....

## **Cesión de derechos**

“Yo Pozo Bernabé, Marjorie Alexandra declaro ser autor (a) de la presente tesis y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

f) .....

Pozo Bernabé, Marjorie Alexandra

C.I.: 0923407670

## DEDICATORIA

A dios, por darme la vida a través de mis padres quienes con mucho cariño, amor y ejemplo han hecho de mí una persona con valores para poder desenvolverme como: esposa, madre y profesional

A mi esposo, que ha estado a mi lado dándome cariño, confianza y apoyo incondicional para el cumplimiento de mis anhelos.

A mis hijas, que son el amor de mi vida y el motor que me impulsa a seguir superándome día a día, ellos fueron quienes en los momentos más difíciles me dieron su amor y comprensión, quiero también dejar a cada uno de ellos una enseñanza que “cuando se quiere alcanzar algo en la vida, no hay tiempo ni obstáculo que lo impida para poder lograrlo”.

En general a todos los que de alguna u otra manera incidieron en mi crecimiento profesional gracias.

Pozo Bernabé, Marjorie Alexandra.

## AGRADECIMIENTO

Cuando cumplimos metas no siempre es el empeño el que nos ayuda a cumplirlas muchas veces también depende de las personas que nos apoyan y que creen en nosotros.

El agradecimiento es a Dios sobre todas las cosas, por la sabiduría concedida que ha guiado mi camino para poder lograr todas mis metas.

Mis padres por darme la vida, el amor y la educación; especialmente a mi madre, quien con su ejemplo, de lucha me demostró que la única forma de terminar algo es empezando.

Mis dos hijas Luanne Delgado e Ivanna Delgado por su comprensión, a mi esposo Miguel Delgado por su apoyo invaluable, y a mis suegros Ladis mi asesora legal y Miguel mi asesor comunitario por estar conmigo cuando más los necesito y darme luces en la realización de este trabajo.

Finalmente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a todo su cuerpo docente, de manera especial a mi tutora Mgs. Hurtado Regalado, Beatriz Josefina quien supo orientarme con paciencia y me dio ánimos para cumplir con esta etapa.

A todos esos seres especiales gracias por su solidaridad, gracias a ustedes me llevo la satisfacción de haber cumplido un nuevo reto profesional.

Dios los bendiga, SIEMPRE.

Pozo Bernabé, Marjorie Alexandra.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CERTIFICACIÓN .....	II
CESIÓN DE DERECHOS.....	III
DEDICATORIA .....	IV
AGRADECIMIENTO .....	V
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	VI
RESUMEN EJECUTIVO .....	X
CAPÍTULO I.....	1
1. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN LAS EMPRESAS EXTRACTIVAS. ....	2
1.1 Marco Conceptual. ....	2
1.1.1 Minería.....	2
1.1.2 Petróleo.....	2
1.1.3 Código de ética .....	3
1.1.4 Responsabilidad social empresarial en Chile .....	3
1.1.5 Historia de la RSE en Chile .....	6
1.2 Marco Doctrinario.....	8
1.2.1 Modelos de RSE en Chile.....	8
1.2.2 El petróleo en Chile .....	9
1.3 Marco Normativo. ....	10
1.4 Marco institucional de las políticas de responsabilidad empresarial en las empresas de extracción minera chilena.....	11
1.4.3 MODELO DE SUSTENTABILIDAD DE LA ENAP. ....	12
1.4.4 GERENCIA DE COMPLIANCE.....	12
CAPÍTULO II.....	14
2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN:.....	15
LAS DEFICIENCIAS QUE EXISTEN EN LOS MODELOS DE RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL EN LAS ACTIVIDADES DE EXTRACCIÓN MINERA EN EL ECUADOR.....	15
2.1 Marco conceptual. ....	15
2.2 Marco Doctrinario. ....	18
2.3 Marco Normativo. ....	22

2.4 Marco Institucional. ....	24
CAPÍTULO III.....	31
3. INVESTIGACIÓN DE CAMPO.....	32
3.1 Introducción .....	32
3.2 Metodología de la investigación.....	33
3.3 Resultados de las encuestas aplicadas a los trabajadores de Pacifpetrol.....	37
3.3.1.- Remuneraciones .....	37
3.3.2.- Seguros .....	37
3.3.3.- Prestaciones sociales.....	38
3.3.4.- Horarios de trabajo.....	39
3.3.5.- Flexibilidad en el horario de trabajo .....	40
3.3.6.- Espacios de recreación .....	41
3.3.7.- Instalaciones para el aseo personal.....	42
3.3.8.- Dispensario Médico.....	42
3.3.9.- Chequeos médicos.....	43
3.3.10.- Servicios extra de salud.....	44
3.3.11.-Servicios a la familia por parte de la empresa.....	45
3.3.12.- Aspiración Personal.....	45
3.4 Encuestas aplicadas a los habitantes de la parroquia Ancón. ....	47
3.4.1.- Proyectos con el Gobierno Autónomo Descentralizado.....	47
3.4.2.- Proyectos con organizaciones Sociales .....	48
3.4.3.- Proyectos de fortalecimiento ciudadano.....	49
.....	50
3.4.4. Opinión pública.....	51
3.5 Entrevista al gerente general de Pacifpetrol.....	53
CAPÍTULO IV.....	58
1. DISEÑO DE MODELO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL. ....	59
4.1 Marco Institucional. ....	59
4.2 Grupos de interés de Pacifpetrol.....	62
4.2.1 Gobierno corporativo.....	62
4.2.2 Relación con público interno.....	66

4.2.3 Medio Ambiente.....	73
4.2.4 Comunidad y Sociedad.....	77
4.2.5 Clientes y proveedores.....	81
4.3 Recomendaciones.....	85
CAPITULO V .....	87
5.- DISEÑO DE CÓDIGO DE ÉTICA PARA “ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP”.....	88
5.1 Código de ética .....	89
DECÁLOGO DE CONVIVENCIA DE PACIFPETROL.....	118
RECOMENDACIONES .....	119
BIBLIOGRAFÍA.....	121
GLOSARIO.....	129
ANEXOS.....	133
ANEXO Nº 1 .....	134
ANEXO Nº2 .....	144
ANEXO Nº 3 .....	154
<b>ANEXO Nº 4 .....</b>	<b>157</b>

#### ÍNDICE DE TABLAS.

TABLA 1 CÁLCULO DE LA MUESTRA DE POBLACIÓN.....	35
TABLA 2 CÁLCULO DE LA MUESTRA CON TRABAJADORES.....	35
TABLA 3. PROYECTOS CON LOS GAD. ....	47
TABLA 4. PROYECTOS CON LOS GAD .....	48
TABLA 5 PROYECTOS DE FORTALECIMIENTO CIUDADANO. ....	50
TABLA 6.- PROYECTOS QUE EXIGE LA COMUNIDAD. ....	52
TABLA 7.- ACTIVIDADES DEL ÁREA LABORAL.....	56
TABLA 8.- DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES EN EL ÁREA DE MANEJO AMBIENTAL.....	56
TABLA 9.- AYUDA A LA COMUNIDAD.....	57
TABLA 10: MAPA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE PACIFPETROL .....	82
TABLA 11. DESARROLLO DE INDICADORES PARA EL PÚBLICO INTERNO “TRABAJADORES” .....	83
TABLA 12 DESARROLLO DE INDICADORES PARA EL PÚBLICO EXTERNO COMUNIDAD.....	85

#### ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO Nº 1 REMUNERACIONES.....	37
----------------------------------	----

GRÁFICO Nº 2: SEGURIDAD SOCIAL.....	38
GRÁFICO Nº 3 PRESTACIONES .....	39
GRÁFICO Nº 4 HORARIOS .....	40
GRÁFICO Nº 5 FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO DE TRABAJO.....	41
GRÁFICO Nº 6 ESPACIOS DE RECREACIÓN.....	41
GRÁFICO Nº 7 INSTALACIONES PARA EL ASEO.....	42
GRÁFICO Nº 8 DISPENSARIO MÉDICO. ....	43
GRÁFICO Nº 9 CHEQUEO MÉDICO.....	44
GRÁFICO Nº 10 SERVICIO EXTRA. ....	44
GRÁFICO Nº 11 SERVICIOS FAMILIARES .....	45
GRÁFICO Nº 12 CAPACITACIONES .....	46
GRÁFICO Nº 13 BECAS POS GRADOS Y PRE GRADO .....	46
GRÁFICO Nº 14 PROYECTOS CON LOS GAD.....	48
GRÁFICO Nº 15 PROYECTOS SOCIALES. ....	49
GRÁFICO Nº 16 CONOCEN PROYECTOS DE FORTALECIMIENTO. ....	50
ÍNDICE DE ILUSTRACIÓN	
ILUSTRACIÓN 1 MARCO ESTRATÉGICO DE PACIFPETROL .....	27
ILUSTRACIÓN 2 CADENA DE VALOR PACIFPETROL.....	28
ILUSTRACIÓN 3 MAPA ANCÓN – PROVINCIA DE SANTA ELENA.....	32
ILUSTRACIÓN 4 ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA .....	65
ILUSTRACIÓN 5 PLAN DE MANEJO AMBIENTAL DE PACIFPETROL.....	75
ILUSTRACIÓN 6 ENCUESTA APLICADA A LA PRESIDENTA DE LA PARROQUIA ANCÓN. ....	154
ILUSTRACIÓN 7. APLICACIÓN DE ENCUESTAS EN ANCÓN .....	155
ILUSTRACIÓN 8 SOCIALIZACIÓN MODELO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y CÓDIGO DE ÉTICA CON LA COMUNIDAD. ....	155
ILUSTRACIÓN 9 COMUNIDAD EN SOCIALIZACIÓN. ....	156
ILUSTRACIÓN 10. PRIMER POZO PETROLERO DESCUBIERTO EN ANCÓN – PROV. SANTA ELENA.....	157
ILUSTRACIÓN 11. DECLARATORIA A ANCÓN VIGÉSIMO CUARTA CIUDAD PATRIMONIO CULTURAL DEL ESTADO. ....	157
ILUSTRACIÓN 12: GERENTE GENERAL, GERENTE DE UNIDAD DE NEGOCIOS ANCÓN Y TRABAJADORES DE PACIFPETROL.....	158
ILUSTRACIÓN 13 BALANCÍN PARA PRODUCIR GAS. ....	158
ILUSTRACIÓN 14 CONTAMINACIÓN DEL SUELO ÁREA TIGRE.....	159
ILUSTRACIÓN 15 CONTAMINACIÓN DEL SUELO ÁREA 67 .....	159
ILUSTRACIÓN 16 CONTAMINACIÓN SECTOR 75.....	160
ILUSTRACIÓN 17 CONTAMINACIÓN DE SUELO SECTOR 72.....	160
ILUSTRACIÓN 18 CONTAMINACIÓN DE SUELO DE PRIMER POZO PETROLERO. ....	161
ILUSTRACIÓN 19 REGENERACIÓN DE PARQUE ANCÓN CON EL MUNICIPIO DE SANTA ELENA.....	161

## RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación incorpora una comparación de la RSE en las empresas extractivas mineras de hidrocarburos del Ecuador y Chile, a fin de que el lector tenga una base teórica acerca del manejo de este concepto.

Se realiza además un análisis del término responsabilidad social empresarial en Chile y Ecuador realizando un análisis comparativo de la extracción petrolera en ambos países, en el Ecuador se hace énfasis en la empresa Pacifpetrol, ubicada en la Provincia de Santa Elena, parroquia Ancón, haciendo una recopilación histórica desde 1911, con la perforación del primer pozo petrolero.

El principal objetivo es evaluar la RSE de la empresa Pacifpetrol hacia el gobierno corporativo, comunidad, los trabajadores, proveedores y clientes y se verifica el cumplimiento de indicadores GRI y de las normas ISO 26000, aún en proceso de certificación, para cumplir con los indicadores que exigen estas certificaciones se diseña un modelo de responsabilidad social así como un código de ética y un decálogo como apoyo administrativo, que servirá de base fundamental dentro de la toma de decisiones en la empresa Pacifpetrol.

## **CAPÍTULO I**

# **La responsabilidad social empresarial en las empresas extractivas mineras de Chile.**

## **1. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN LAS EMPRESAS EXTRACTIVAS.**

### **1.1 Marco Conceptual.**

La presente investigación está enfocada en evaluar el alcance de la RSE en las empresas de extracción de petróleo de Chile y Ecuador desde un ámbito social, económico y ambiental.

Para un mejor manejo de los términos definiremos el concepto de minería, petróleo, responsabilidad social y código de ética.

#### **1.1.1 Minería:**

Según (Ossa Bulnes, 1999) sobre minería <sup>1</sup> “La historia natural clasifica a los seres o producciones de la naturaleza en tres grandes grupos o reinos, uno de ellos es el reino mineral, donde se encuentran las sustancias naturales diseminadas en la superficie y en las diversas capas de la corteza terrestre, en formas de depósitos naturales llamadas minas”

A partir de estas definiciones determinamos que la extracción de hidrocarburos es parte de la actividad minera y que el petróleo se encuentra en depósitos naturales, en las capas de la corteza terrestre.

#### **1.1.2 Petróleo:**

Montesdeoca (2009) Indica “El Petróleo es un líquido oleoso de origen natural que se forma por la acción de grandes presiones que impiden la descomposición de diferentes sustancias orgánicas. Se encuentra en grandes cantidades bajo la superficie terrestre y la plataforma marina; se emplea como combustible y materia prima para la industria química..., su combustión genera enormes cantidades de dióxido de carbono que son lanzadas directamente a la atmósfera que la contamina y produce lo que se denomina el efecto invernadero”.

---

<sup>1</sup> Juan Luis Ossa Bulnes. Derecho a la Minería (1999) pagina 10.

Bustamante y Lara (2010), Especifica el daño realizado por las petroleras en:

*Suelo:* <sup>2</sup>“El suelo se ve afectado por las actividades hidrocarburíferas en diversas fases de la operación, la apertura de trochas y hoyos de detonación que son necesarios en la fase de prospección pueden generar erosión si no son cubiertos de manera adecuada, problema que se agudiza especialmente en zonas de bosque tropical, donde los suelos son superficiales y las precipitaciones abundantes.

*Agua:* En el agua, la extracción petrolera puede alterar la calidad y cantidad de agua disponible en las zonas de influencia de los

*Aire:* La afectación del *aire* por parte de la actividad hidrocarburíferas se produce también en las diferentes etapas del proceso extractivo, así durante la exploración y desarrollo, la movilización de tierra provoca el levantamiento de partículas de polvo que pueden ser absorbidas por el sistema respiratorio de trabajadores y poblaciones locales, así como afectar a la fauna local. El uso de maquinaria provoca la emisión de gases al ambiente como óxidos de nitrógeno, óxidos de azufre, hidrocarburos y monóxido de carbono.

### **1.1.3 Código de ética:**

Navarro García (2008) Señala que el código de ética es un documento voluntario, que define la responsabilidad de una institución, un gremio, o un sector y que este contiene, orientaciones, pautas y punto de referencia a través de los cuales se pueden crear manuales de procesos.

### **1.1.4 Responsabilidad social empresarial en Chile.**

Sobre responsabilidad social existen muchos organismos internacionales que estudian sobre ella, en su mayoría europeos.

---

<sup>2</sup> Teodoro Bustamante y Rommel Lara, El Dorado o la Caja de Pandora; Matices para pensar la Minería en Ecuador. Página 32.

De la Cuesta (2003) Indica que, <sup>3</sup>“Por responsabilidad social corporativa se entiende el reconocimiento e integración en sus operaciones por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales, dando lugar a prácticas empresariales que satisfagan dichas preocupaciones y configuren sus relaciones con sus interlocutores”

Estos conceptos se han establecido en base a dimensiones sociales, económicas y medioambientales, sin embargo en Chile se llegó a un consenso entre el PNUD y PRO- HUMANA el resultado se lo encuentra en el informe de la Mesa de Trabajo realizado de marzo a septiembre del 2000, y en una evaluación seis años después en otra mesa redonda del (2006).

En el 2000 se establece el concepto de RSE desde tres perspectivas: desde el punto de vista empresarial, de las organizaciones sociales y desde el punto de vista del mundo político.

<sup>4</sup> (PNUD y PRO humana, 2000) indican que la RSE de la empresa se define en la “capacidad para generar riqueza, empleo, y ofrecer productos de calidad, atendiendo a las múltiples dimensiones (económica, social, política, cultural y ambiental), ámbitos de acción; vínculos de la empresa (internos y externos) así como los actores que la constituyen (cadena del negocio, comunidad y relaciones con el Estado) siendo comprendida en un marco ético, de preocupación por el medio ambiente y la detección de las necesidades de la comunidad adyacente al proyecto empresarial”.

La RSE ha sido ayudada por el trabajo de organizaciones como PROhumana<sup>5</sup> que se creó en 1998 como una organización sin fines de lucro en el área de la

---

<sup>3</sup> De la Cuesta y Valor Responsabilidad Social Empresarial, Medición y Desarrollo, pagina 11.

<sup>4</sup> Síntesis del Informe de Mesas de trabajo en Chile sobre RSE realizado por el PNUD y Pro humana en base a la traducción del documento hecho por Pro- humana

<sup>5</sup> Fundación dedicada a Promover una cultura de **RSE** y responsabilidad **Ciudadana en Chile** a través de una ciudadanía proactiva, expresada en personas, instituciones y empresas, mediante el desarrollo de conocimientos; la creación de espacios de diálogo que recojan la diversidad; y la generación de acciones trisectoriales específicas. Podemos encontrar más información sobre esta organización en <http://www.prohumana.cl/>

filantropía y la responsabilidad social, con la misión de “promover una cultura de responsabilidad social en Chile a través de una ciudadanía proactiva, expresada en la gente, instituciones y empresas, por medio del desarrollo del conocimiento, la creación de espacios de diálogo que incluyan la diversidad, y la generación de acciones específicamente trisectoriales. “ PROhumana busca liderar en el campo de la responsabilidad social en Chile, articulando las organizaciones relevantes, en un marco de cooperación y reciprocidad, que permita la formación de una red que investigue y aplique en Chile los conceptos de la responsabilidad social.”. La organización se dedica a la investigación y difusión de conocimientos; sensibiliza a actores relevantes, y construye redes de cooperación.

Desde el ámbito de las organizaciones sociales.

Benavente. F<sup>6</sup> (2000) “El Taller de Responsabilidad Ciudadana que ha definido la responsabilidad social como “aquel proceso integral, interactivo y progresivo de desarrollo humano, formado por personas que impulsadas por la fuerza de su conciencia e interactuando orgánica y eficientemente, como todos los actores de la comunidad, buscan contribuir a que todos los individuos tengan una vida plena. Es así como en este proceso participan una diversidad de actores: el sector empresarial privado, organizaciones civiles con fines sociales y del sector público...”

Desde el ámbito político.

Rosenbluth. J<sup>7</sup> (2000) dice “En sociedades democráticas la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) emerge de aquellos acuerdos éticos emanados de la sociedad en su conjunto. Por lo tanto, es posible señalar que la empresa debe responder al concepto de bien común aceptado allí donde desarrolla su actividad, en sociedades con más niveles de desarrollo se puede observar la existencia de una mayor conciencia por parte de las empresas y por lo tanto pueden absorber mayores niveles de responsabilidad social”

---

6 Felipe Benavente, Director Ejecutivo, Fundación Rodelillo en la mesa de trabajo N° 6.sobre RSE – Chile.

7 Jorge Rosenbluth, Ex- Subsecretario General de la Presidencia en la Mesa N°7 sobre RSE – Chile

PNUD Chile y PRO humana (2006) Los resultados de esta mesa redonda muestran que existe un diagnóstico en todas las áreas de la RSE pero se debe de trabajar en tres puntos principales.

- 1) La necesidad de estructurar las prácticas de RSE.
- 2) Establecer modelos de gestión desde la necesidad de crear indicadores.
- 3) Estructurar mapas de rutas que permita monitorear los avances futuros en la materia.

(Acción RSE, 2007) La Guía para la empresa ambientalmente sustentable dice que los conceptos principales de la Legislación Ambiental en Chile son:

Medio Ambiente: el sistema global constituido por elementos naturales y artificiales de naturaleza física, química o biológica, socioculturales y sus interacciones, en permanente modificación por la acción humana o natural, que rige y condiciona la existencia y desarrollo de la vida en sus múltiples manifestaciones.

Desarrollo Sustentable: el proceso de mejoramiento sostenido y equitativo de la calidad de vida de las personas, fundado en medidas apropiadas de conservación y protección del medio ambiente, de manera de no comprometer las expectativas de las generaciones futuras. p, 14.

El termino stakeholders <sup>8</sup>es utilizado para definir cada una de las relaciones que tiene la empresa ya sea interna o externamente también se lo traduce a grupos de interés.

### **1.1.5 Historia de la RSE en Chile.**

Hablar sobre RSE en Chile es complicado debido a la falta de documentos que nos ayuden a crear un cronograma de la aparición del concepto en este país.

---

<sup>8</sup> No existe traducción exacta para este término sin embargo se refiere a los grupos de intereses de una empresa.

En la mesa redonda de RSE del 2002 se definen los conceptos, mediciones, ámbitos de acción y actores de la responsabilidad social empresarial chilena desde la perspectiva social, empresarial y de la comunidad.

<sup>9</sup>“En la última mesa redonda realizada en el 2006 surge una visión estratégica respecto a cómo influye el contexto de la práctica de RSE y la aparición del concepto “licencia para operar” que aún está en discusión debido a que deben establecer coherencia entre los discursos y la práctica”.

Los empresarios chilenos quieren transformar la donación y cambiar la cultura hacia una “transferencia”, es decir el transferir hacia su público de interés un bien que genere capacidad instalada ya sea financiero, tecnológico, social, de administración, o de capital.

Se hace especial alusión a la necesidad de las empresas de capacitar a su personal, de generar cambios de actitud en la comunidad, y el resto del público de interés y generar modelos de gestión.

Otra organización responsable de la RSE en Chile es la Corporación Simón de Cirene (CSC)<sup>10</sup> encabezada por el empresario Juan Francisco Lecaros, la CSC se dedica a organizar talleres de capacitación en la administración para las organizaciones sociales. El objetivo es transferir el talento administrativo y la experticia del sector privado a estas organizaciones. Eso lo hace aplicando su propia metodología y por medio de jóvenes ejecutivos que trabajan como voluntarios, cumpliendo con el objetivo de la CSC de acercar el mundo empresarial al mundo social.

Las conclusiones del seminario organizado por (PNUD y PRO humana, 2000) señalan que “el sector privado no ha asumido todavía la necesidad de mejorar las condiciones laborales y aumentar la participación de todos sus miembros en los procesos de toma de decisiones.” Añadía que la mayor parte del trabajo en RSE

---

<sup>9</sup> Análisis del informe de las Mesas redondas de RSE Líderes Empresariales Analizan la RSE seis años después en Chile (2006)

<sup>10</sup> (Simon de Cirene) es una organización chilena dedicada a capacitar micro empresarios con RSE más información en la página web <http://www.simondecirene.cl/>

está determinado por lo que hacen las grandes empresas, ya que las medianas y pequeñas se encuentran lejos de incorporarse a este proceso, se necesita mucho más trabajo para poder disminuir la brecha existente entre el mundo empresarial y el sector privado.

## **1.2 Marco Doctrinario**

En todo nivel empresarial hay una necesidad de comenzar a diseñar un modelo que contemple una política pública basada en la RSE que integre nuestra realidad al resto del mundo ya que cada país es diferente, revisaremos algunas iniciativas de responsabilidad social en el mundo y en particular en Chile.

Torres Alejandro (2011) dice que las iniciativas de responsabilidad social se clasifican en:

- Códigos de conducta, con enfoques generales como marcos éticos de conducta para empresas o marcos de RSE;
- Sistemas de gestión y certificación, que proponen procedimientos y procesos que integran ámbitos de RSE y Accountability en la gestión de las organizaciones;
- Índices de valoración que en base a cuestionarios e información independiente realizan una valoración sobre las actividades de las empresas en el ámbito de la RSE;
- Marcos de Accountability y Reporting que presentan directrices y propuestas concretas para la elaboración de memorias de sostenibilidad.

### **1.2.1 Modelos de RSE en Chile.**

En Chile, la Organización Acción RSE (2010) ha realizado una publicación denominada "Indicadores, Acción Empresarial" que desarrolla indicadores en cinco áreas (ética empresarial, calidad de vida laboral, medio ambiente, compromiso con la comunidad y marketing responsable) aportando a la empresa información de tipo cualitativa y cuantitativa acerca del desempeño de su organización.

El concepto de RSE, en este país es entendido como una visión de negocios que integra armónicamente el respeto por los valores éticos, las personas, el medioambiente y la comunidad como parte de una estrategia de sostenibilidad empresarial, que comienza a tomar forma en Chile a fines de los 90s.

En la actualidad Chile es un país que crece y apuesta por un desarrollo sustentable y sus empresas tanto publicas y privadas hacen esfuerzo para ello.

En la actualidad las fuentes de verificación de la RSE en Chile son; las memorias de Sostenibilidad del GRI, las convenciones de la OIT, las orientaciones para multinacionales de la OCDE y la norma SA 8000, principios CERES, Principios Global Sullivan, AA 1000, ISO 26000, el protocolo efecto invernadero, entre otros.

### **1.2.2 El petróleo en Chile.**

Agostini y Saavedra (2009) presentan una cronología del petróleo en Chile del cual resumimos lo siguiente.

En 1950 se crea la ENAP una empresa estatal con operaciones internacionales financieramente solvente, que maneja la extracción de petróleo.

En 2011 ENAP se incorporó como socio activo a la fundación empresarial chilena Acción RSE, cuya misión es sensibilizar y movilizar a las empresas a gestionar sus negocios de forma socialmente responsable, apoyando a sus líderes y colaboradores a instalar en su estrategia, la lógica del Desarrollo Sustentable". La visión de Acción RSE es contribuir a un Chile desarrollado, sustentable e inclusivo, con una mejor sociedad y personas más felices". En 2012 ENAP forma parte del Directorio de esta fundación.

Además realiza todos los años memorias de sostenibilidad GRI, en el 2012 Chile busca contar con índices de medición de la contaminación con estándares similares en todas las regiones del país y avanzar en la implementación de energías limpias en cuanto a las políticas públicas gubernamentales en materia de contaminación del aire.

### **1.3 Marco Normativo.**

El marco normativo chileno ha sido el mismo por más de veinticinco años, lo cual ha favorecido el desarrollo de las inversiones y el mejoramiento de la calidad de servicio, en la actualidad, se han introducido modificaciones legales las cuales han tenido por objeto complementar o corregir aquellos aspectos que el mercado no solucionó, tales como más y mejores normativas en materia de seguridad de instalaciones, protocolos de interconexión gasífera con Argentina, así como en los reglamentos de concesiones y contratos especiales de operación.

La Constitución Política de Chile (1980) texto reformado al 2012.

“El Estado tiene el dominio absoluto, exclusivo, inalienable e imprescriptible de todas las minas, comprendiéndose en éstas las covaderas, las arenas metalíferas, los salares, los depósitos de carbón e hidrocarburos y las demás sustancias fósiles, con excepción de las arcillas superficiales, no obstante la propiedad de las personas naturales o jurídicas sobre los terrenos en cuyas entrañas estuvieren situadas” Art. 1

Es decir que ninguna empresa privada podrá explotar y explorar petróleo en este país.

“Los predios superficiales estarán sujetos a las obligaciones y limitaciones que la ley señale para facilitar la exploración, la explotación y el beneficio de dichas minas. Corresponde a la ley determinar que sustancias de aquellas a que se refiere el inciso precedente, exceptuados los hidrocarburos líquidos o gaseosos, pueden ser objeto de concesiones de exploración o de explotación. Dichas concesiones se constituirán siempre por resolución judicial y tendrán la duración, conferirán los derechos e impondrán las obligaciones que la ley exprese, la que tendrá el carácter de orgánica constitucional.” Art. 2.

“La exploración, la explotación o el beneficio de los yacimientos que contengan sustancias no susceptibles de concesión, podrán ejecutarse directamente por el Estado o por sus empresas, o por medio de concesiones administrativas o de

contratos especiales de operación, con los requisitos y bajo las condiciones que el Presidente de la República fije, para cada caso, por decreto supremo” Art. 3

Además a este marco legal se añaden las siguientes leyes.

- Ley 19300: Ley sobre bases generales de medio ambiente.
- Ley N° 9.618 Orgánica de ENAP, 19 junio de 1950.
- La ley título III De la Responsabilidad por Daño Ambiental

#### **1.4 Marco institucional de las políticas de responsabilidad empresarial en las empresas de extracción minera chilena.**

Chile es un país minero, y cada una de las empresas públicas maneja su propio modelo de RSE, basado en distintas líneas de acción, en el caso particular analizaremos la RSE de la ENAP.

Chile busca la eficiencia energética, cada Unidad de Negocios de ENAP impulsa sus propios planes de reducción de consumo de energía directa e indirecta, por ejemplo la Enap Sipetrol Ecuador instaló dos generadores adicionales a gas, para transportar la energía producida desde el campo MDC al campo Paraíso, con objeto de reemplazar el diésel por gas producido en el campo esto demuestra su responsabilidad ambiental además la empresa contrata a miembros de las comunidades locales para realizar trabajos esporádicos no especializados, según parámetros de la entidad regulatoria, la captación de agua por Sipetrol no afecta significativamente al medio ni a las comunidades locales en los diversos sitios en que opera, como parte de su compromiso con el Estado ecuatoriano, y Enap Sipetrol implementó en 2011 un programa de remediación de pasivos ambientales, utilizando la técnica de biorremediación “Ex Situ”, en conformidad con el Plan de Manejo y la Legislación Ambiental vigente.

Enap Sipetrol es una de las primeras compañías petroleras en participar en la certificación de un Mecanismo de Desarrollo Limpio (MDL) en Ecuador. El proyecto consiste en reemplazar el diésel utilizado para la generación de energía eléctrica por gas que se obtiene en la explotación del Bloque Mauro Dávalos

Cordero, y que no se aprovechaba, la utilización de gas natural del campo MDC fue ampliado para la generación destinada a los bloques Paraíso Biguno Huachito e Intracampos.

El proyecto fue calificado como un proyecto de reducción de emisiones de efecto invernadero, y recibió en 2011, por parte del Ministerio del Ambiente, la validación para ser presentado como un Mecanismo de Desarrollo Limpio (MDL) a Naciones Unidas

La Línea de Refinación y Comercialización no registró derrames significativos en 2011, que según la norma chilena son aquellos mayores a 5 m<sup>3</sup>

Los programas sociales se focalizan en tres ejes: Educación, Salud, y Desarrollo y Fortalecimiento Comunitario. Los proyectos son ejecutados directamente por el área de Relaciones Comunitarias, que ha asignado un especialista a cada uno de los tres ámbitos de acción.

A pesar de que Chile no es un país petrolero realizaremos un estudio de la ENAP a fin de realizar una comparación con las empresas petroleras ecuatorianas.

#### **1.4.3 MODELO DE SUSTENTABILIDAD DE LA ENAP.**

1. Política de Sustentabilidad
2. Estrategia de Sustentabilidad
3. Programa de uso Racional de Humedales
4. Reportes de Sustentabilidad

#### **1.4.4 GERENCIA DE COMPLIANCE.**

La Gerencia de Compliance se reporta hacia el Directorio de ENAP y desarrolla acciones e iniciativas destinadas al reforzamiento de las actividades de prevención de riesgos y cumplimientos normativos de buenas prácticas. En línea con la política de gestión de riesgos de la compañía, esta se enfoca en cinco áreas prioritarias.

- (1) Salud, Seguridad y Medio Ambiente;
- (2) Política Laboral;
- (3) Libre Competencia;
- (4) Probidad en los Negocios y Buenas Prácticas; y
- (5) Relación con las Autoridades y Comunidades.

GERENCIA DE SEGURIDAD, SALUD Y MEDIO AMBIENTE: Reporta al gerente general, su creación, en mayo de 2012, constituye una señal del compromiso de la empresa de impulsar una gestión basada en las mejores prácticas de la industria. Uno de los temas estratégicos y foco prioritario será el fortalecimiento de la Prevención de Riesgos.

DIRECCIÓN DE ASUNTOS CORPORATIVOS. Reporta al Gerente General. La estructura de RSE, tiene Comités de Responsabilidad Social y Direcciones de Sustentabilidad en las Unidades de Negocio de Refinerías de Aconcagua y Bío Bío, una Dirección de Relaciones Comunitarias en DAO, y la Dirección de Asuntos Corporativos de ENAP Magallanes.

## **CAPÍTULO II**

### **Problema de investigación:**

**Modelos de responsabilidad empresarial en las actividades de extracción minera en el Ecuador.**

## **2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN:**

### **LAS DEFICIENCIAS QUE EXISTEN EN LOS MODELOS DE RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL EN LAS ACTIVIDADES DE EXTRACCIÓN MINERA EN EL ECUADOR.**

#### **2.1 Marco conceptual.**

En 1998 la Fundación Esquel Ecuador y Synergos Institute de EE.UU. y otras organizaciones da paso a CERES<sup>11</sup> legalizada en el 2006 pero que desde el 2000 intenta incentivar a organizaciones sociales de Ecuador a manejar este término, para ello se difundieron manuales como el ABC de la RSE en el Ecuador, Responsabilidad Social Empresarial Mis primeros pasos y en el 2010 el Instituto Ethos<sup>12</sup> de Brasil, lanzó un marco de indicadores de RSE que sirvieron de modelo para otras organizaciones de RSE en Latinoamérica, integrando a países como Ecuador, Paraguay, Perú, Colombia, Brasil, Bolivia, Nicaragua y Argentina.

De estas experiencias y trabajando de manera conjunta, surge el componente de Indicadores de RSE del PLARSE<sup>13</sup> que tiene por objetivo ofrecer una herramienta ágil, práctica y amigable para la autoevaluación empresarial que a la vez ofrezca al empresario una comparación regional y nacional.

El (PLARSE) es un autodiagnóstico de RSE que constituye un paso fundamental para la empresa que apuesta por otorgarle coherencia a su gestión empresarial. En primer término, brinda un estado de situación (cómo estamos, para saber dónde debemos ir). Y en segundo lugar, el sólo hecho de su realización contribuye al interés y la promoción de la RSE en el interior de la compañía, esta es una iniciativa impulsada por el Instituto Ethos a la que se han sumado organizaciones como el IARSE (Argentina), CoboRSE (Bolivia), UniRSE

---

<sup>11</sup> CERES,(Corporación ecuatoriana de Responsabilidad Social) es una red de empresas y organizaciones que promueven el concepto y las prácticas de responsabilidad social en el Ecuador

<sup>12</sup>El Instituto Ethos de Brasil creó los Indicadores de RSE en el 2010.

<sup>13</sup> PLARSE (Programa Latinoamericano de Responsabilidad Social Empresarial)

(Nicaragua), ADEC (Paraguay) y Perú 2021 (Perú), mientras se trabajan los indicadores locales para Colombia o Ecuador (CERES)

Según CERES los indicadores CERES-ETHOS de Responsabilidad Empresarial han sido formulados de modo tal que contemplan los aspectos comunes a la gestión de RSE de acuerdo a las principales iniciativas globales en sostenibilidad empresarial; así como indicadores particulares adaptados a la realidad ecuatoriana. Éstos están divididos en: democrática, acceso a la información y espacios de participación ciudadana en el control ambiental, la construcción de políticas públicas alrededor de sectores en condiciones de exclusión, y, en definitiva, en torno a la construcción de ciudadanía.

En el año 2009 gracias al apoyo de CARE Ecuador se logró implementar el Proyecto de Fortalecimiento de la Plataforma de Responsabilidad Social ejecutado con financiamiento de CARE Reino Unido, este proyecto se enfoca en los 3 ejes de trabajo de la Plataforma y tiene una duración de 1 año; el fin del proyecto es fortalecer las capacidades estructurales y operativas de la Plataforma de Responsabilidad Social del Ecuador, como organismo veedor del ejercicio de la responsabilidad social en las instancias públicas y privadas del país, para esto se han realizado distintas actividades como la creación de un boletín de comunicación

El desempeño actual de la gestión socio ambiental de EP PETROECUADOR y EP PETROAMAZONAS está realizado en relación con las mejores prácticas de responsabilidad social corporativa y tendencias de la industria petrolera y se define en el Ecuador a través de los Planes Interinstitucionales.

Por ejemplo “El Plan de Gestión Interinstitucional de las Zonas de Influencia del Proyecto Pañacocha” (2010) dice que los modelos de gestión de los Proyectos Estratégicos Nacionales PEN “tienen gran relevancia política, pues debe garantizar una nueva forma de intervención del Estado, en reemplazo del modelo neoliberal de relacionamiento Estado-comunidad-empresa. Este nuevo modelo propone acciones tácticas y programáticas, situando en el escenario las prioridades de los territorios” p, 3.

El Plan de Gestión Interinstitucional se encarga del diseño de un mecanismo de planificación integral que reoriente y complemente los planes formulados y aprobados en los procesos de licenciamiento ambiental, a la vez que garantice la actuación coordinada y articulada de los ministerios sectoriales y la empresa en el territorio.

Según el PEN (2010) “Los planes propuestos por la normativa ambiental no necesariamente responden a un análisis territorial integral de las zonas de intervención y, menos aún, a la problemática de las comunidades debido, entre otras, a las siguientes causas”

Al 2011 PETROAMAZONAS obtuvo las normas ISO 9001 (de calidad), ISO 14001 (ambiental) u OSHAS 18001 (de condiciones laborales) y solo la terminal petrolera de Ambato tiene 14001:2004.

El organismo que regula las certificaciones de la industria es la Agencia de Regulación y control de hidrocarburos “ARCH” esta obliga a las empresas privadas que realizan "Midstream" y "Downstream" a cumplir con las normas ISO por ello el Organismo de Acreditación Ecuatoriano “OAE” exige hasta el 2013 a todas los laboratorios de ensayo cumplir con las normas ISO/ IEC y lo hace en conjunto con el INEN (Instituto Ecuatoriano de Normalización)

PETROECUADOR en la actualidad exige a sus proveedores tener responsabilidad ambiental, está dentro de sus políticas ambientales, esto significa que dentro de pocos años contrataran los servicios de empresas que logren obtener la certificación OSHAS 14001 y ISO 18001, por lo cual varias empresas que se encargan de la exploración y explotación privadas como PACIFPETROL están obligadas a tener dichos certificados pero aún se encuentran en proceso de certificación al 2012.

Han sido varios los estudios sobre la explotación de Petróleo y los impactos medioambientales en el país, pero pocos presentan soluciones o lineamientos a cumplir para construir un modelo de RSE para Ecuador.

Según un informe diagnóstico de la consultora ARPEL<sup>14</sup> (2011) El proceso de modernización del modelo de gestión de negocios de EP PETROECUADOR, actualmente en curso, implica nuevos desafíos para la gestión socio ambiental de la empresa. El más importante de ellos se conoció el 28 de noviembre de 2011, fecha en que se anunció formalmente el inicio de un proceso de modernización en las empresas públicas EP Petroecuador y Petroamazonas EP, con el soporte de la firma consultora internacional Deloitte & Co. Argentina. Este proceso sería parte de la reestructuración del sector petrolero público de Ecuador, con el fin de aumentar su eficiencia.

## **2.2 Marco Doctrinario.**

Según Viteri Ramiro (2011) en el primer boletín del PLARSE señala que la RSE en Ecuador nace en la segunda mitad del siglo pasado, siglo XX, en esta época se pueden identificar las primeras iniciativas de la sociedad civil exigiendo responsabilidad y conciencia a muchos actores tales como empresas, instituciones, corporaciones.

El tema de RSE adquirió más relevancia a partir de ciertos eventos registrados en los ochenta y noventa, cuando varias empresas multinacionales fueron responsabilizadas de catástrofes: el derrame de petróleo del Exxon Valdez en marzo de 1989, en Alaska; el desastre en Bhopal, India, en diciembre de 1984 bajo la responsabilidad de Unión Carbide y para Ecuador el desastre amazónico Texaco, actual Chevron, entre 1964 y 1992, tiene gran relevancia porque el tema surge a través de la preocupación de la sociedad alrededor de los temas ambientales, el trabajo de niños, el uso de fertilizantes químicos que afectan a la salud, la corrupción, la discriminación, la desigualdad. El desastre ambiental de

---

<sup>14</sup> (Asociación Regional de Empresas de Petróleos y Gas Natural en Latinoamérica y el Caribe) "Arpel" es una organización que promueve y facilita el crecimiento y la integración de la industria de petróleo y gas natural en Latinoamérica y el Caribe, fortaleciendo las relaciones con las instituciones gubernamentales y la sociedad en general", según publica la asociación en su portal [www.arpel.org](http://www.arpel.org)

Texaco tiene incidencia en el nacimiento de la RSE en Ecuador motivo por el cual analizaremos brevemente el caso.

## CASO CHEVRON TEXACO.

Según documentos recopilados de la página web Texaco Tóxico <sup>15</sup> se resume lo siguiente:

En Ecuador se produjo “EL PEOR DESASTRE DEL MUNDO” o “el Chernobyl de la Amazonía producido por CHEVRON – TEXACO. Texaco para maximizar sus ganancias, no utilizó las técnicas ambientales estándares de la época que consiste en reinyectar al subsuelo las aguas de formación y desechos tóxicos que suben durante el proceso de perforación. En vez de hacer esta reinyección, Algunas de las consecuencias que produjo este derrame de petróleo fueron:

- Las mujeres que beben agua a menos de 200 m de las instalaciones petroleras tenían 147% más de abortos que las que viven donde no hay contaminación.
- La anemia estaba presente en 1 niño de cada tres, y en adultos 1 cada dos y con mayor frecuencia en mayores de 30 años que trabajaron en actividades de limpieza de crudo.
- La población que había trabajado limpiando crudo tenía más de un 70% de problemas de piel, pero en aquellos que trabajaron más de un mes en la limpieza de crudo comenzaron a tener problemas neurológicos, intoxicaciones respiratorias, molestias digestivas, dolores articulares y malestar general.
- El 49% de las familias que vivía cerca de las instalaciones petroleras sufrió algún tipo de accidente que ha comprometido su salud por efecto de baños en aguas contaminadas, intoxicaciones por gas, caídas a piscinas con crudo, quema de productos de petróleo, contacto con químicos, explosiones de pozos, ruptura de oleoductos, consumo de alimentos contaminados.
- El fruto de estos accidentes se han producido en los afectados: piodermatitis (50,5%), micosis (46,6%), cefaleas (17,8%), problemas

---

<sup>15</sup> Texaco tóxico es una página web del Frente de la Defensa de la Amazonia que informa acerca de los principales daños ambientales de las empresas petroleras en el país en especial énfasis el seguimiento del caso Texaco en Ecuador.

respiratorios (16,4%), reacciones alérgicas (5,5%), dermatitis y problemas renales.

- La principal causa de muerte es el cáncer en un 32% del total de muertes, 3 veces más que la media nacional de muertes por cáncer (12%) de Ecuador y 4 a 5 veces superior a Orellana (7.9%) y Sucumbíos (5.6%). La tasa de mortalidad por cáncer de la población estudiada asciende a 13.6/10.000 habitantes, el doble que en la sierra, el triple que en la costa y 6 veces superior al de las provincias Amazónicas. Particularmente la incidencia de cáncer de estómago, leucemia, hígado, intestino, útero y huesos está aumentada. Posiblemente estos datos sean en realidad más altos debido a la falta de diagnósticos adecuados.

Hoy los activos de Texaco pertenecen a la Amazonia ecuatoriana esta incluye: varios de los bienes de propiedad intelectual, el embargo tiene un monto total (96'355.369 US\$) este es el mayor desastre que ha producido una petrolera al país.

Dado que los daños petroleros dan indicios para desarrollar la historia de la RSE en Ecuador es importante conocer la etapa petrolera del Ecuador a fin de determinar la RSE de las empresas de la época.

Gordillo Ramiro (2010) manifiesta que, desde 1911 hasta 1971 el beneficio del petróleo del país tenía un destino internacional, todo el mercado estaba manejado por grandes multinacionales en exploración, explotación, y transporte, almacenamiento, industrialización, todo ello hace que varios países concentren su riqueza y desarrollen un gran poder económico mundial, sin embargo Ecuador no se beneficiaba, el dominio era internacional.

En 1917 se pretendía entregar en arrendamiento a perpetuidad, y en condiciones económicas desfavorables para el Estado, todo el territorio del Ecuador para explorar y explotar petróleo, decreto que fue vetado sin dilaciones por el Presidente Baquerizo Moreno, el descubrimiento de petróleo en cantidades comerciales en la Península, con la perforación del pozo Ancón, que produjo 30 barriles de petróleo por día, inauguró en el Ecuador la primera etapa petrolera y el inicio de la producción en el año 1918, aunque en cantidades limitadas hasta

1927, 1919, la perforación del pozo Ancón 4 tuvo un pico de producción de tres mil barriles diarios de crudo 32º API. En 1925 se tiene registrada una producción anual de 130.365 barriles. En 1940 se construyó la refinería La Libertad en el cantón La Libertad con dos plantas de destilación primaria para procesar mil barriles por día de crudo.

En la época del régimen militar 1973 se nacionaliza el petróleo y en 1976 se revierten las concesiones del petróleo de los ingleses al estado, mediante Ley número 45, publicada en el registro Oficial número 283, de 26 de septiembre de 1989, se expide la Ley Especial de la Empresa Estatal Petróleos del Ecuador (PETROECUADOR) y sus Empresas Filiales PETROCOMERCIAL, PETROINDUSTRIAL y PETROPRODUCCIÓN. Instrumento legal con el cual se creó a PETROECUADOR y sus filiales antes anotadas, como Holding, hecho que se produjo en consideración a que las actividades hidrocarburíferas de CEPE, al asumir la operación del Consorcio CEPE – TEXACO, Oleoducto Transecuatoriano y Refinerías Anglo y Peperol, se incrementaron en cantidad y en magnitud, convirtiéndose en complejas tanto técnica como administrativamente.

La salida de los ingleses en 1976 trae un gran impacto social en Ancón acostumbrada al paternalismo de ANGLO, un impacto del que aún no se recuperan y hacen que las exigencias hacia PACIFPETROL S.A sean orientadas hacia mejorar las necesidades básicas, desde esta perspectiva la investigación nos muestra que esta población tiene un concepto de responsabilidad social marcado por el asistencialismo.

Según entrevista con la señora Martha Pilco, presidenta de Ancón dijo “Antes teníamos todo gratis salud, educación, calles de asfalto, agua, fue la primera ciudad en Ecuador en tener luz eléctrica, en 1927, y una planta de agua, recuerda los lugares de diversión el club Ancón era exclusivo de los ingleses, el Club Nacional era para los costeños, el Andes formado por la colonia riobambeña que llegaron a trabajar de obreros, el Club Unión que era para trabajadores de la clases B, los que trabajaban en oficinas” este lugar era como una pequeña colonia inglesa, incluso autosustentable al tener huertos en cada casa.

El 5 de noviembre del 2011 se cumplieron 100 años de la extracción del primer pozo petrolero en Ancón razón por la cual se declaró este día a Ancón “Patrimonio Cultural de la Humanidad”.<sup>16</sup>

### **2.3 Marco Normativo.**

La actual responsabilidad se basa en el marco normativo de la Constitución, el Plan Nacional para el Buen Vivir, Ley de Hidrocarburos, el Texto Unificado de la Legislación Ambiental, y otras leyes y reglamentos.

La Constitución del Ecuador estableció un nuevo pacto social de protección de los derechos de la naturaleza, el derecho al Buen Vivir y la participación ciudadana, por primera vez en la historia, una constitución que reconoce los derechos que le asisten a la naturaleza y hace énfasis en la protección a los ciudadanos y sus grupos más vulnerables.

En el artículo 313 de la Carta Magna se establece que los recursos naturales no renovables son de carácter estratégico, sobre los cuales el Estado se reserva el derecho de administrar, regular, controlar y gestionar de acuerdo a los principios de sostenibilidad ambiental, precaución, prevención y eficiencia;

El artículo 3 de la Constitución Política del Estado, considera como deberes primordiales del Estado el “defender el patrimonio natural y cultural del país y proteger al medio ambiente”, garantizando de esta forma los derechos civiles de la población, que le permitan vivir en un ambiente sano y ecológicamente equilibrado.

En Ecuador la actuación de las empresas en el ámbito de la responsabilidad social empresarial y medio ambiental deben de regirse a través de políticas realizadas en base al “Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013. Construyendo un Estado Plurinacional e Intercultural”. cualquiera sea la interpretación respecto

---

<sup>16</sup> Instituto Nacional de Patrimonio y Cultura. El Acuerdo Ministerial # 233-2011, de la declaratoria fue emitido el 27 de octubre del 2011, dado y firmado por la Ministra de Cultura; Ericka Sylva Charvet.

de la aplicabilidad de este precepto a la EP PETROECUADOR, los objetivos del plan deberán al menos orientar, de manera indicativa, la visión y la estrategia de la gestión socio ambiental y de Relaciones Comunitarios de la empresa pública.

**La ley de la Reforma a la Ley de Hidrocarburos establece:**

Art. 1.- Los yacimientos de hidrocarburos y sustancias que los acompañan, en cualquier estado físico en que se encuentren situados en el territorio nacional, incluyendo las zonas cubiertas por las aguas del mar territorial, pertenecen al patrimonio inalienable e imprescriptible del Estado.

Y su explotación se ceñirá a los lineamientos del desarrollo sustentable y de la protección y conservación del medio ambiente.

**Políticas hidrocarburíferas del Ecuador.**

Art. 15.- La Política Nacional de Hidrocarburos, se sustentará en los siguientes principios:

1. Preservar el interés nacional en la ejecución de las diferentes fases de la industrias hidrocarburíferas.
2. Aprovechar los recursos hidrocarburíferos y sustancias asociadas, preservando el medio ambiente, conservando la biodiversidad y la capacidad de regeneración natural de los ecosistemas, y asegurando la satisfacción de las necesidades de las generaciones presentes y futuras.
3. Promover el desarrollo sustentable, ampliando el mercado de trabajo y generando valor agregado en la explotación de los recursos hidrocarburíferos.
4. Garantizar el suministro de derivados del petróleo en todo el territorio nacional, protegiendo los intereses del consumidor en cuanto a oportunidad, calidad, cantidad y precios de los productos.

A pesar que la ley prohíbe empezar programas de explotación y exploración sin haber consultado con la comunidad y dejar constancia publica de los resultados de estas consultas, esto no es suficiente para ello se establece el reglamento ambiental y otras leyes que mencionaremos a continuación.

- Reglamento ambiental para regulaciones hidrocarburíferas en Ecuador.
- Ley de Gestión Ambiental.
- Ley Forestal y de Conservación de Áreas Naturales y Vida Silvestre.
- Ley de Prevención y Control de la Contaminación.
- Ley que Protege la Biodiversidad en el Ecuador.
- Ley de Aguas.
- Ley de tránsito y transporte terrestre.
- Texto Unificado de la Legislación Ambiental Secundaria. (TULAS)
- Ley del Sistema Ecuatoriano de Calidad.
- Norma Técnica Ecuatoriana INEN 2288:2000
- Sistemas de gestión de la calidad ISO 9000:2000,
- Evaluación de la conformidad ISO/IEC 17000:2004

## **2.4 Marco Institucional.**

El presente estudio esta aplicado a la empresa “Asociación SMC Ecuador Inc.- Pacifpetrol Andipetróleos S.A.- Santa Elena Oil & Gas Corp” ubicada entre las 500 empresas más grandes del Ecuador en el puesto 299 según la Revista vistazo <sup>17</sup>esta empresa pertenece al Grupo Synergy.

La presente información procede de consulta de empresas de la superintendencia de compañías, entrevistas con gerente y trabajadores de las oficinas ubicadas en Ancón, pagina web de la empresa y sus boletines informativos actualizados al 2012.

### **Descripción de la empresa extractiva minera.**

#### **DATOS GENERALES DE LA EMPRESA.**

Expediente: 90829 RUC: 1791425472001

---

<sup>17</sup> Revista Vistazo es una revista ecuatoriana que publica noticias y temas de interés. Las 500 Mayores Empresas del Ecuador 2011 fue una edición especial numero 1058 hecha por Karen Correa Vélez el 22 de septiembre del 2011.

Fecha de Constitución: 05/05/1999

Plazo Social: 31/12/2999

Tipo de Compañía: ASOCIACIÓN O CONSORCIO

Nacionalidad: ECUADOR

Oficina de Control: QUITO

Situación Legal: ACTIVA

Oficinas administrativas: Campo minero de Ancón – Península de Santa Elena.

Objeto Social: Operación de los campos petroleros de la Península de Santa Elena.

Apoderado.- PACIFPETROL S.A

Gerente General.- Ing. Raúl Dubie

Gerente Unidad de Negocios Ancón: Ing. Francisco Chávez.

Nombre de la empresa: “Asociación SMC Ecuador Inc.- Pacifpetrol Andipetróleos S.A.- Santa Elena Oil & Gas Corp”.

<sup>18</sup>PACIFPETROL es una empresa industrial petrolera con personería jurídica, autonomía administrativa, y con patrimonio propio e independiente, con operaciones en exploración y producción.

PACIFPETROL transporta, almacena y comercializa petróleo crudo, gasolina que son distribuidos a la Refinería de La Libertad por la red de poliductos que opera en la Costa Ecuatoriana con más 500 kilómetros de tubería.

---

<sup>18</sup> La información de la empresa fue obtenida por el sitio web [www.pacifpetrol.com](http://www.pacifpetrol.com) y entrevistas con el gerente y departamento de RRHH.

En las diferentes etapas de traslado de combustible, existen riesgos de derrames debido a roturas de tuberías, falla de válvulas por sobrellenado de tanques, lo que obliga a la empresa a disponer de equipo humano técnicamente eficiente y capacitado así como de la infraestructura necesaria con tecnología de punta para prevenir eventualidades y siniestros en los poliductos.

PACIFPETROL, cumple en sus operaciones, con la reglamentación ambiental vigente en el Ecuador, en los ámbitos aplicables a la operación del proyecto.

PACIFPETROL está ubicada en la parroquia SAN JOSE DE ANCÓN que tiene una población de 7000 habitantes aproximadamente.

La parroquia Ancón, es testimonio de una época que marcó desde 1911 el inicio de la explotación de hidrocarburos en Ecuador, es la primera ciudad petrolera del país.

El Decreto 350 convirtió al anterior Asentamiento Temporal como se conocía a Ancón en la sexta parroquia del cantón Santa Elena

El lugar recrea tiempos atrás a un típico pueblo inglés en gran parte de su área urbana, y la arquitectura de sus edificaciones data de la tercera década del siglo XX.

Existen clubes, viviendas oficinas, centros educativos, edificios de servicios que se construyeron con madera de excelente calidad importadas en esa época con cemento importados desde Inglaterra.

La empresa cuenta con su propia fundación “Fundación Ancón” fue creada para desarrollar programas de respuesta y asistencia social en las áreas de influencia de la operación de las empresas del Grupo Synergy.

En la visión de ARPEL, la inserción y permanencia de las empresas en los territorios debe contribuir al fortalecimiento de la gobernabilidad democrática, del tejido y capital social y el desarrollo local sostenible.

Los procesos de participación ciudadana, de contribución al desarrollo local, y los proyectos de inversión socio ambiental que realice el sector productivo en las comunidades, deben ser coherentes y sinérgicos con el modelo de sociedad que promueve el Estado.

Ilustración 1 : Marco estratégico de Pacifpetrol

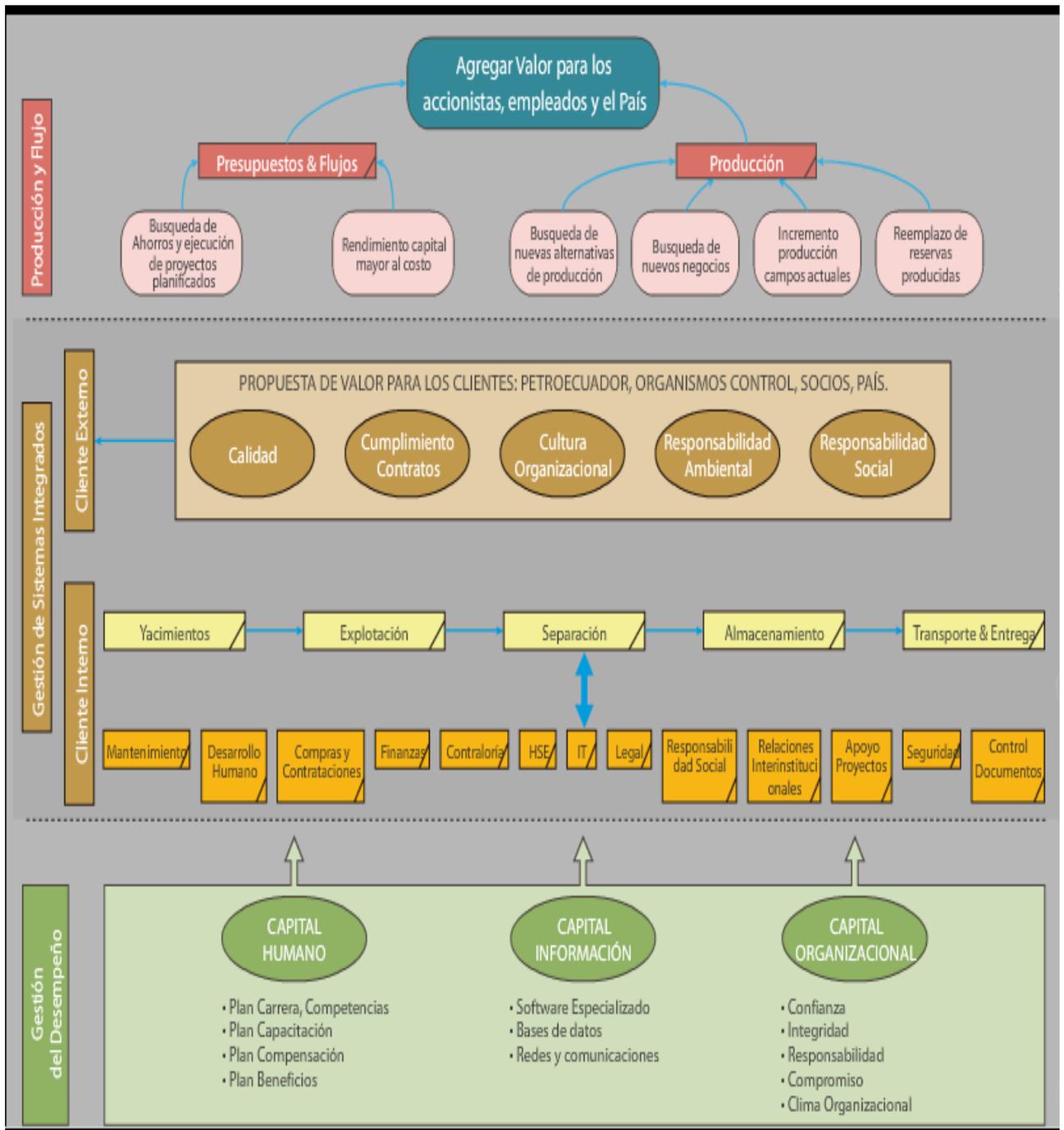
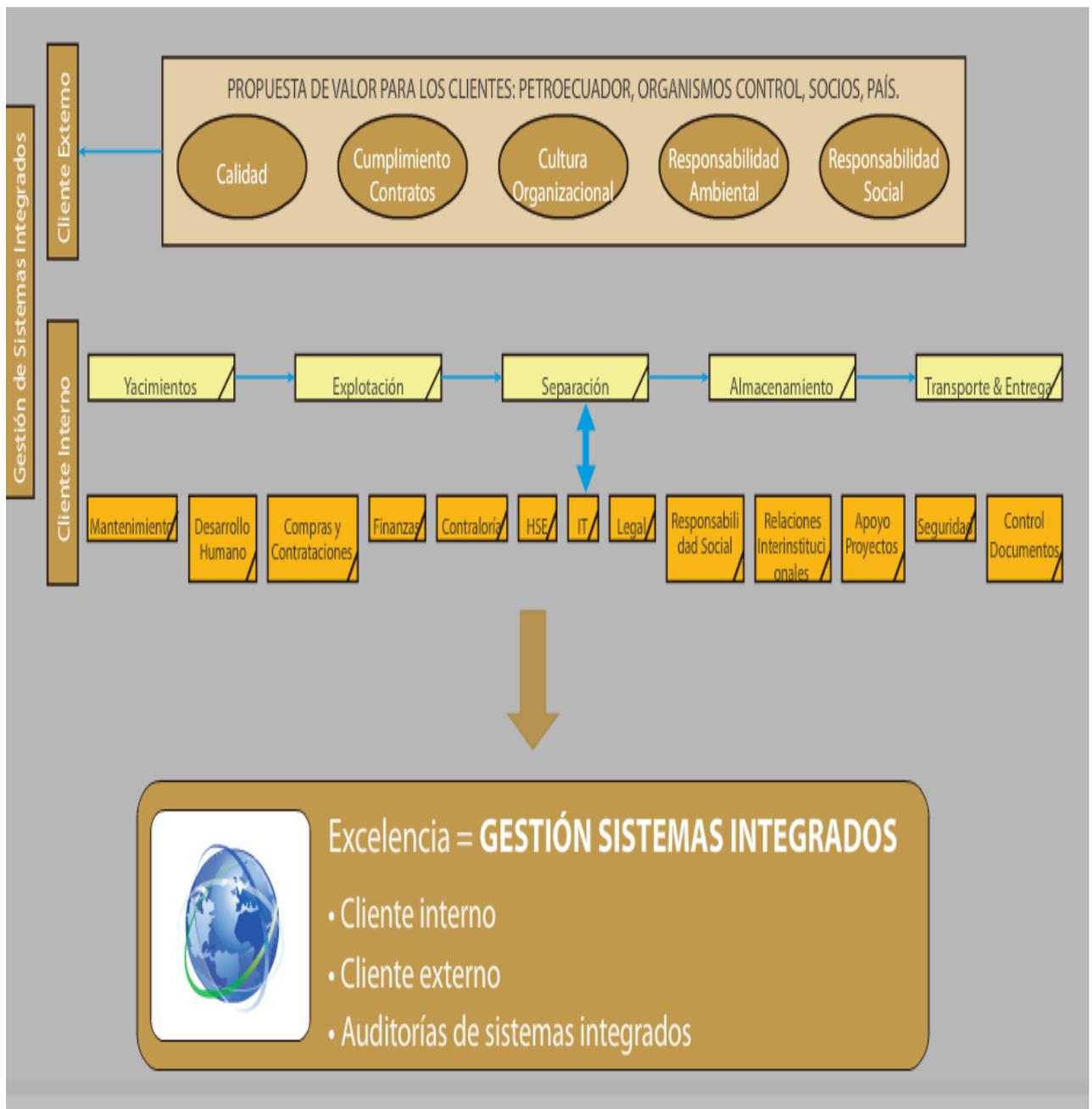


Ilustración 2 : Cadena de valor PACIFPETROL

Fuente: Sitio Web de Pacifpetrol ([www.pacifpetrol.com](http://www.pacifpetrol.com))



Fuente: Sitio web Pacifpetrol ([www.pacifpetrol.com](http://www.pacifpetrol.com))

Como conclusión de este capítulo podemos añadir que las empresas de hidrocarburos generan múltiples impactos al medio ambiente.

La normativa ecuatoriana hace esfuerzos para que las em+presas cumplan en el marco de la responsabilidad social pero los modelos de responsabilidad social dependen de la empresa y no son considerados en la auditoría ambiental, que analiza varios componentes en el tema medio ambiental de seguridad y relaciones comunitarias.

Relacionando la EP- PETROECUADOR con la Empresa Nacional de Petróleo (ENAP) de Chile podemos decir que Chile tiene mejor manejo de su responsabilidad social con un concepto mucho más claro desde el año 2008, en el país en el 2008 recién se plantea en la constitución los temas de derecho a la naturaleza, y a partir del 2011 PETROAMAZONAS consigue las certificaciones OSHAS 18000 y 14001 aunque aún no realiza reportes de sostenibilidad GRI.

De manera adicional los proveedores de estas dos empresas públicas ecuatorianas aun no cuentan con estas certificaciones que se exigen en los planes estratégicos para el 2012 de PETROECUADOR Y PETROAMAZONAS.

La Asociación SMC Ecuador Inc.- Pacifpetrol Andipetróleos S.A.- Santa Elena Oil & Gas Corp, empresa en estudio, y proveedora de la Refinería de La Libertad perteneciente a EP ECUADOR tampoco cuenta con certificaciones ISO 9001 y OSHAS 18001.

### **CAPÍTULO III**

## **Investigación de campo**

### **3. INVESTIGACIÓN DE CAMPO**

#### **3.1 Introducción**

Este capítulo se enfocó en evaluar y sistematizar información sobre el estado y desempeño de la responsabilidad social de PACIFPETROL al momento del estudio y en sentar las bases para diseñar y apoyar procesos y mecanismos de relaciones con los involucrados, como paso necesario para cumplir el objetivo, “Diseñar un modelo de responsabilidad social empresarial para PACIFPETROL S.A” es imprescindible determinar que hace la empresa para cumplir con las normas establecidas,

A través de esta información se espera identificar las debilidades en cuanto a responsabilidad social y contribuir para que esta empresa extractiva petrolera a través de políticas, modelos y demás herramientas cumpla con las expectativas de los involucrados.

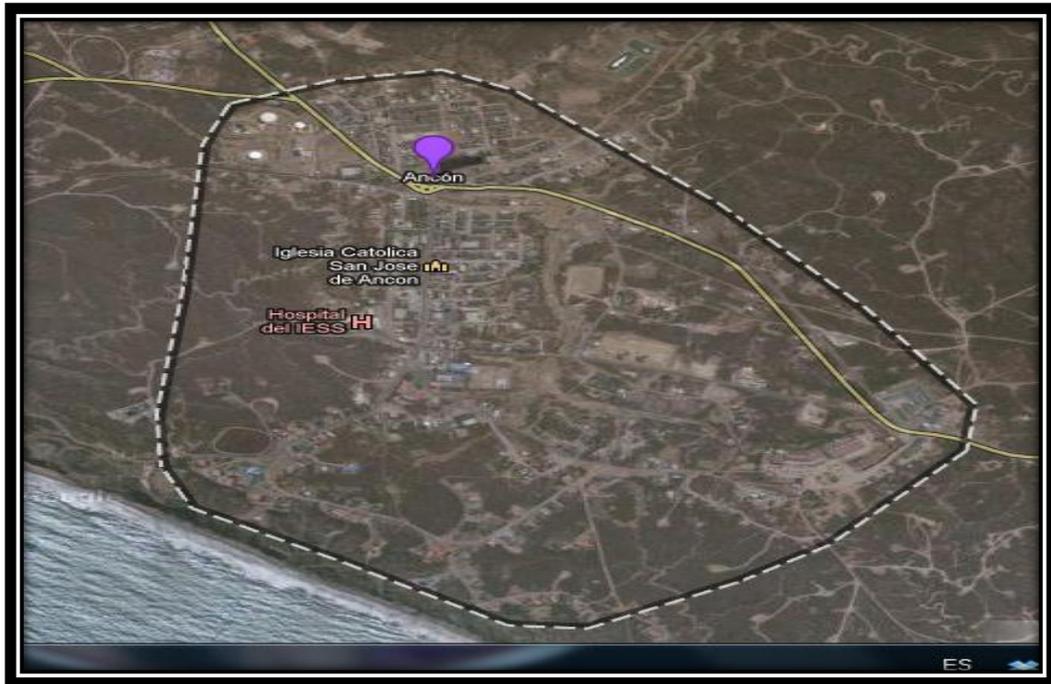
En síntesis este capítulo incluye:

1. Localización geográfica y político administrativa.
2. Diagnóstico y recolección de información.

Ubicación y descripción de la Empresa Pacifpetrol S.A

Ancón se encuentra en la provincia número 24 del Ecuador, Santa Elena, es una parroquia del cantón Santa Elena, cuenta con 70000 hb, según la proyección al 2012 del INEC.

**Ilustración 3 MAPA ANCÓN – PROVINCIA DE SANTA ELENA**



Fuente: [www.googlemaps.com](http://www.googlemaps.com)

ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA es una empresa industrial petrolera con personería jurídica, autonomía administrativa, y con patrimonio propio e independiente, con operaciones en exploración y producción y opera en el bloque Gustavo Galindo.

En su organización interna y en sus relaciones con terceros funciona como una sociedad de naturaleza mercantil, dedicada al ejercicio de las actividades propias de la industria y el comercio del petróleo y sus afines, conforme a las reglas del derecho privado y a las normas contenidas en sus estatutos, cuenta con 326 trabajadores.

### **3.2 Metodología de la investigación.**

Método científico.

- Inductivo-Deductivo
- Participativo
- Cuantitativo y Cualitativo

#### Método Particular:

- Diagnóstico y recolección de información.
- Sistematización y análisis de los resultados obtenidos.

#### Técnicas

- Observación
- Entrevista
- Encuesta
- Grupos focales (miembros representativos de la comunidad o barrio)
- Instrumentos.

Formularios a aplicarse a los trabajadores de Pacifpetrol 177 Encuestas.  
(Anexo N° 2).

Formularios a aplicarse a jefes de familias de la parroquia Ancón. 364  
Encuestas  
(Anexo 2)

#### DETERMINACIÓN DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

Para determinar el tamaño de la muestra se toma como referencia la población de la parroquia Ancón, y la cantidad de trabajadores además de los valores de p y q, en base a esto el cálculo de la muestra viene dado por la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{(N-1) \cdot e^2 + p \cdot q Z^2 \cdot p \cdot q}$$

En donde:

**Tabla 1 Cálculo de la Muestra de población.**

Población de la Parroquia Ancón	2300 <sup>19</sup>
Z (nivel de confianza): 95%	1,96
e (error permitido): 5%	5%
p (probabilidad o variabilidad positiva):	50%
q (complemento o variabilidad negativa):	50%

$$n = \frac{67228000}{184579}$$

$$n = 364 \text{ Jefes de familia.}$$

**Tabla 2 Cálculo de la muestra con trabajadores.**

---

<sup>19</sup> Fuente: Censo de Población y Vivienda (CPV), Año 2010

Trabajadores PACIFPETROL.	326 <sup>20</sup>
S (nivel de confianza): 95%	1,96
e (error permitido): 5%	5%
p (probabilidad o variabilidad positiva):	50%
q (complemento o variabilidad negativa):	50%

$$n = \frac{3130904}{17729}$$

$n = 177$  trabajadores

---

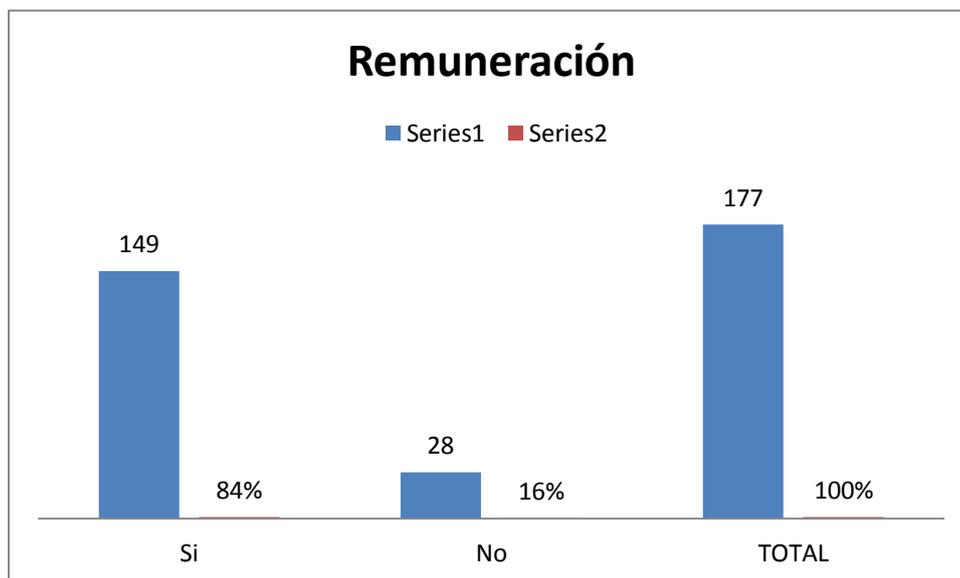
<sup>20</sup> Fuente: PACIFPETROL nómina de trabajadores al 2012

### 3.3 Resultados de las encuestas aplicadas a los trabajadores de Pacifpetrol.

#### 3.3.1.- Remuneraciones.

PACIFPETROL tiene 326 empleados aunque las encuestas según la formula será aplicada a 177 trabajadores, distribuidos en diferentes áreas de gerencia, administrativa, operativas, y de campo una encuesta realizada nos permitió saber que la satisfacción salarial de los empleados es del 84% frente al 16% restante que no lo está (véase el gráfico 1).

Gráfico N° 1 Remuneraciones.



Fuente: Información obtenida por investigación de campo.

Autor: Marjorie Pozo

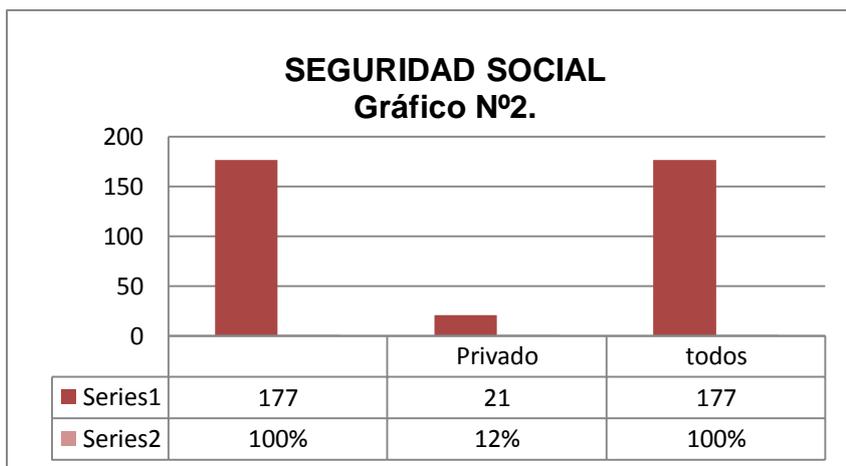
#### 3.3.2.- Seguros:

La importancia de la seguridad en el trabajo aumenta la calidad de vida de los trabajadores y de sus familias. En una empresa que explota petróleo el riesgo de la salud de los empleados es latente, en la constitución y en el código de trabajo ecuatoriano se exige la vigilancia de la salud de los trabajadores garantizada por medidas establecidas conforme a las legislaciones y prácticas nacionales.

Según el análisis PACIFPETROL concede seguros privados y públicos, para un grupo de trabajadores existen los dos tipos de seguros pero para otros que no han aceptado solamente tienen el Seguro Social.

El 100% de los empleados tiene seguro social como lo exige el Código de Trabajo y el 12% tiene seguros social y privado. (Véase gráfico N° 2).

Gráfico N° 2: Seguridad Social



Fuente: Información obtenida por investigación de campo.

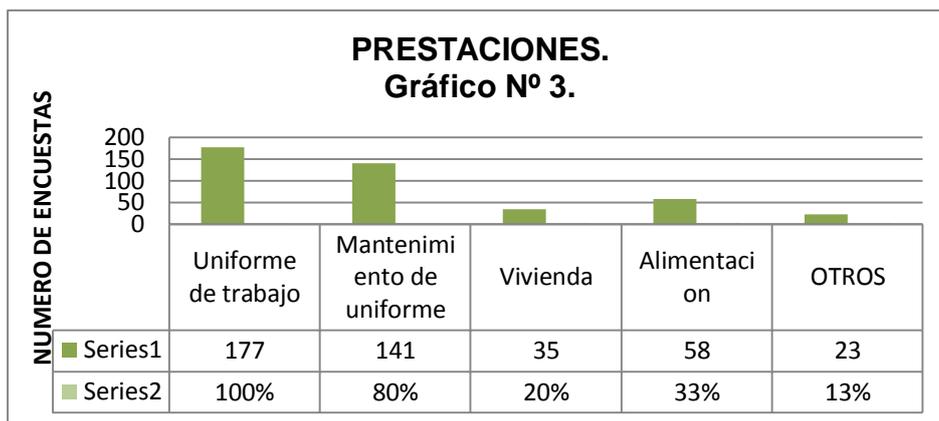
Autor: Marjorie Pozo

### 3.3.3.- Prestaciones sociales:

Se debe pagar al trabajador o trabajadora los gastos de ida y vuelta, alojamiento y alimentación, cuando, por razones del trabajo, deba trasladarse a lugar distinto del de su residencia y proporcionar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo. Este vestido es diferente al que, por razones de seguridad, salud e higiene deba entregar según las normas especiales. Si en el año respectivo, el empleador o empresario no hubiere entregado el vestido, deberá pagar el precio del mismo, en dinero efectivo. El trabajador que saliere del trabajo sin haber recibido el vestido o su equivalente en dinero, tendrá derecho a demandar el pago del vestido de todo el tiempo que no se le haya dado.

Dentro de esta encuesta el porcentaje de personas que recibe uniforme es del 100%, el mantenimiento de uniforme es el 80%, las personas que tienen pago de residencia o vivienda es del 20%, y de las que reciben alimentación son el 33%, en otros los empleados colocaron, transporte en un 22%. (Véase gráfico N°3).

Gráfico N° 3 Prestaciones



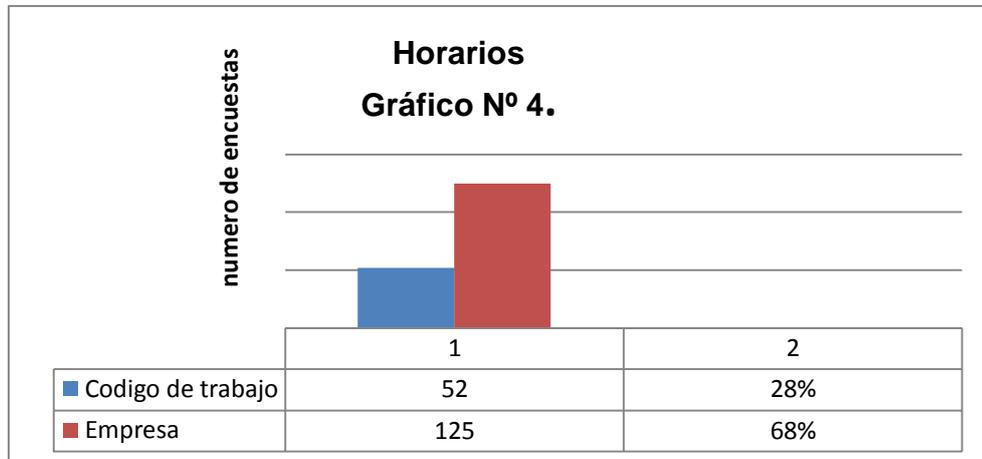
Fuente: Información obtenida por investigación de campo.

Autor: Marjorie Pozo

### 3.3.4.- Horarios de trabajo.

En el gráfico N° 4 se determina que un 68% de los trabajadores sabe que la empresa estableció el horario por medio de un reglamento interno y un 28% dice que lo establece el Código Civil. Si bien es cierto el Código Civil aprobó el reglamento interno de PACIFPETROL pero no impuso el horario de trabajo.

Gráfico N° 4 Horarios



Fuente: Información obtenida por investigación de campo.  
 Autor: Marjorie Pozo

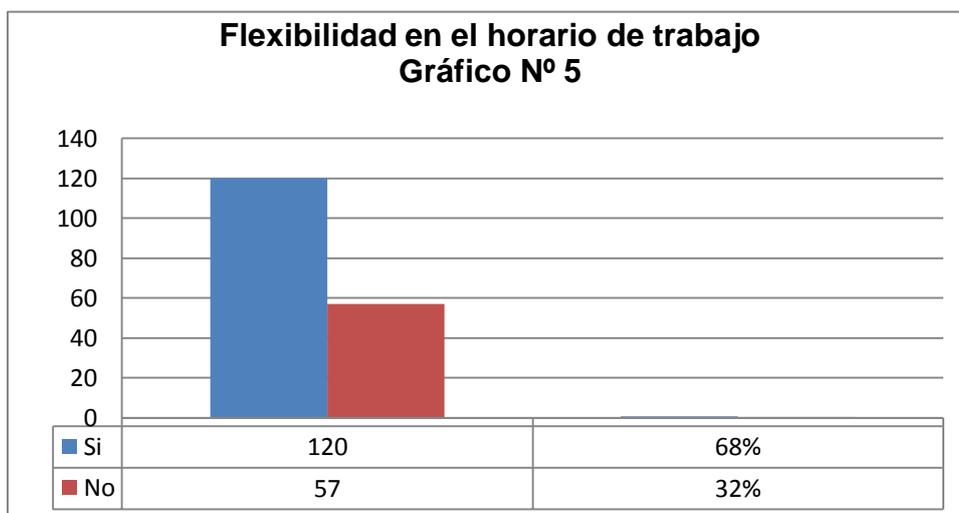
### 3.3.5.- Flexibilidad en el horario de trabajo.

La mayor parte de los empleados considera que la empresa es flexible en temas de calamidad doméstica, problemas personales, y diferentes situaciones por la que atraviesa el ser humano, el área administrativa tiene como estrategia la repartición de 10 tickets equivalentes a un tiempo determinado (dos horas) que los trabajadores darán uso según les sea necesario, fiestas de los hijos, reuniones escolares y varias excusas que se presentan, previamente lo aprueba recursos humanos y pueden hacer uso de este beneficio sin descuentos ni recargas a sus horas laborales.

Pero la realidad con las personas que trabajan en el área operativa es distinta porque es más complicado que puedan ser remplazados y es indispensable que estén presentes.

El 68% de los empleados piensa que la empresa es flexible en cuanto a permisos en horarios de trabajo y el 32% que son del área operativa piensan que no lo es.

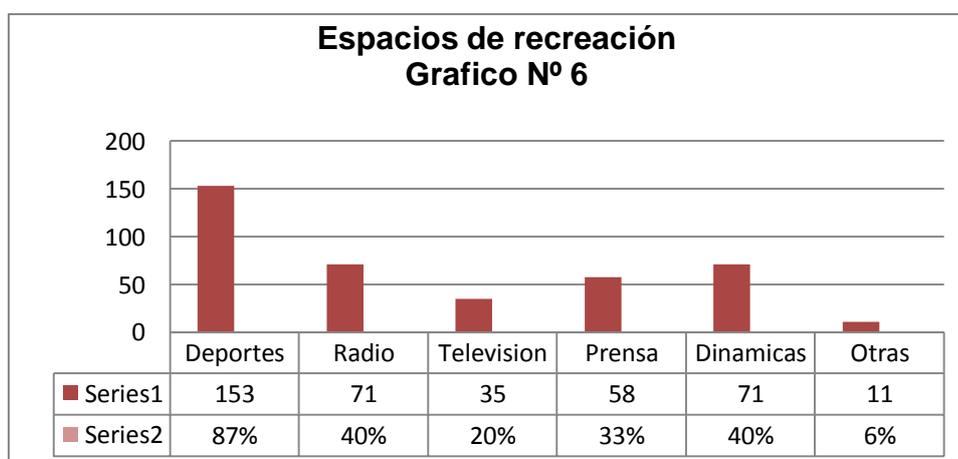
**Gráfico N° 5 Flexibilidad en el horario de trabajo.**



Fuente: Información obtenida por investigación de campo.  
Autor: Marjorie Pozo

### 3.3.6.- Espacios de recreación:

El evento que destaca en el 87% de los encuestados son las olimpiadas, el uso de radio se realiza con mayor frecuencia en el área de relaciones públicas y operativa con un 40%, cuentan con televisión un 20% de los trabajadores y un 40% expresa que la empresa realiza dinámicas como bailo terapia, y ejercicios físicos pero fuera del horario laboral. (Véase el gráfico N°6)

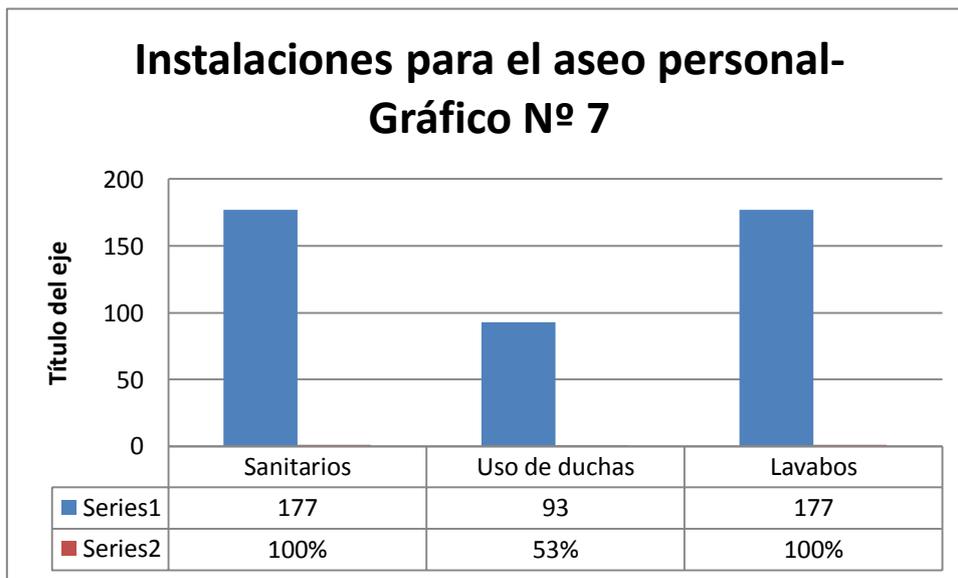


Fuente: Información obtenida por investigación de campo.  
Elaborado por: Marjorie Pozo

### 3.3.7.- Instalaciones para el aseo personal.

La empresa cuenta con instalaciones sanitarias limpias, divididas para hombres y mujeres por lo que los trabajadores en un 100% respondieron que si hay sanitarios y lavabos y un 53% que es el área operativa manifesto que hay duchas, sobre todo por que el trabajo que ellos realizan asi lo requiere. Vease gráfico N°7.

Gráfico N° 6 Instalaciones para el aseo



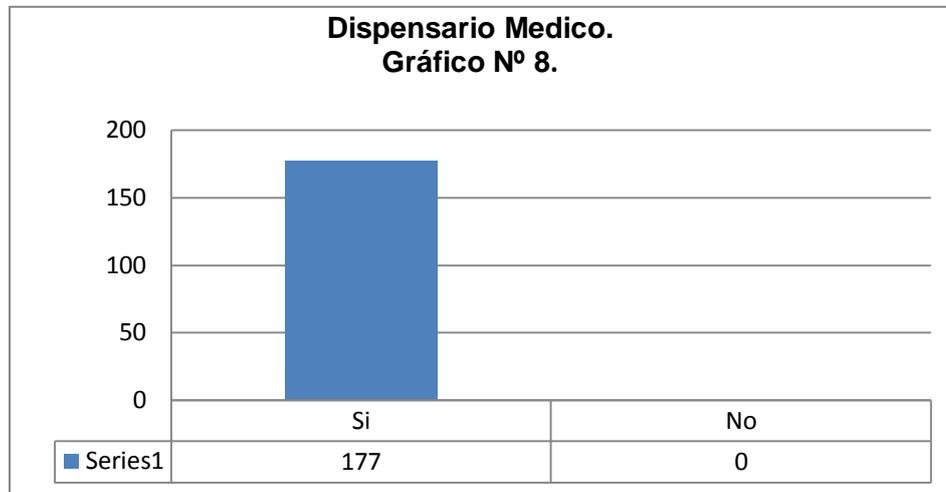
Fuente: Información obtenida por investigación de campo.  
Autor: Marjorie Pozo

### 3.3.8.- Dispensario Médico:

Pacifpetrol cuenta con un dispensario medico que esta ubicado en el mismo campamento y permite acudir a los trabajadores para cumpliendo con lo que establece el codigo de trabajo

El 100% de los empleados tiene conocimiento de la existencia del dispensario medico y hacen uso de el cuando es necesario.

Gráfico N° 7 Dispensario Médico.



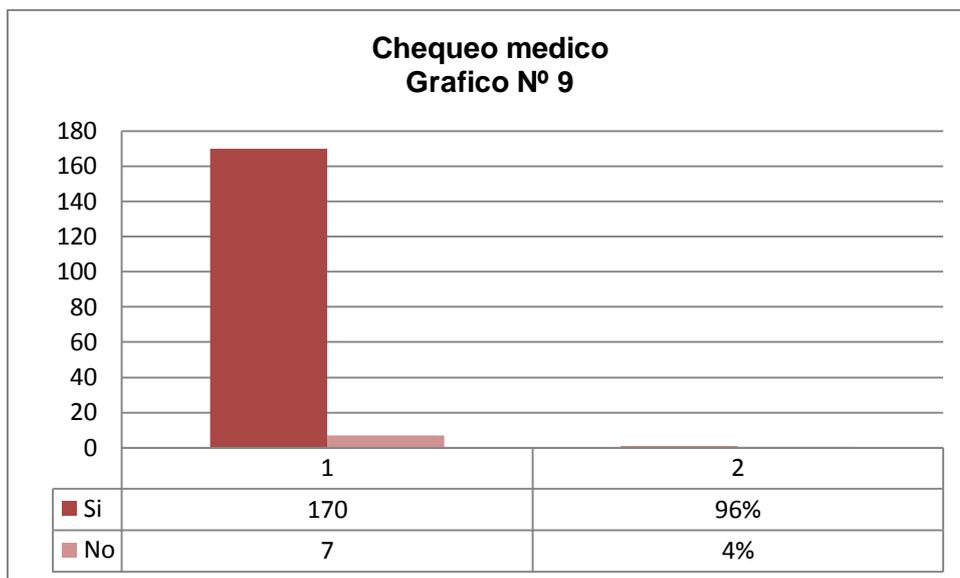
Fuente: Información obtenida por investigación de campo.  
Autor: Marjorie Pozo

### 3.3.9.- Chequeos médicos.

La empresa realiza un chequeo médico de forma anual como lo exige el código del trabajo en su Art. 142 “Periodicidad de los exámenes médicos.- La periodicidad de los reconocimientos a que se refiere el artículo anterior será anual, salvo en los casos en que, reglamentariamente, se prevea para los mismos un plazo de menor duración” además indica , “Los trabajadores en general, tienen derecho a conocer los resultados de los exámenes médicos practicados, así como los de laboratorio y los estudios especiales. También tendrán derecho a la confidencialidad de sus resultados, salvo en el caso de enfermedades que, por su naturaleza, alta probabilidad de contagio, que deberán ser puestos a disposición de las autoridades de salud, y de ese particular se informará al empleador”.

El 96% de los encuestados se han realizado chequeos médicos gratuitos anualmente y el 4% de los encuestados dijo que no se lo había realizado. (Véase gráfico N° 9).

Gráfico N° 8 Chequeo médico



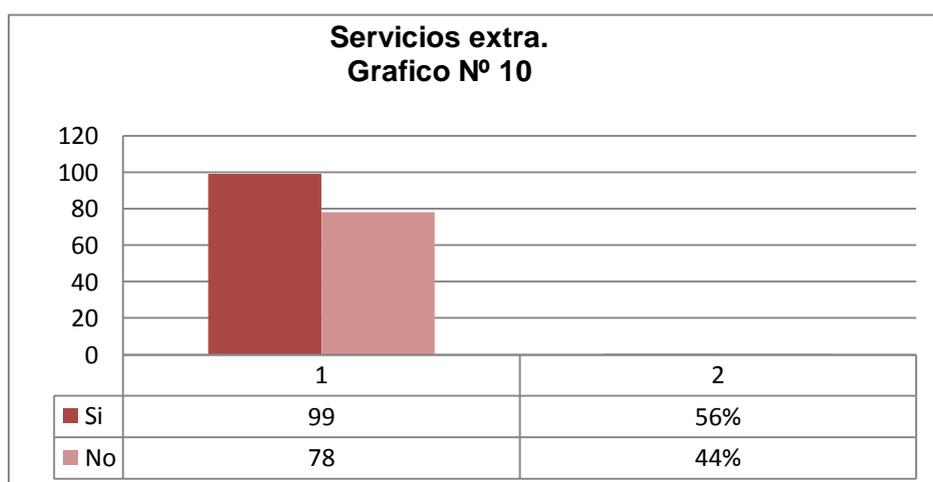
Fuente: Información obtenida por investigación de campo.

Autor: Marjorie Pozo

### 3.3.10.- Servicios extra de salud:

El 56% de los trabajadores cuenta con un servicio extra en cuanto a salud que es la “mortuoria”, en caso de muerte, el 44% no cuenta con este servicio.

Gráfico N° 9 Servicio Extra.



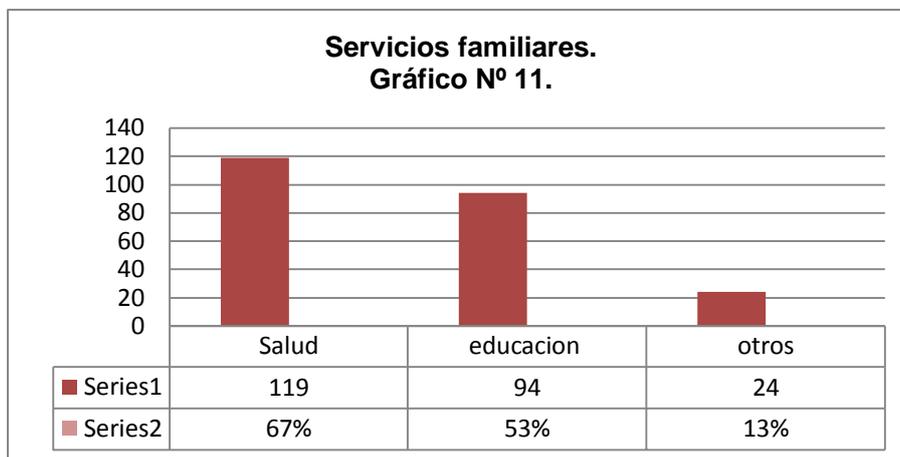
Fuente: Información obtenida por investigación de campo.

Autor: Marjorie Pozo

### 3.3.11.-Servicios a la familia por parte de la empresa.

El 67% de los trabajadores cubre a su familia con su seguro médico y de vida, el 67% se beneficia de la educación a los hijos mediante un programa de becas de la empresa para los alumnos con puntajes sobresalientes, un 13% especifica que otros pero especifica dentro de “otros” a las becas escolares lo que aumenta el porcentaje de beneficiados por becas escolares a casi el total de los trabajadores, también especifican la existencia de las guarderías para hijos de los trabajadores. (Véase gráfico N° 11).

Gráfico N° 10 Servicios Familiares



Fuente: Información obtenida por investigación de campo.  
Autor: Marjorie Pozo

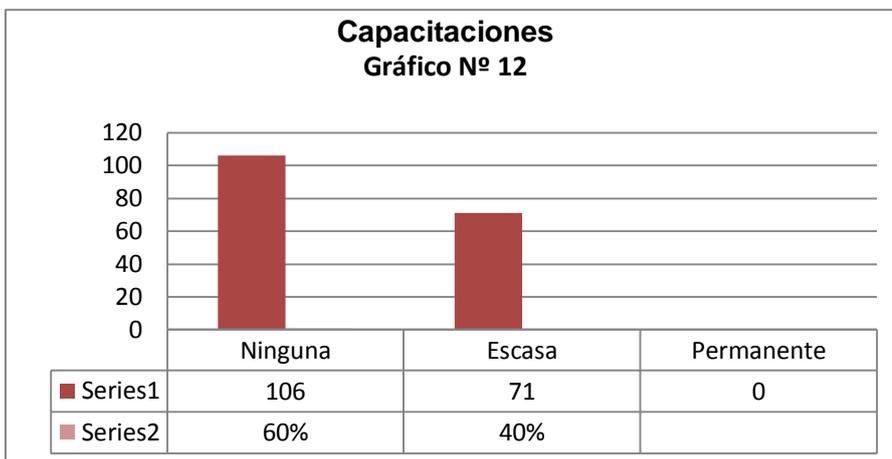
### 3.3.12.- Aspiración Personal.

Las capacitaciones que se dan al personal son escasas para el personal de mandos altos como gerencia y jefes departamentales y ninguna para mandos medios y operativos, se realizan charlas normalmente pero estas no tienen validez dado que no son sobre temas relacionados a mejorar el desempeño en el área laboral ni emiten certificados.

El 60% de los trabajadores está descontento porque no recibe ningún tipo de capacitación y el 40% porque las recibe muy rara vez.

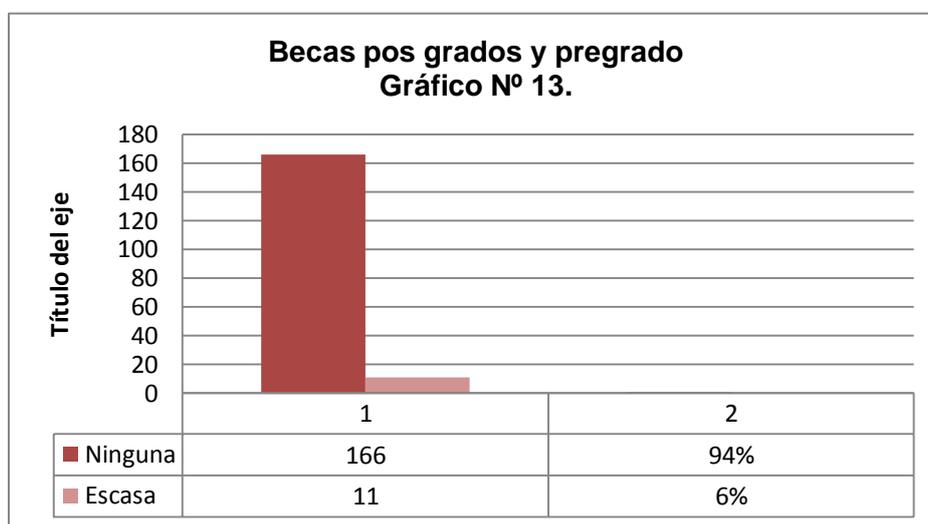
Los convenios para estudiar pos grados o becas de estudio de tercer nivel no están dentro de las políticas de la empresa, solamente las becas para los hijos de los trabajadores como se puede ver en los gráficos N° 12 y N° 13.

Gráfico N° 11 Capacitaciones



Fuente: Información obtenida por investigación de campo.  
Elaborado por: Marjorie Pozo

Gráfico N° 12 Becas pos grados y pre grado



Fuente: Información obtenida por investigación de campo.  
Autor: Marjorie Pozo

### 3.4 Encuestas aplicadas a los habitantes de la parroquia Ancón.

La población de Ancón es de 7000 habitantes, aplicando la formula se realiza la encuesta a 364 jefes de familia.

#### 3.4.1.- Proyectos con el Gobierno Autónomo Descentralizado.

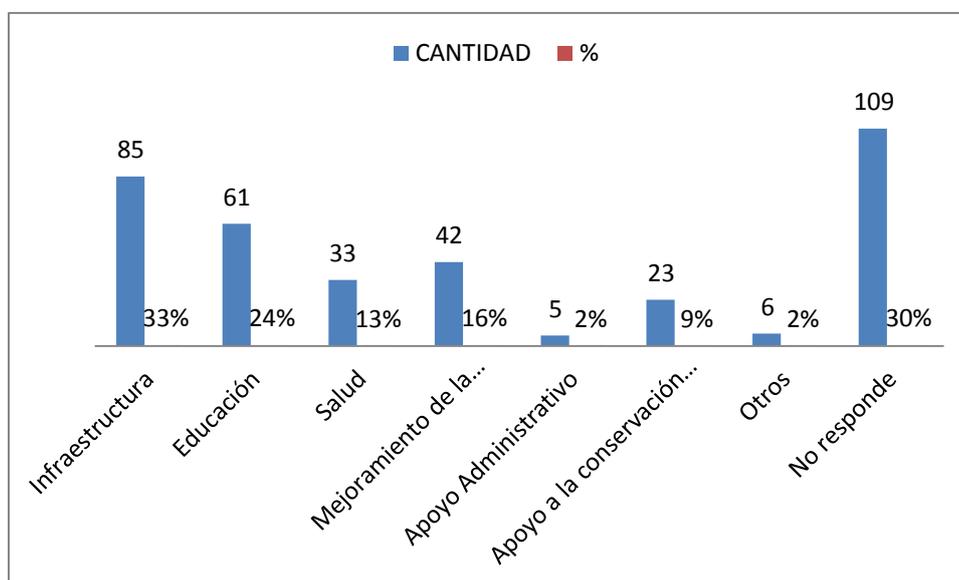
El 52% de los encuestados determina que las relaciones de los gobiernos autónomos son buenas con la empresa de ese 52% el 33% destaca las obras como parques, regeneración vial, adecuación de la escuela con el Municipio de Santa Elena, El 24% de las personas conoce de pagos al profesor de inglés de la escuela Leonardo Berry, el 13% de los encuestados conoce de la donación de equipos médicos y exámenes gratuitos a la comunidad, el 16% de las personas han recibido ayuda monetaria y arreglo de vivienda este tipo de respuesta es dirigido principalmente a familias que han tenido derrames de petróleos cerca de sus viviendas, el 2% conocen de la donación de sillas a la Junta parroquial de Ancón, el 9% de las personas conocen de charlas sobre conservación ambiental.

El 2% saben de proyectos de señalización de calles y el 30% no responde a esta pregunta.

**Tabla 3. Proyectos con los GAD.**

TIPO	CANTIDAD	%
Infraestructura	85	33%
Educación	61	24%
Salud	33	13%
Mejoramiento de la Vivienda	42	16%
Apoyo Administrativo	5	2%
Apoyo a la conservación Ambiental	23	9%
Otros	6	2%
No responde	109	30%

Gráfico N° 13 Proyectos con los GAD



Fuente: Información obtenida por investigación de campo.  
Autor: Marjorie Pozo

### 3.4.2.- Proyectos con organizaciones Sociales:

El 70% de la comunidad de Ancón no conoce de proyectos que tenga PACIFPETROL con las organizaciones sociales, la opinión pública revela que la Junta parroquial no tiene buenas relaciones con la empresa debido a que no atiende los requerimientos de la misma.

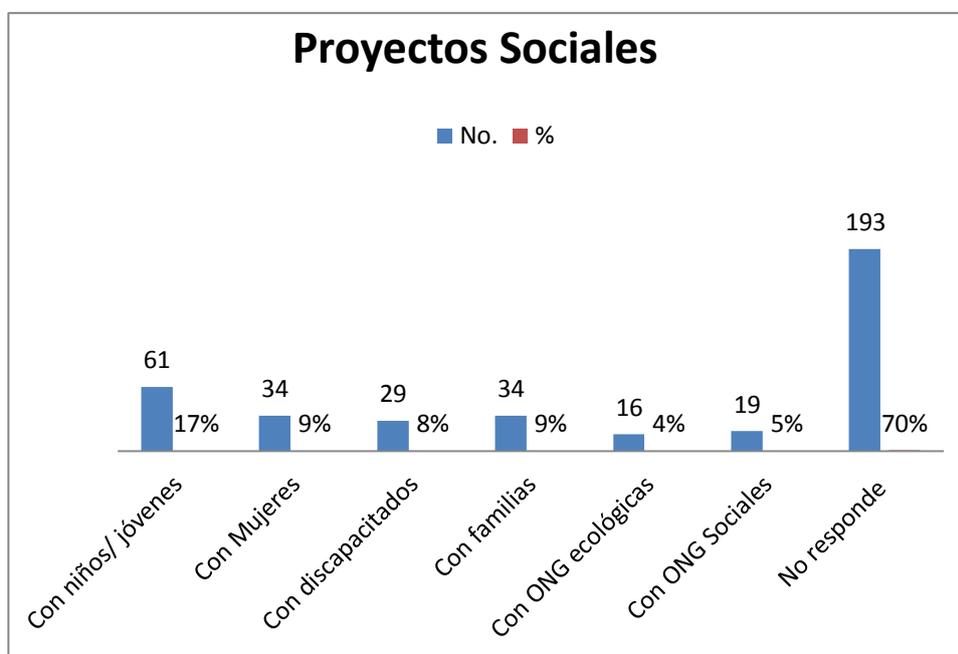
Tabla 4. Proyectos con los GAD

Nombre de los proyectos	PREGUNTA 2	No.	%
Donación de equipos deportivos, becas educativas	Con niños/ jóvenes	61	17%
Talleres de costura, talleres de repostería	Con Mujeres	34	9%
Transporte a los discapacitados, donación de sillas o equipos	Con discapacitados	29	8%
Cursos vacacionales	Con familias	34	9%
Proyectos de sembríos de arboles	Con ONG ecológicas	16	4%
Talleres de charlas motivacionales	Con ONG Sociales	19	5%
	<b>No responde</b>	<b>193</b>	<b>70%</b>

Fuente: Información obtenida por investigación de campo.  
Autor: Marjorie Pozo

El 17% de las personas conocen de proyectos de donación de equipos deportivos y becas estudiantiles en beneficio de los niños, el 9% conocen de la existencia de talleres de costura y repostería dictados en la fundación Ancón en beneficio de las mujeres, el 8% de las personas aseguro la existencia de proyectos en beneficio de los discapacitado, el 9% de encuestados conocen ayudas hacia familias, el 4% conocen proyectos de sembríos de árboles con organizaciones ecológicas, el 19% manifiestan la existencias de charlas motivacionales dirigidas hacia organizaciones sociales, el 70% de las personas no respondieron esta pregunta.

Gráfico N° 14 Proyectos Sociales.



Fuente: Información obtenida por investigación de campo.  
 Autor: Marjorie Pozo

### 3.4.3.- Proyectos de fortalecimiento ciudadano.

El 10% de los encuestados indica que los talleres de formaciones de líderes son parte de los proyectos de fortalecimiento ciudadano.

El 14% de los encuestados ha recibido o sabe de la existencia de talleres de formación política pero no es dictado por la empresa.

El 11% de las personas sabe que PACIFPETROL ha capacitado al personal del cuerpo de bomberos.

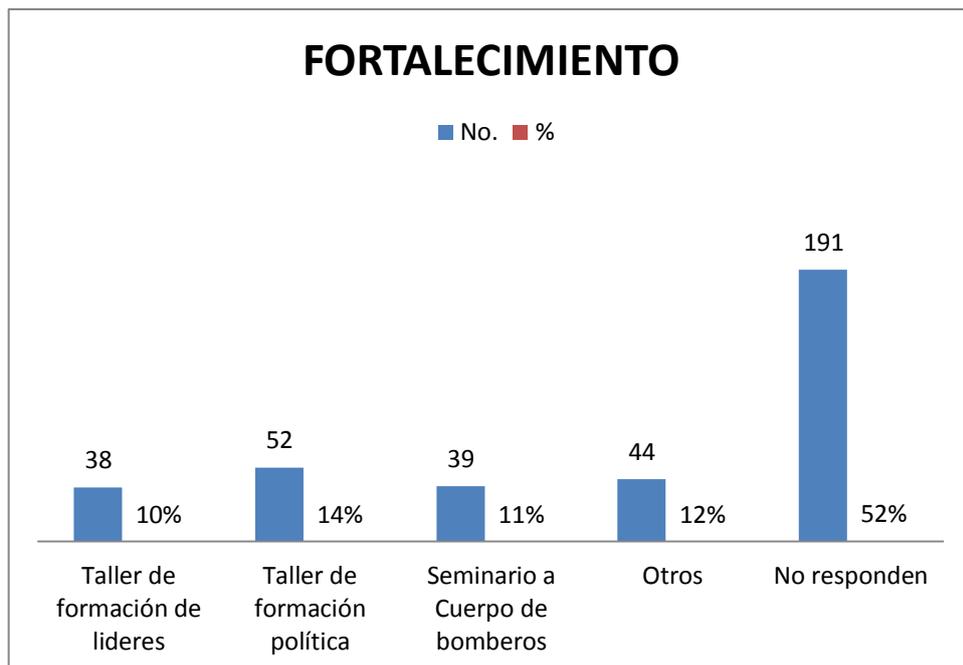
El 12% hizo referencia a temas que no se encasillan en esta clasificación.

El 52% no tiene conocimiento de este tipo de proyectos por parte de la empresa.

Tabla 5 Proyectos de fortalecimiento ciudadano.

	No.	%
Taller de formación de lideres	38	10%
Taller de formación política	52	14%
Seminario a Cuerpo de bomberos	39	11%
Otros	44	12%
<b>No responden</b>	<b>191</b>	<b>52%</b>

Gráfico N° 15 Conocen proyectos de Fortalecimiento.



Fuente: Información obtenida por investigación de campo.  
 Autor: Marjorie Pozo

#### **3.4.4. Opinión pública.**

Esta es una pregunta abierta, las principales opiniones son negativas y las respuestas se basan en lo que la comunidad espera.

- La empresa no colabora con la comunidad porque no hay buena relación con la junta parroquial
- Desde que la extracción de petróleo le pertenece al estado la parroquia Ancón está abandonada ni PACIFPETROL ni las autoridades gubernamentales hacen nada.
- Apoyo en capacitaciones para el turismo comunitario debido a que Ancón fue declarado Patrimonio Cultural de la Humanidad y conserva gran riqueza arquitectónica que data de la época inglesa, además es cuna de deportistas como Alberto Spencer y José Francisco Cevallos.
- No es atractiva turísticamente por ello las empresas no invierten en proyectos.

En síntesis en Ancón las personas aún tienen el concepto paternalista refiriéndose a las épocas donde el campamento Ancón era beneficiado por los ingleses y no solicita nada a la empresa.

Sugerencias de la comunidad.

- Deben de hacer participar a la comunidad en programas de reforestación.
- Programas de salud para los niños campañas de odontología,
- Programas de prevención de enfermedades,
- Programas de desparasitación
- Programas de lucha contra la delincuencia
- Preparación ante desastres naturales
- Prevención ante contaminación que genera la empresa
- Programas de arreglo de vías, construcción de parques, áreas verdes, escuelas, colegios.

Para un mejor manejo de la información se clasifico de la siguiente forma.

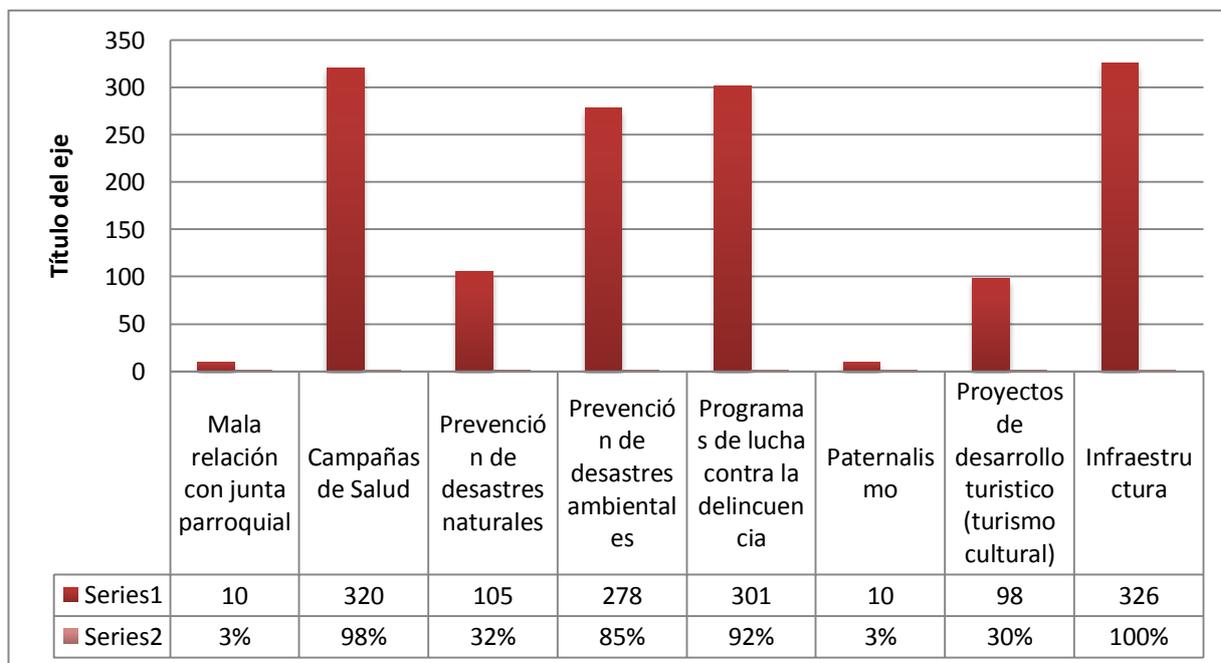
Tabla 6.- Proyectos que exige la comunidad.

Proyectos que exige la comunidad.	Encuestados	%
Mala relación con junta parroquial	10	3%
Campañas de Salud	320	98%
Prevención de desastres naturales	105	32%
Prevención de desastres ambientales	278	85%
Programas de lucha contra la delincuencia	301	92%
Paternalismo	10	3%
Proyectos de desarrollo turístico (turismo cultural)	98	30%
Infraestructura	326	100%

Fuente: Información obtenida por investigación de campo.

Autor: Marjorie Pozo

Gráfico 1: Proyectos que la comunidad demanda a PACIFPETROL.



Fuente: Información obtenida por investigación de campo.

Autor: Marjorie Pozo

El 3% de los encuestados manifiesta que no existe una buena relación de PACIFPETROL con las juntas parroquiales.

El 98% expresan que desean que se realicen campañas de salud.

El 32% de los encuestados dice que se ha capacitado a personas para prevenir desastres naturales.

El 85% manifiesta el deseo de recibir capacitación en caso de desastres ambientales.

El 92% solicita que la empresa ayude a combatir la delincuencia al ayudar a mantener el PAI con aportes económicos.

El 3% expresa que los ciudadanos de Ancón quieren que la empresa haga todo clasificándolo como paternalista.

El 30% opino que deben de atender programas turísticos culturales porque es la única forma de encontrar desarrollo.

El 100% solicita proyectos de infraestructura.

### **3.5 Entrevista al gerente general de Pacifpetrol.**

Nombre: Ing. Francisco Chávez “Gerente General Pacifpetrol”

#### **1. Relación con los empleados:**

Área Laboral.

La empresa vela por los intereses de trabajadores, ellos cuentan con todos los beneficios que la ley indica, cuentan con seguros de vida públicos y privados, alimentación, uniforme, buen ambiente labora, planes de salud, capacitación, manejo económico, charlas, recreación, gimnasio, guardería, algunos planes incluyen a la familia.

La Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo Dirección Provincial IESS Santa Elena, entregó un reconocimiento en el 2011 a la Empresa por la Conmemoración de la Semana de la Salud en el Trabajo, efectuaron la entrega de una Mención Honorífica a la Empresa por Mejor Gestión de Prevención de Riesgos Laborales.

### **Desempeño Ambiental.**

Área de manejo ambiental.

En cuanto al desempeño ambiental la empresa cuenta con Licencia ambiental y las normas que exige el Ecuador

Además de planes de contingencia para las fases de proyectos hidrocarburíferos que provocan mayor contaminación ambiental, esto es, fases de explotación, inserción, permanencia, y cierre y abandono, en los territorios de interés.

Se cumple con lo que obliga la constitución en cuanto a derechos a la naturaleza, por parte de la CPE del Ecuador, y del Buen Vivir o “Sumak Kawsay”. Esto incluyó referencias concretas al marco constitucional vigente en la República del Ecuador (modificado en 2008) y en particular a algunas de sus disposiciones más emblemáticas y representativas.

### **2.- Relación con la comunidad.**

Área de desarrollo comunitario.

La empresa financia a la Fundación Ancón esta se encarga de analizar los problemas de individuos o de la comunidad y ayuda con recursos financieros que le da la empresa, además funciona una guardería que puede ser utilizada por la comunidad sin costo y los empleados pueden usarla también, el gerente general indica que en materia de desarrollo comunitario siempre están trabajando para ello se cuenta con el departamento de desarrollo comunitario.

Modelos.

*Área Laboral:* No existen modelos, no se trabaja bajo modelos sino bajo procedimientos, más que todo procesos de seguimiento en cuanto a capacitaciones impartidas.

*Área de manejo ambiental:* existen planes manejo ambiental, tratamiento de suelos, reforestación.

*Área de desarrollo comunitario:* Hay planes de bienestar, asistencia, capacitaciones, programas de seguros médicos, y programas de salud ocupacional.

Estrategias:

Área Laboral.

- Lograr la satisfacción del trabajador.
- Permisos a través de tickets que valen medio día de trabajo. (Área administrativa)
- Capacitaciones permanentes (Nivel gerencial).
- Actividades de recreación fuera del horario de trabajo.
- Charlas de Salud y nutrición.
- Programas de estudio.
- Área de manejo ambiental:
  - Relación de bienestar hacia la comunidad.
  - Disminuir el impacto ambiental
  - El cumplimiento de todas las leyes, reglamentos y normas que determina el Estado.
- Área de desarrollo comunitario:
  - Apertura de cursos para hombres, mujeres niños.
  - Capacitación a la comunidad.
  - Ayuda financiera a habitantes con problemas de salud.
  - Arreglo de escuelas y colegios del sector.

A continuación se muestra las actividades que desarrolla la empresa en el área laboral (Tabla N° 6), área de manejo ambiental (tabla N° 7), y ayuda a la comunidad (Tabla N° 8), junto a ello la frecuencia anual con la que se realizan los programas que son creados para desarrollar la responsabilidad social hacia los grupos de interés de PACIFPETROL.

**Tabla 7.- Actividades del Área laboral.**

Descripción de Actividades:	Fecha de inicio / fin
Programas de asistencia médica y salud ocupacional.	Programa anual
Campañas de Vacunación y desparasitación.	Enero 01 / Enero 15
Dependiendo del área del trabajador se define un programa de exámenes médicos.	Marzo / Mayo
Charlas de prevención de Salud.	Octubre 01 / Octubre 02
Charlas de economía	Febrero 01 / Febrero 02
Charlas de Normas internas del Trabajo.	Diciembre
Inducciones de uso de implementos y de protección de personal.	Cada vez que haya nuevo personal.
Charlas de IPP con normas de seguridad industrial,	Anual

Fuente: Información obtenida por investigación de campo.  
 Autor: Marjorie Pozo

**Tabla 8.- Descripción de Actividades en el área de manejo ambiental.**

Programas de remediación ambiental.	Todo el año
Monitorios ambientales del ruido y contaminación de aguas y medio ambiente.	Todo el año
Tratamiento de lodo y residuos del crudo	Todo el año
Tratados por bacteria.	Todo el año

Fuente: Información obtenida por investigación de campo.  
 Autor: Marjorie Pozo

**Tabla 9.- Ayuda a la comunidad.**

Capacitación	2 meses
Cursos de artes	2 meses
Cursos de costura	2 meses
Cursos de Fomix	3 meses
Cursos de computación	3 meses
Cursos de bisutería	3 meses
Campamentos vacacionales	Febrero – Abril
Guardería	Todo el año
Beneficencia a través de la Fundación Ancón	Todo el año

Fuente: Información obtenida por investigación de campo.  
Autor: Marjorie Pozo

Los cursos tienen como duración dos meses y se realizan dos veces al año.

## **CAPÍTULO IV**

# **DISEÑO DE MODELO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL**

## 1. DISEÑO DE MODELO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL.

ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA pertenece al Grupo Synergy, está ubicada entre las 500 empresas más grandes del país por la revista Vistazo <sup>21</sup>y la empresa que más utilidades reparte por la revista Ekos, el presidente del grupo Synergy es el Ing. German Efromovich quien fue condecorado como uno de los empresarios más exitosos gracias a la empresa “Avianca” también parte del grupo.

MODELO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL de ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP

### 4.1 Marco Institucional.

#### Misión

Producir hidrocarburos trabajando en equipos para generar riqueza sustentable.

#### Visión

Ser un referente en la industria caracterizado por la rentabilidad, flexibilidad y creatividad, con responsabilidad y social y ambiental trabajando en equipo en un excelente clima laboral.

#### Valores

- Integridad: Transparencia, honestidad, ética.
- Confianza: Credibilidad.
- Responsabilidad: Respeto, Comunicación.
- Compromiso: Cooperación, Optimismo,

---

<sup>21</sup> Revista Vistazo es una revista ecuatoriana que publica noticias y temas de interés. Las 500 Mayores Empresas del Ecuador 2011 fue una edición especial numero 1058 hecha por Karen Correa Vélez el 22 de septiembre del 2011

- Pro-actividad
- Política de calidad, ambiente, salud y seguridad

### Cultura Organizacional

La visión de la empresa menciona la responsabilidad social y ambiental.

En la redacción de la misión y la visión participaron distintos niveles del Grupo Synergy la misión y visión se difunden públicamente en su página web, la RSC es parte de su estrategia y planificación empresarial.

### Objetivo General.

“Lograr la alianza estratégica entre el gobierno corporativo, el público interno, los clientes y proveedores, y la comunidad garantizando la productividad y sustentabilidad de Pacifpetrol a través del diálogo social”.

Para el modelo de RSE se considera las siguientes líneas de acción:

- Lograr un desarrollo integral de la comunidad estableciendo valores de solidaridad y de sana convivencia, a través de mejores prácticas y altos estándares de gestión social, principalmente hacia Ancón.
- Acuerdos de indemnización y compensación ligados a los impactos de las actividades de operación y expansión de pozos petroleros, políticas existentes de medio ambiente y RSE.
- Dentro de contexto el modelo debe contar con:
- Políticas específicas y diferenciadas para la Responsabilidad Social Empresarial.
- Incorporar aspectos específicos de gestión, actualmente no cubiertos por la política.
- Establecer la RSE según las tendencias internacionales y a las mejores prácticas de la industria hidrocarbúrficas.

Los estándares internacionales considerados son:

- Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas
- Objetivos de Desarrollo del Milenio de Naciones Unidas
- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Convenio 169 OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes
- Guía ISO 26000 sobre Responsabilidad Social ( ISO 14001 Y OHSAS 18000)
- Política sobre Sostenibilidad Social y Ambiental IFC, 2012
- Normas de Desempeño sobre Sostenibilidad Social y Ambiental de la Corporación Financiera Internacional, 2012
- Principios del Ecuador, suscritos por la banca internacional.

Políticas de PACIFPETROL.

Política para el Cliente

Dar cumplimiento a sus objetivos y metas apoyándose en la mejora continua de sus procesos para alcanzar su visión de ser un referente en la industria, caracterizado por la rentabilidad, flexibilidad y creatividad

Política para el público interno.

Evaluar y controlar los factores de riesgo en sus proyectos, cuidando la salud de sus colaboradores, considerándolos como centro de su estrategia.

Cumplir la legislación, las obligaciones contractuales y los compromisos adquiridos, manteniendo los valores institucionales de confianza, responsabilidad, compromiso e integridad.

Evaluar y controlar los factores de riesgo en sus proyectos, cuidando la salud de sus colaboradores, considerándolos como centro de su estrategia.

Política Ambiental

Prevenir la contaminación ambiental en sus operaciones, aplicando procedimientos y tecnologías aceptadas; y actuando con responsabilidad social.

Propiciar una comunicación eficaz tanto interna como externa.

## Principios

Principios de la RSE de la Asociación SMC Ecuador INC.- Pacifpetrol Andipetróleos S.A.- Santa Elena Oil & Gas Corp.

Transparencia: Pacifpetrol publica sus planes de manejo ambientales para todo el público de interés a través de su página web [www.pacifpetrol.com](http://www.pacifpetrol.com)

Acción preventiva: A través de programas de salud y seguridad a empleados y la existencia de reglamentos para manejo de situaciones riesgosas, plan de contingencias y programas de remediación ambiental.

Principio de Sustentabilidad. Pacifpetrol realiza sus actividades considerando lo que dicta la constitución del Ecuador en cuanto a derecho de la naturaleza y el principio de sustentabilidad, es decir cuidando el medio ambiente para las generaciones presentes y futuras.

Uso de las mejores prácticas ambientales.- A través de planes de remediación ambiental y aplicación de las mejores tecnologías a fin de reducir el impacto social y ambiental.

## **4.2 Grupos de interés de Pacifpetrol.**

### **4.2.1 Gobierno corporativo.**

Directorio.

La ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP es una empresa privada del Grupo empresas del Grupo Synergy su operadora es PACIFPETROL S.A, su gobierno corporativo

está compuesto por la Junta General de accionistas, Presidente de la Asociación, y el Gerente General.

La Junta General de Accionistas está conformado por:

Sr. Ing. Germán Efromovich, Presidente del Grupo Synergy Pacífico

Gerente General Ing. Raúl Dubbie E& P

Gerente de la Unidad de Negocios Ancón, ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP Ing. Francisco Chávez.

La composición del directorio asegura canales de comunicación directos con el dueño y los trabajadores de la Asociación.

Remuneraciones del directorio y la alta gerencia.

La retribución de PACIFPETROL a los miembros de su Junta directiva, es por la asistencia a sesiones, comisiones o comités, está determinado por los estatutos y no tiene relación con los resultados del desempeño de la empresa.

Para sus ejecutivos, en cambio y con excepción del Gerente General, aplica un Sistema de Renta Variable cuyo propósito es incentivar la agregación de valor a la empresa, y mejorar el trabajo en equipo y el desempeño individual.

Junta General de accionistas.

El máximo órgano de gobierno corporativo de ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP es la junta de accionista.

Su composición, atribuciones y funcionamiento están definidos por la Ley Orgánica del Grupo Synergy y sus modificaciones, así como en los estatutos.

La empresa está compuesta por una Planta Compresora Sección 67, Planta de Gasolina, GNV, Villas Fénix, Planta Santa Paula y Oficinas Centrales de Pacifpetrol ubicada en Ancón.

Ilustración 4 Organigrama de la empresa



Fuente: Departamento de RRHH Pacifpetrol.  
 Autor: Marjorie Pozo

Transparencia y gobernabilidad.

PACIFPETROL S.A cuenta con manuales, políticas, normas y procedimientos tales como: Política de calidad, ambiente, salud y seguridad que les ayuda a orientar su accionar en cada ámbito.

Rendición de cuentas.

- La empresa pública los estados financieros y la información de auditoría externa por medio de la página web.
- Pública las actividades sociales y/o ambientales.
- En el proceso de la publicación a su público interno no incluye en su informe datos desfavorables.
- La empresa emplea en su planificación estratégica, los datos recolectados y utilizados para la publicación de sus actividades sociales y ambientales.

Construcción de la ciudadanía.

- La empresa no toma liderazgo en la formación de redes o alianzas a nivel comunitario, con el propósito de fortalecer y dirigir políticas públicas de beneficio común o social, pero si desarrolla alianzas con entidades públicas para mejorar su desempeño (prefectura, municipalidades, y junta parroquial).
- La empresa no auspicia partidos políticos.

#### **4.2.2 Relación con público interno.**

La empresa participa en diferentes alianzas con instituciones públicas, privadas y de la sociedad, con el objetivo de contribuir a la gestión del conocimiento, promover el desarrollo sostenible y colaborar con iniciativas para la creación de valor ambiental y social, además cuenta con su propia fundación por medio de la cual realiza actividades educativas, culturales, ambientales y de salud.

Cuenta con un buzón de sugerencia, evalúa siempre a su personal y mantiene una política que exige relaciones de trabajo fundamentadas sobre comunicación clara y transparente a todo nivel.

El trabajador y su familia.

La empresa ofrece a los empleados servicio de guardería, beneficios en salud familiar, becas dependiendo de las calificaciones para educar a los hijos, ofrece flexibilidad de horario para asuntos particulares de sus empleados (eventos de los hijos, emergencias, estudios, etc.)

Posee políticas de equilibrio trabajo-familia que aborde cuestiones relativas a horario laboral y horas extras).

La parte administrativa tiene un sistema de entrega diez tickets a los trabajadores del área para que sean utilizados en el transcurso del año cada ticket es válido por media mañana (3 horas) y serán utilizados para que los trabajadores realicen actividades como asistir a (exposiciones escolares, casas abiertas en los colegios de los hijos, obras escolares, recitales, fiestas del niño, día del padre día de la madre etc.) este permiso

Antes de la firma del permiso de trabajo para la realización de cualquier actividad, se deberá informar al personal acerca de: El tipo de trabajo que se va a realizar, el área en la que se realizará el trabajo y los peligros potenciales que representa. El tipo de equipo y las herramientas que se utilizarán, la prevención de riesgos asociados con la operación y se dará recomendaciones de seguridad para el grupo, todo trabajo potencialmente peligroso, incluyendo, pero sin limitarse a, excavación de zanjas, trabajos de izaje y transporte, trabajos en caliente, ingreso a espacios confinados y control de energía potencialmente peligrosa, se deberá realizar bajo la autorización de la operadora bajo el sistema de Permisos de Trabajo.

Transparencia de información, retribuciones y beneficios

La empresa paga todas las prestaciones laborales que impulsa la ley.

Brinda a los trabajadores información financiera,

Retribuciones monetarias por el cumplimiento de metas sociales y ambientales, la empresa posee un componente de participación por resultados recompensados en bonificaciones monetarias adicionales

Los salarios y beneficios son los mismos para hombres y mujeres.

### Salud y seguridad

Las políticas de salud y seguridad se aplican a todas las actividades de manera que los trabajos se realicen evitando riesgos y accidentes y si los hay, sean comunicados para su evaluación y adopción de medidas en el futuro.

Para ello el presupuesto anual de la empresa se destina un monto a la prevención de salud y seguridad y se realizan:

- Capacitación en temas de seguridad industrial
- Entrega de EPP<sup>22</sup> (equipos de protección personal)
- Reuniones de seguridad
- Reportes de accidentes e incidentes,
- Además se ofrece seguros médicos a todos los empleados y sus familias, seguros de vida a los empleados y charlas de nutrición, VIH, drogas y alcohol.

### Exámenes médicos

Los empleados deberán someterse a exámenes médicos de pre empleo o pre ocupacional, periódico u ocupacional y post ocupacionales o de retiro y deberán ser sometido a una evaluación médica que incluya:

---

<sup>22</sup> El equipo de protección personal (EPP) Equipo de Protección Personal) está diseñado para proteger a los empleados en el lugar de trabajo de lesiones o enfermedades serias que puedan resultar del contacto con peligros químicos, radiológicos, físicos, eléctricos, mecánicos u otros. Además de caretas, gafas de seguridad, cascos y zapatos de seguridad, el EPP incluye una variedad de dispositivos y ropa tales como gafas protectoras, overoles, guantes, chalecos, tapones para oídos y equipo respiratorio

Examen médico-físico general y exámenes especiales en caso de ser necesario para el personal que ingresa debe contar con las dosis adecuadas de las vacunas: fiebre amarilla, tétanos y hepatitis A y B caso contrario la operadora será la encargada mediante personal del departamento médico de proporcionar estas vacunas a su personal propio únicamente y llevar los registros pertinentes.

Para personal de empresas contratistas es necesario presentar un certificado médico que avale su buen estado físico y certificado de vacunas recibidas, los certificados que acrediten las buenas condiciones para el trabajo serán: Certificado de aptitud médica emitido por un médico con matrícula profesional; en el certificado debe constar el número de matrícula profesional del médico. Este certificado es válido por 1 año, certificado de vacunación contra hepatitis A y B, fiebre amarilla (válido por 10 años) y tétano (válido por un periodo entre 7 y 10 años), es fundamental revisar que los trabajadores hayan recibido todas las dosis.

Comité de seguridad industrial: Debe conocer las áreas de trabajo y realizar inspecciones mensuales para identificar los peligros y riesgos potenciales y definir las medidas preventivas que deben implementarse. Luego de ocurrida la emergencia grado II o III deberá realizar el análisis respectivo de las causas y plantear un plan de acción para evitar que a futuro suceda algo similar.

Seguridad. Todo el personal de este departamento debe conocer su función durante la ocurrencia de una emergencia, para ello deben participar en los entrenamientos y simulacros que se realicen. Es su responsabilidad mantener actualizada un listado telefónico del personal de la empresa que responderá ante una emergencia (brigadas) y de organismos de apoyo externos. Esta lista debe estar disponible en cada una de las facilidades operativas de Pacifpetrol. Durante la emergencia personal de este departamento deberá colaborar en las decisiones tomadas en las oficinas centrales, controlar el flujo de personas y vehículos en el área donde se presentó la emergencia y cooperar en el proceso de investigación de las causas de la emergencia.

Departamento de SSA (Social Security Administration<sup>23</sup>): Durante la emergencia es el responsable de comandar la brigada multidisciplinaria, coordinar la ayuda externa necesaria con organismos estatales, informar del desarrollo de actividades a la gerencia del campo, decidir en base a la información recibida correspondiente al riesgo existente la necesidad o no de evacuar el área afectada, deberá también coordinar con clínicas u hospitales la asistencia al personal afectado. Una vez controlada la emergencia deberá inspeccionar la instalación afectada con personal calificado, participar en la investigación de las causas de la emergencia y colaborar en las actividades de reacondicionamiento del área para el reinicio de actividades.

Departamento médico: Es su responsabilidad estabilizar y remitir a centros médicos a los pacientes con traumas o cuadros clínicos serios. Deberá realizar un seguimiento del estado de salud de los afectados. Debe también elaborar un registro de las víctimas y afectados atendidas durante la emergencia a ser presentado al departamento de SSA.

#### Brigadas para atender una emergencia

Brigada de primeros auxilios: Antes de la emergencia es la responsable de garantizar la existencia de equipos y materiales para brindar los primeros auxilios a las víctimas. Durante la emergencia deben brindar los primeros auxilios necesarios antes de que personal del departamento médico tome a cargo esta tarea o bien la transferencia a un centro de asistencia calificado. Para esto el personal debe recibir capacitación pertinente.

Brigada contra incendios, explosión, sismos, terremotos: Su función antes de que se presente una emergencia es vigilar las condiciones de seguridad de los equipos contra incendio, suscitado el evento son sus integrantes los que cuentan con el entrenamiento y conocimiento requerido para la manipulación adecuada de los equipos contra incendios, una vez controlada la emergencia participarán en la evaluación final.

---

<sup>23</sup> Este departamento de Social Security Act. O Social Security Administration sirve para crear procesos en caso de emergencias.

## Medidas preventivas contra incendios

- Se deben mantener las áreas de trabajo libres de desechos y aquellos que contengan material inflamable deben ser separados en la fuente, y almacenados en un área específica.
- No suministrar combustible a equipos en espacios confinados. No suministrar combustible a equipos en operación.
- Mantener los productos inflamables en recipientes adecuados y alejados de fuentes de ignición.
- Almacenar los productos inflamables en áreas con buena ventilación, sobre un cubeto impermeable.

Acciones en caso de derrames: Es responsabilidad de los operadores de turno realizar inspecciones periódicas y verificar el cumplimiento del programa de mantenimiento de tanques de almacenamiento de crudo, bombas y líneas de flujo, deberá realizar una inspección mensual del estado de equipo y materiales para control de derrames.

Equipo de Protección personal: Se considera, como parte de la política de SSA, la protección del personal, para lo cual se le dota al trabajador del Equipo de Protección Personal (EPP) necesario de acuerdo a las diferentes actividades a desarrollar. Se deberá llevar un registro de entrega del EPP. Se deberá añadir en los contratos suscritos con las empresas contratistas el requerimiento de que su personal cuente con el EPP necesario.

El personal usara la ropa de trabajo y el equipo de protección personal adecuada durante la ejecución de su trabajo y de acuerdo con las actividades que realiza. En caso de hallar equipo defectuoso o deteriorado, se deberá reponerlo de manera inmediata.

Accidentes de trabajo: El médico deberá estar entrenado y contar con la dotación y equipamiento necesario para solventar una emergencia.

A criterio del médico, según la gravedad del accidente, el trabajador puede continuar el trabajo o recibir reposo o transferencia para tratamiento complementario en caso de ser requerido el paciente deberá ser evacuado a una casa de salud esto puede ser por vía terrestre hasta Guayaquil o vía aérea hasta la ciudad de Quito. Se deberá llevar registros de todos los reportes e investigaciones de incidentes/accidentes.

Control de Enfermedades ocupacionales: Con el registro médico, se pueden identificar a los trabajadores según el tipo de patología presente de manera tal que no se incrementen los riesgos con las tareas o se establecerán medidas especiales para la prevención y tratamiento de enfermedades tropicales endémicas de la zona que pueden ocasionar serios problemas en los trabajadores del proyecto (fumigación) de aparecer una enfermedad ocupacional, el médico evaluará la situación y determinará si el trabajador puede o no continuar con las labores, se procederá a notificar a la autoridad competente y se deberá reubicar al trabajador en otra actividad, conforme lo mencionado en la normativa aplicable, específicamente en el RSST<sup>24</sup>(Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo), acuerdo ministerial 093.

#### Programa de Seguridad Industrial

Objetivo: Reducir el riesgo de incidentes y accidentes que puedan derivar en afectaciones para la salud del personal relacionado con las actividades que se desarrollan en las facilidades del Bloque 2 previo al desarrollo de toda actividad que se desarrolló en las facilidades de Pacifpetrol se deberá contar con un permiso de trabajo debidamente aprobado.

El personal debe recibir capacitación sobre este procedimiento, los supervisores son responsables de asegurar que el trabajo se cumpla de conformidad con todas las reglas, regulaciones y buenas prácticas de trabajo aplicables de seguridad;

---

<sup>24</sup>RSST es el reglamento sobre seguridad y salud en el trabajo.

además, se exige instrucción de sus responsabilidades al personal en materia de seguridad.

El supervisor no permitirá el ingreso al área de trabajo, a quienes no cumplan con los requisitos exigidos de EPP.

Movimiento de Suelos: Antes de iniciar trabajos en sitios próximos a caminos o sobre los mismos, el lugar debe contar con señalización, control vial y las protecciones físicas necesarias (barreras).

Prevención de Incendios: No está permitido fumar en las áreas cercanas al almacenamiento de combustibles o líquidos inflamables, así como de equipos y zonas de producción; se designarán áreas para fumadores, estas deberán estar debidamente rotulados; la gasolina solo será usada como combustible para motores de explosión interna, no como agente de limpieza. Se deben usar solventes de limpieza no volátiles para limpiar las piezas; para transportar líquidos inflamables/combustibles, tales como gasolina, kerosén, solventes, etc. solo se usarán recipientes adecuados, estos contarán con la identificación de riesgos, capacidad y sustancia que contiene. Los derivados de petróleo pueden causar un rápido deterioro de recipientes plásticos de otro tipo.

#### **4.2.3 Medio Ambiente.**

El compromiso de ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP con el Medio Ambiente.

En el 2011 la empresa obtuvo la licencia ambiental que le exige el Ministerio de Ambiente y el Ministerio de Sectores estratégicos y de recursos no renovables.

La empresa tiene en proceso la certificación ISO 14001

Participa en comités/consejos locales o regionales para discutir la cuestión ambiental con el gobierno y la comunidad

Desarrolla campañas de concienciación ecológica en comunidades cercanas

Posee políticas, programas y procesos específicos de conservación ambiental para actuar en áreas protegidas o ambientalmente sensibles, y publica informes que revelan su desempeño ambiental.

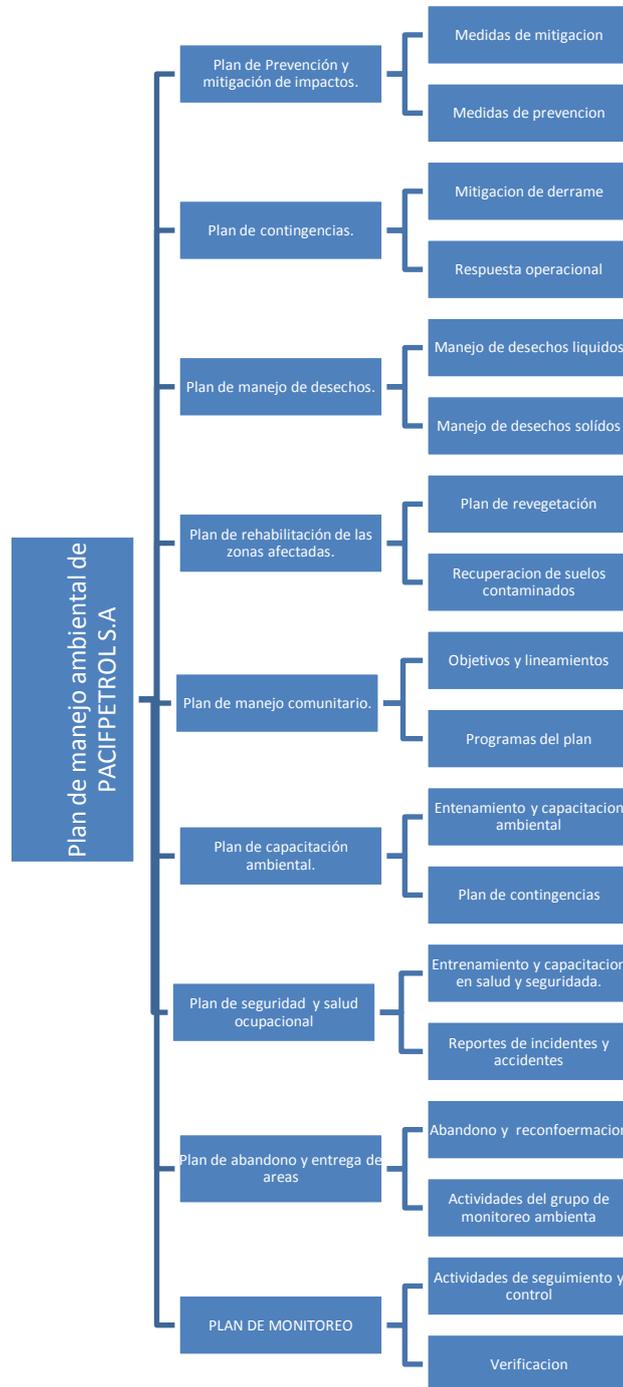
Capacitaciones relacionadas a la protección y cuidados ambientales.

Operación de los vehículos de la empresa a base de Gas Natural que la empresa produce para evitar emisiones de CO<sup>2</sup>.

### **ÁREA DE INFLUENCIA.**

Las operaciones de PACIFPETROL afectan a toda el área de San José de Ancón, el Tambo y Prosperidad. Este componente presenta una sensibilidad media baja en los componentes analizados; salud, economía, infraestructura, educación, organización, cultura y demografía.

Ilustración 5 Plan de manejo ambiental de PACIFPETROL.



Fuente: Auditoria Ambiental para PACIFPETROL (2010)

Autor: Marjorie Pozo

Pacifpetrol S.A. cuenta con un plan de manejo de desechos, donde se presentan las pautas para el manejo de desechos sólidos, líquidos, desechos peligrosos y las medidas para reducir la producción de desechos, a continuación se presentan un extracto de dicho plan y en ciertos casos se incorporan medidas adicionales aplicables a todas las facilidades de la operadora y a todas las actividades llevadas a cabo en las minas.

Plan de Monitoreo: El Plan de Monitoreo Ambiental constituye una herramienta destinada a verificar el cumplimiento del Plan de Manejo Ambiental. La ejecución de este Plan de Monitoreo estará a cargo Pacifpetrol S.A., a través del departamento de SSA y sus especialistas ambientales.

#### Auditorías Ambientales

Auditorías Internas: La fase de auditorías internas y documentación del cumplimiento ambiental (Auto Monitoreo) deberá incluir a todas las actividades durante la implementación del Plan de Manejo Ambiental. Los informes de los supervisores ambientales recogerán los datos que sean pertinentes sobre todas las actividades que se desarrollen en el bloque. Los informes describirán en detalle todas las actividades efectuadas, destacando aquellas con mayor potencial de impacto al ambiente. Los informes resumirán las actividades ambientales llevadas a cabo en el proyecto y su nivel de cumplimiento con los lineamientos y la reglamentación contenida en el PMA. Los informes del auto monitoreo facilitarán la tarea de la auditoría ambiental interna del proyecto por parte de la agencia competente o el organismo que haya sido delegado por la operadora a realizar tal tarea.

Auditorías Externas: Una auditoría ambiental es el —análisis, apreciación y verificación de la situación ambiental y del impacto de una empresa o proyecto determinado sobre el medio ambiente y el manejo sustentable de los recursos naturales, verificando, además, el cumplimiento de las leyes y regulaciones ambientales ecuatorianas, y del Plan de Manejo Ambiental (SPA, 2001). El artículo 42 del RAOHE establece que los sujetos de control realizarán al menos cada dos años una Auditoría Ambiental de sus actividades, previa aprobación de

los correspondientes Términos de Referencia, se debe presentar un informe de resultados a la autoridad competente para su revisión y respectiva aprobación.

#### **4.2.4 Comunidad y Sociedad.**

Fundación Ancón:

El trabajo de Fundación Ancón Península, está basado en programas de desarrollo social con la comunidad de Ancón y sus áreas de influencias, la Fundación Ancón Península, trabaja y colabora en bien de la comunidad sin ánimo de lucro, dedicados a ayudar a los que más lo necesiten, en los campos de salud, programas de capacitación, Cyber para estudiantes gratuitos, y ayuda social en general, la mayor parte de los recursos vienen de un porcentaje anual que se invierte en la comunidad para crear escuela, centros infantiles, ayuda médica a las personas entre otras.

Plan de Relaciones Comunitarias (PRC)

La empresa PACIFPETROL cuenta con un plan general de Relaciones Comunitarias para todas las áreas de influencia, manejada principalmente por su fundación llamada ANCÓN PENINSULA, mediante la ejecución de obras y ayuda comunitaria, cuyo objetivo es ser un referente para consolidar los procesos de acercamiento, diálogo, consenso y ayuda con las comunidades y poblaciones dentro del área de influencia directa e indirecta de las operaciones de la empresa.

Este proceso de ayuda comunitaria es ejecutado de acuerdo a un mecanismo determinado, que considera que la población de a conocer sus necesidades al departamento de RRCC, para luego de ser revisados y analizados puedan ser considerados como importantes para el desarrollo de la población.

Objetivo de RRCC: El objetivo principal es dar cumplimiento al Marco Legal Ambiental vigente en el país y cumplir con las aspiraciones de todas las áreas de influencia involucradas. Sus objetivos específicos se basan en la ejecución de planes que están dentro de la Política de Relaciones Comunitarias.

En cada eje de desarrollo se establecen las metas propuestas, líneas estratégicas y programas específicos para alcanzar los objetivos trazados. Sus líneas estratégicas están dirigidas hacia, la Salud, Educación, Infraestructura y equipamiento de las mismas en caso de ser necesario.

## Salud

Dentro del componente Salud, tanto la Fundación como la empresa, tienen como objetivo la dotación de servicios de salud, implementación de sistemas de salud con el accionar conjunto de actores sociales cantonales y provinciales manejados mediante el requerimientos de las poblaciones y donaciones del exterior obtenidas por medio de gestiones del departamento de RRCC, para el beneficio de los Hospitales, centros, subcentros y dispensarios que se encuentran en las poblaciones del área de influencia.

Los ejes de acción se manejan mediante un plan de Salud Comunitaria, estas se enfocan principalmente en:

Relaciones Comunitarias

Donación de medicamentos

Financiamiento de operaciones

Consultas y atención en caso de accidentes

Tratamientos de recuperación para personas con problemas graves de salud

Atención primordial de niños con problemas de aprendizaje y crecimiento

Apoyo a campañas de vacunación con el apoyo de las autoridades principales de las poblaciones

Equipamiento de los subcentros de Salud de las poblaciones principales, incluyendo el Hospital del IESS de Ancón, como camillas de emergencia y medicamentos

## Educación

El objetivo de este eje de acción es mejorar la educación especialmente en tecnología, abarcando a gran parte de las instituciones educativas del área de influencia.

Los profesores como actores principales de la educación en las escuelas y asociaciones de aprendizaje en las parroquias y recintos del área es otro objetivo de PACIFPETROL, ejecutado mediante el pago de los sueldos a maestros de computación y de aprendizaje temprana, en las escuelas y colegios públicos en donde ha existido o no la donación de algún tipo de material.

Otro de los lineamientos es brindar becas estudiantiles a niños y adolescentes de las instituciones públicas, que se han destacado por mantener calificaciones altas en su educación; financiándoles el ingreso a colegios y Universidades fuera de su población según el interés del becado. Se realiza también el equipamiento de las escuelas públicas con materiales de aprendizaje, uniformes, útiles escolares y equipos de computación que incrementen el campo de aprendizaje con la introducción de la computación en las instituciones públicas.

## Infraestructura

El tema de infraestructura es considerado como resultado de la poca atención de entidades públicas hacia la infraestructura básica para las poblaciones rurales del País.

Por ende el objetivo de ésta área es desarrollar infraestructura de calidad en las poblaciones, para complementar las demás áreas de salud y educación. Es así que las áreas de acción existentes se desarrollan a nivel de: Construcción de dispensarios a nivel de Salud; en la educación, la construcción de guarderías en poblaciones que así lo demanden y a nivel de uso público la adecuación y mejoramiento de las iglesias, parques, oficinas de defensa civil, junta cívica y PAI de la policía, especialmente de la parroquia Ancón. También se ha tomado interés en el mejoramiento de las calles principales (Ancón).

El departamento de Relaciones Comunitarias se preocupa por las viviendas que se encuentran cerca de los pozos productores por lo que eventualmente se imparten charlas a las familias involucradas como parte del programa de prevención de riesgos de PACIFPETROL.

Asociación SMC Ecuador Inc. Asociación SMC Ecuador Inc.- Pacifpetrol Andipetróleos S.A.- Santa Elena Oil & Gas Corp S.A se considera un colaborador con las comunidades y poblaciones de su entorno, buscan mejorar las condiciones de vida, como educación, infraestructura y donaciones varias, actuando siempre de manera responsable y con conciencia social que nos permite consolidar los procesos de acercamiento, diálogo, consenso y ayuda comunitaria con las comunidades y poblaciones en el área directa e indirecta de las operaciones

Todas las actividades corporativas suman tres millones de horas de voluntariado de sus colaboradores y ejecutivos y comunica internamente a todo el personal sobre las actividades de voluntariado en las que participa o apoya los directivos y gerentes de la empresa con poca frecuencia participan en actividades de voluntariado. Los empleados de la empresa desarrollan acciones de voluntariado por iniciativa propia.

PACIFPETROL apoya a la educación de la zona.

Leonardo W. Berry N° 5 Ancón \$ 180.00 Para cubrir honorarios de Profesor de Computación

Leonardo W. Berry N° 6 Ancón \$ 180.00 Para cubrir honorarios de Profesor de Computación

Presidente Velasco Ibarra El Tambo \$180.00 Para cubrir honorarios de Profesor de Computación

Adolfo Jurado González Prosperidad \$180.00 Para cubrir honorarios de Profesor de Cultura Física

Centro Artesanal Atahualpa \$180.00 Para cubrir honorarios de Profesor Artesanal

*Guardería para los empleados y la comunidad.* Como Responsabilidad Social, la Guardería Iván Abad de la Parroquia Ancón, se ha visto beneficiada con una contribución mensual de \$200.00, la misma que está ayudando a cubrir las necesidades en alimentación y suministros de limpieza, 20 niños entre las edades de 1 a 4 años de edad

#### **4.2.5 Clientes y proveedores.**

Clientes: El único cliente de PACIFPETROL es La Refinería de La Libertad operará al 95%, con una carga de 15.2 millones de barriles, volumen mayor en 2,4 % con respecto a la ejecución del año 2011, además produce GAS NATURAL en la nueva planta de Santa Paula (barrio de La Libertad).

Pacifpetrol cuenta con ISO 9001 que garantiza la calidad en el producto entregado a EP Petroecuador.

Proveedores.-

Para garantizar que las empresas contratistas cumplan con la ejecución del PMA <sup>25</sup>(Base de datos de proveedores), la empresa obliga a sus proveedores a incorporar el cumplimiento del PMA y se asegura que la empresa cumpla políticas, normas, medidas o procedimientos establecidos en el plan y a la vez se asegurará una gestión ambiental responsable.

El departamento de tesorería involucra la planificación, administración y optimización de los recursos financieros a corto, mediano y largo plazo, para asegurar el cumplimiento de las obligaciones de carácter monetario de las entidades del grupo, tanto con clientes internos como externos, dentro del marco conformado por los lineamientos determinados por la Casa Matriz y los procedimientos y políticas internas.

---

<sup>25</sup> PMA es la base de datos de proveedores certificados que maneja la empresa.

Con los proveedores, el pago oportuno de las obligaciones constituye una carta de presentación y demuestra el compromiso y seriedad de la empresa.

Indicadores de satisfacción de público interno y externo según las encuestas aplicadas.

Escala de medición.

90% - 100% = excelente

80% - 70% = Muy bueno.

60% - 50%= Bueno

40% - 30% = Regular

20% - 10% = Insuficiente

Tabla 10: Mapa de responsabilidad Social de PACIFPETROL

MAPA DE RESPONPONSABILIDAD SOCIAL EN PACIFPETROL		
Responsabilidad ante:	Parámetros de medición de la RSE	Indicadores
Gobierno corporativo Público interno Clientes Medio ambiente Comunidad Proveedores	Transparencia Cumplir código laboral. Calidad y honestidad. Sostenibilidad Respeto a la dignidad humana Competencia leal	GC= Indicador económico PI: Indicador laboral IM: Indicador medioambiental. IS - Indicador social IE .- Indicador empresarial

Autor: Ing. Marjorie Pozo

Tabla 11. Desarrollo de indicadores para el público interno “Trabajadores”

Dimensiones	Indicadores	Índices	Escala de medición
Remuneración	84% están satisfechos con la remuneración.  16% no está satisfecho con la remuneración	Índice de satisfacción salarial.	Muy bueno
Prestaciones	Uniformes de trabajo 100%  Mantenimiento de uniforme 80%  Vivienda 20%  Alimentación 33%  Otros 13%	Índice de acceso a prestaciones laborales.	Excelente
Seguro Social	Social 100%  Privado 21%	Índice de seguridad social.  Sistema de seguridad privada.	Excelente
Horarios	Empresa 68%  Código de trabajo 22%	Índice de cumplimiento legislativo.	Bueno
Flexibilidad en los horarios de trabajo	Si 68%  No 57%	Índice de flexibilidad laboral.	Bueno
Recreación	Deportes 87%  Radio 40%	Índice de recreación laboral.	Muy bueno

	T.V 20%		
	Prensa 20%		
	Diarios 40%		
Aseo Personal	Sanitarios 100%	Índice de la existencia de equipos de aseo personal.	Excelente
	Duchas 53%		
	Lavabos 100%		
Dispensario médico	Si 100%	Índice de salud	Excelente
Chequeos médicos	Si 90%	Índice de chequeos médicos.	Excelente
	No 4%		
Servicios extra	Si 56%	Indicador de servicios extra.	Bueno
	No 44%		
Servicio familiar	Salud 67%	Índice de servicios familiares.	Bueno
	Educación 53%		Bueno
	Otros 13%		Regular
Capacitaciones	60 % ninguna	Índice de capacitaciones.	insuficiente
	40% escasa		
	0% si		
Becas	94% ninguna	Índice de programas de becas.	insuficiente
	6% escasa		
	0% si		

Autor: Ing. Marjorie Pozo

Tabla 12 Desarrollo de indicadores para el público externo comunidad.

Dimensiones	Indicadores	Índices	Criterios de medición
Proyectos PACIFETROL realiza con los GAD	Si: 52% No: 48%	Índice de participación con los GAD	BUENA
Proyectos que PACIFPETROL realiza con organizaciones sociales	Si: 46% No: 54%	Índice de participación con organizaciones sociales	BUENA
Proyectos de Pacifpetrol con Programas de fortalecimiento	Si: 48% No: 52%	Índice de satisfacción con los programas de fortalecimiento	BUENA
Opiniones acerca de Pacifpetrol	Negativas: 55% Positivas: 45%	Índice de satisfacción con la empresa en general	BUENA

Autor: Ing. Marjorie Pozo.

### 4.3 Recomendaciones

Después de analizar cada una de las relaciones de interés se determinó lo siguiente:

La seguridad social y privada de Pacifpetrol debe abarcar a la familia del empleado en condiciones que ellos consideren satisfactoria.

Pacifpetrol necesita elaborar un plan de capacitación para tres niveles jerárquicos distintos, puesto que la mayoría de sus empleados demanda actualización de conocimientos y se queja de que la alta gerencia solo tiene acceso a ellos.

Pacifpetrol debe incorporar becas totales o parciales (dependiendo de su rendimiento) de pre- grado y post – grado para sus empleados o la creación de un financiamiento a largo plazo para la formación académica de ellos.

Pacifpetrol debe crear políticas de participación con los GAD y organizaciones sociales, a través de estas políticas se debe crear planes y programas en pro del desarrollo comunitario.

Pacifpetrol debe crear planes de fortalecimiento comunitario como parte de su responsabilidad social.

Pacifpetrol debe de trabajar con la comunidad en los siguientes temas: Programas de reforestación, programas de salud para los niños campañas de odontología, programas de prevención de enfermedades, programas de desparasitación, programas de lucha contra la delincuencia, preparación ante desastres naturales, prevención ante contaminación que genera la empresa, programas de arreglo de vías, construcción de parques, áreas verdes, escuelas, colegios, capacitación en la creación de micro empresas sustentables, ayuda al desarrollo turístico de Ancón.

**CAPITULO V**

**DISEÑO DE CÓDIGO DE ÉTICA PARA “ASOCIACIÓN SMC  
ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA  
ELENA OIL & GAS CORP”.**

**5.- DISEÑO DE CÓDIGO DE ÉTICA PARA “ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.-  
PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP”.**

El presente código es resultado de un estudio de campo hacia la organización como sus stakeholders.

El presente código no aplica para las diferentes empresas que constituyen el consorcio que individualmente hacen esta asociación que opera en Ancón - península de Santa Elena.

El presente código de ética fue revisado y aprobado por el Gerente General de la Asociación Ing. Francisco Chávez.

El ingeniero Francisco Chávez acepta este código de ética.

El código de ética es de uso exclusivo de la ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP y aplica para su Junta Directiva, apoderados, gerentes, empleados, comunidad, proveedores, y cliente.

## 5.1 Código de ética

El presente Código de Ética (el "Código de Ética") ha sido elaborado previa aprobación de ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP a fin de detallar los principios éticos y de conducta a los que ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP está regida de forma integral en las actividades realizadas con la Junta Directiva, apoderados, sus gerentes y sus empleadas y empleados, proveedores, clientes, comunidad y será necesario para inspirar y cumplir en el ejercicio de su actividad.

El código de ética es importante desde la óptica externa e interna: desde el primer punto de vista, los principios contenidos en este Código de Ética atrae a los mejores recursos humanos y establece una relación sólida con los proveedores y nuestro cliente Refinería La Libertad, además lograra la fiabilidad frente a sus acreedores. Desde un punto de vista interno, el cumplimiento del Código de Ética ayuda a crear un ambiente de trabajo feliz, permitiendo al máximo el potencial humano de la empresa y le permitirá evaluar, tomar y ejecutar decisiones estratégicas en la organización con claridad, imparcialidad, honestidad y rapidez.

El Código de Ética consiste en: los principios generales que rigen las relaciones con las partes interesadas, que definen los valores de referencia en las actividades que cada una realiza.

Los principios y las disposiciones de este Código de Ética se dirigen a los miembros de la Junta General de Accionistas, los gerentes, empleados, comunidad y colaboradores vinculados a la empresa por relación contractual o de cualquier tipo, incluyendo ocasionales y / o temporal solamente, además exige a proveedores y socios a adoptar una conducta acorde con los principios generales del presente Código de Ética que está basado en lo que dicta la constitución sobre el derecho al trabajador y los derechos de la naturaleza como lo que dicta código de trabajo, y las leyes ambientales más específicamente.

Se tomara en cuenta los comentarios y sugerencias de los empleados, comunidad, proveedores, cliente a fin de futuras actualizaciones al texto del Código de Ética.

## PARTE I PRINCIPIOS GENERALES DE CONDUCTA

### CAPÍTULO I PRINCIPIOS GENERALES.

1.1 Legalidad.

1.2 Contratos.

Relaciones jerárquicas.

De contratos de trabajo.

Utilización del nombre de la empresa

1.3 Protección del medio ambiente.

1.4 Responsabilidad en la comunidad.

1.5 Imparcialidad.

1.6 Calidad de los servicios y productos.

1.7 Valor de los recursos humanos.

1.8 Integridad de las personas.

1.9 Accionistas.

1.10 Protección de la competencia.

1.11 Confidencialidades.

## PARTE 2

CAPÍTULO II Normas de conducta en relación con el gobierno corporativo.

2.1 Gobierno Corporativo

2.2 Comunicaciones.

2.3 Sanciones.

### CAPÍTULO III Normas de conductas en relación con el público interno.

3.1 Selección del personal.

3.2 Constitución de la relación laboral.

3.3 Relación laboral.

3.4 Gestión del personal.

3.5 Salud y seguridad.

3.6 Protección a la intimidad.

3.7 Integridad y protección personal.

3.8 Acoso/Intimidaciones.

3.9 Función del personal.

3.10 Alcohol y drogas.

### CAPÍTULO IV Normas de conductas en relación con los clientes.

4.1 Relaciones, contratos y comunicaciones con los clientes.

4.2 Estilo de conducta para el personal de la empresa.

4.3 Participación de los clientes.

4.4 Sanción.

### CAPÍTULO V. Normas de conductas en relación con los proveedores.

5.1 Elección del personal.

5.2 Integridad e independencia en las relaciones con los proveedores.

5.3 Protección de las cuestiones éticas de la contratación.

#### CAPÍTULO VI. Normas de conductas con las autoridades.

6.1 Relación con la Secretaria de Hidrocarburos.

6.2 ARCH (Agencia de Regulación y control de hidrocarburos)

6.3 Dádivas

6.4 Relaciones con los partidos políticos, sindicatos, y asociaciones.

#### CAPÍTULO VII. Normas de conducta en las relaciones con la comunidad.

7.1 Política Ambiental

7.2 Estrategias e instrumentos de la política ambiental y de sostenibilidad.

7.3 Contribuciones y patrocinios

#### CAPÍTULO VIII Implementación, Seguimiento y Control.

8.1 Consejo de vigilancia.

8.2 Funciones del supervisor.

8.3 Tarea de la función de auditoria interna.

### PARTE I

### PRINCIPIOS GENERALES DE CONDUCTA

#### CAPÍTULO I.

##### Principios generales

## 1.1 Legalidad

Como parte de sus actividades profesionales, el personal de “Asociación SMC Ecuador Inc.- Asociación SMC Ecuador Inc.- Pacifpetrol Andipetróleos S.A.- Santa Elena Oil & Gas Corp Andipetróleos S.A.- Santa Elena Oil & Gas Corp estará regido bajo el Marco Regulatorio Socio ambiental aplicable, en particular contenidos de la Constitución de la República del Ecuador (2008), Decreto N° 1040 que aprueba el “Reglamento de Aplicación de los Mecanismos de Participación Social establecidos en la Ley de Gestión Ambiental Participación Social”, los principios del Plan Nacional para el Buen Vivir, La Ley de Hidrocarburos, el Código de Ética y los reglamentos internos de la empresa.

En ningún caso se permitirá al personal de ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP violar los requisitos legales o reglamentarios basados en el argumento de que la presunta violación fue en pos de un interés de ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP.

Se entiende que la obligación de actuar dentro de la ley se interpretará de conformidad con los principios de buena fe, equidad y sentido común, como mejor se explica a continuación.

## 1.2 Contratos.

(a) la ejecución y gestión de las relaciones contractuales que implican el establecimiento de relaciones jerárquicas (especialmente con los compañeros de trabajo), ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP se compromete a garantizar que dentro de la ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP, se debe evitar cualquier abuso de parte de la autoridad y demás compañeros. En particular, se asegura de que las autoridades no llevaron a ningún ejercicio del poder en

agravio de la dignidad y la autonomía del empleado y que las opciones de organización del trabajo son salvaguardar el valor del personal.

(b) Los contratos y asignaciones de trabajo deben ser realizado de acuerdo a lo establecido por las partes y regido en lo que dicta el código laboral del Ecuador ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP se compromete a no aprovecharse condiciones de ignorancia o incapacidad de sus contrapartes;

(c) se previene situaciones en las que los empleados actúen en nombre y por cuenta de la empresa ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP para tomar ventaja de las lagunas en el contrato, u otras circunstancias imprevistas, para renegociar el contrato con el único propósito de explotar situación de dependencia o debilidad en el que la entidad no ha logrado encontrar, y

(d) El personal tiene la obligación de proporcionar información completa, transparente, comprensible y precisa, para que, en el establecimiento de sus relaciones con la empresa, los interesados tengan la opción de tomar sus propias decisiones y son conscientes de los intereses que hay en juego, las alternativas y sus consecuencias. En particular, en la formulación de los contratos, que ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP ha realizado.

### 1.3 Protección del medio ambiente

Consciente de los riesgos asociados a sus actividades hidrocarburíferas de explotación y producción Pacifpetrol coloca la consideración primordial en la protección del medio ambiente y, con este fin, se compromete a planificar sus actividades mediante la búsqueda de un equilibrio entre las iniciativas económicas y las necesidades ambientales, especialmente a la luz de la importancia de la protección del medio ambiente obedeciendo a lo que dice la constitución en cuanto al derecho de la naturaleza.

ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP trabajara constantemente para lograr la responsabilidad social y de desarrollo sostenible en el tiempo, centrándose en una cuidadosa evaluación de los impactos ambientales y paisajísticos de sus actividades, para evitar riesgos para las personas y el medio ambiente, no sólo en el cumplimiento sino desarrollando estudios a través de la investigación científica y las tecnologías más avanzadas.

#### 1.4 Responsabilidad con la comunidad

ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP es consciente de la influencia directa e indirecta que sus actividades pueden tener en el desarrollo económico y social, así como la importancia de la comunidad social en la que opera. Por esta razón, ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP tiene la intención de operar y llevar a cabo sus inversiones de forma socialmente sostenible, en cumplimiento con las comunidades locales y nacionales, apoyando iniciativas culturales y sociales, con el fin de obtener una mejora de su reputación y aceptación social.

#### 1.5 Imparcialidad

ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP en la selección del personal, proveedores y / o socios, así como en las relaciones con la comunidad circundante y las instituciones que la representan, no se practica ningún tipo de discriminación por razones de edad, sexo, orientación sexual, estado de salud, raza, nacionalidad, opiniones políticas y creencias religiosas.

#### 1.6 Calidad de los servicios y productos

ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP tiene la intención de ofrecer sus servicios con la mejor calidad y precio en el mercado, dirige sus actividades a la satisfacción y

la protección de la Refinería de La Libertad, escuchando y aplicando las solicitudes que puedan conducir a una mejora en la calidad de los servicios.

#### 1.7 Valor de los Recursos Humanos

ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP considera al personal como un factor esencial para el éxito del negocio. Por esta razón protege y promueve el valor de los recursos humanos a fin de mejorar y potenciar el patrimonio y la competitividad de las habilidades que posee cada empleado.

#### 1.8 integridades de la persona

Consciente de la importancia fundamental de la integridad física y moral de los empleados y terceros se ofrecen condiciones de trabajo que respeten la legislación aplicable y la dignidad de la persona.

#### 1.9- Accionistas

El accionista no es sólo una fuente de financiación, sino una persona con opiniones y preferencias morales de diversa índole. Con el fin de tomar decisiones de inversión y de acuerdos sociales por lo tanto necesita toda la información pertinente disponible.

ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP se asegurará de que los resultados económicos / financieros preservaran y aumentaran el valor de la empresa, con el fin de compensar adecuadamente el riesgo de que los accionistas toman con la inversión de su capital.

#### 1.10 Protección de la Competencia

ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP tiene la intención de proteger el valor de la competencia leal absteniéndose de conductas ilícitas, sobornos, los depredadores y el abuso de posición dominante, así como cualquier otra práctica comercial que

no cumpla con la normativa vigente en materia de competencia entre las empresas.

#### 1.11 Confidencialidad

La empresa garantiza la confidencialidad de la información que obre en su poder y se abstendrán de búsqueda de datos confidenciales, excepto en el caso del consentimiento expreso e informado, y el cumplimiento de las leyes existentes.

### CAPITULO II.

Normas de conducta en las relaciones con los accionistas.

#### 2.1 Gobierno corporativo

ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP adopta un sistema de gestión empresarial basado en los más altos estándares de transparencia y equidad en la gestión de la empresa.

El sistema de gobiernos corporativos adoptados por ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP, será una herramienta esencial para asegurar la gestión eficaz y el control efectivo de las actividades de la empresa, se orienta:

- La creación de valor para los accionistas;
- La calidad de producto a PETROECUADOR;
- El control de los riesgos del negocio;

Las estructuras de gobierno encargadas de la persecución de estos objetivos son principalmente la Junta General de Accionistas, el presidente, y el gerente general de la unidad de negocios ANCON.

En el área de control interno la corporación adopta un sistema especial que está diseñado para evaluar la idoneidad de los procedimientos en términos de eficacia,

eficiencia y economía, y asegurar la fiabilidad y exactitud de los registros contables y la salvaguarda de los activos asegurando el cumplimiento de los procedimientos operativos con las directivas internas y externas y las directrices de la empresa con el fin de garantizar una gestión sana y eficaz.

Se auditara los estados financieros y los estados financieros consolidados con total transparencia y con estricto apego a las normas locales.

## 2.2 Comunicación

La comunicación de la ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP hacia sus grupos de interés (a través de los medios de comunicación) se basa en el respeto del derecho a la información, y en ningún caso está permitido revelar información o comentarios falsos o engañosos. Todas las comunicaciones deben cumplir con las leyes, normas y prácticas de conducta profesional, y está hecho de una manera clara, transparente y oportuna, salvaguardar, entre otros, información confidencial y secretos comerciales.

Se evitara cualquier tipo de presión o la adquisición de los favores de los medios de comunicación.

## 2.3 Sanciones.

Para el caso de estados financieros falsos se despedirá de manera irrevocable a el jefe(a) del departamento, previa indagación y constatación de los hechos de haber implicados también serán separados de la empresa y serán sentenciados de acuerdo a lo que determina la ley del Ecuador.

## CAPÍTULO III

Normas de conducta en las relaciones con los empleados.

### 3.1 Selección de Personal.

La evaluación del personal se realiza con base en el perfil de los candidatos que emparejan las necesidades previstas y de negocios, en cumplimiento de la igualdad de oportunidades para todos los interesados.

La información solicitada está estrictamente relacionada con la verificación de los aspectos previstos por el perfil profesional y aptitudes, dentro del respeto de la privacidad y las opiniones del candidato.

ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP excluye cualquier forma de favoritismo en la selección y contratación de personal evitando favores de tipo personal o político en cuanto a contratación.

### 3.2 Constitución de la relación laboral

El Personal proporciona a la ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP su información para la obtención de contratos de trabajo respaldados por el código de trabajo quedando descartado categóricamente toda forma de trabajo irregular “tercerización”.

Cada empleado nuevo recibe información precisa sobre las características de las funciones asignadas, los reglamentos y los salarios, que se regirán por las leyes laborales nacionales y procedimientos que deben adoptarse para evitar los posibles riesgos en el trabajo relacionado con la salud y el bienestar de los empleados.

No se prohíbe la creación de comités de empresa, sindicatos u otra forma de organización social de trabajadores.

Esta información se proporciona a los empleados a fin de que la aceptación del trabajo se base en la comprensión real.

### 3.3 Gestión de Personal.

La ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP evita cualquier forma de discriminación en contra de sus empleados.

Durante los procesos de gestión y desarrollo del personal, así como en el proceso de selección, las decisiones tomadas se basan en la correspondencia entre las competencias previstas y reales de los empleados (por ejemplo, en el caso de promoción o traslado) y / o en consideraciones de mérito (por ejemplo, la asignación de incentivos basados en los resultados obtenidos).

El acceso a las funciones y responsabilidades también se establece teniendo en cuenta las habilidades y capacidades, además, en consonancia con la eficiencia del trabajador facilitando su preparación académica, actualización de conocimientos permanente, la gestión de la maternidad, cuidado de niños y la familia en general.

La evaluación del personal se lleva a cabo de una manera objetiva, teniendo en cuenta el compromiso y la calidad del trabajo realizado por el individuo.

De particular importancia es la comunicación con los gerentes de las fortalezas y debilidades de cada miembro del personal, por lo que este último tendrá como objetivo mejorar sus habilidades a través de formación específica.

ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP proporciona a sus empleados información y herramientas de trabajo con el objetivo de mejorar las habilidades específicas y mantener el valor de la empresa.

La capacitación se imparte a consorcios o individuos sobre la base de las necesidades específicas de desarrollo profesional y sobre la base de las cuestiones relativas a la salud y seguridad en el lugar de trabajo.

El seguro cubre la participación del personal en la realización de los trabajos, o capacitaciones incluido el suministro en los momentos de participación en los debates y decisiones para el logro de los objetivos empresariales. El personal manifestara en estos actos un espíritu de cooperación y empoderamiento.

Escuchar los diferentes puntos de vista, de acuerdo con las necesidades de la actividad realizada, permite al administrador tomar las decisiones finales.

### 3.4 Intervenciones sobre el trabajo

En la organización de los puestos, se conserva el valor de la oferta de recursos humanos, así como de su formación y otros atributos profesionales.

ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP sigue, por tanto, los siguientes criterios:

- El costo de la reorganización del trabajo debe distribuirse lo más uniformemente posible entre todos los empleados, en consonancia con el desempeño eficaz y eficiente de la empresa;
- En caso de un imprevisto, que aún debe ser aclarado, el empleado puede ser asignado a funciones distintas a las realizadas anteriormente, teniendo cuidado de proteger sus habilidades profesionales.

### 3.5 Salud y seguridad

ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP se compromete a promover y fortalecer una cultura de seguridad en el lugar de trabajo, el desarrollo de la conciencia de riesgo, promoviendo un comportamiento responsable por parte de todo el personal, también trabaja para preservar, sobre todo con acciones preventivas, la salud y seguridad de los trabajadores y los intereses de otras partes interesadas.

Con este fin, se crea una amplia estructura interna, acorde a la evolución de los escenarios de referencia y el cambio de los riesgos, la aplicación de las

intervenciones de la naturaleza de la introducción de un sistema integrado de organización y gestión de salud y seguridad en el trabajo;

Los procesos para este análisis de riesgo y los recursos a proteger están dados por los siguientes pasos.

La adopción de las mejores tecnologías en relación con la reducción de riesgos laborales

Seguimiento y la actualización de los métodos de trabajo

Sustituir lo peligroso por lo que no es peligroso, o poco peligro.

Programación de la prevención a través de reglamentos, buscando un conjunto coherente que integre la tecnología cubierta, organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores de entorno de trabajo,

La prioridad de la vida humana en condiciones graves de riesgo.

Capacitación a los trabajadores para evitar posibles riesgos laborales o desastres naturales o cualquier situación que se presente y atente contra la vida humana.

Existencia de un dispensario médico para auxilio inmediato.

Comunicación inmediata en riesgos.

La empresa también se esfuerza por la mejora continua de las estructuras corporativas y los procesos que contribuyen a la continuidad de los servicios prestados y la seguridad nacional, incluyendo la participación en eventos organizados por la Defensa Civil, cuerpo de bomberos y de otras autoridades públicas.

### 3.6 Protección de la intimidad

Se adoptara normas específicas con métodos para recabar la información del personal ya que no se debe realizar ninguna investigación de las ideas, de

preferencias, de gustos personales y, en general, de la vida privada de los empleados. Estas normas también prohíben, comunicar y difundir información personal sin el consentimiento previo y establecer normas para el control, por cada empleado, las normas para la protección de la privacidad.

### 3.7 Integridad y protección personal

El Ecuador está comprometido a mejorar la integridad de las personas y establece garantizar el derecho a trabajar en condiciones que respeten la dignidad de la persona. Por esta razón se protege a los trabajadores contra los actos de violencia psicológica y se opone a cualquier actitud o comportamiento que discrimine o perjudique a una persona, sus creencias y preferencias (por ejemplo, insultos, amenazas, aislamiento o intromisión excesiva, limitaciones profesionales) o cualquier tipo de discriminación o agravio verbal y físico.

### 3.8 Acoso / intimidación

En ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP no se permite el acoso sexual y se debe evitar el comportamiento o lenguaje que pueda ofender a la persona de forma moral, ética o religioso (por ejemplo, la exposición a las imágenes con referencias sexuales explícitas, alusiones insistentes y continuos).

También se prohíbe todo tipo de acoso o violencia que se relaciona con la diversidad cultural de las personas, o aludir de una manera ofensiva o inapropiada a la discapacidad física, o forma de orientación psicológica o cultural, religiosa o sexual.

Esta expresamente prohibido participar en cualquier práctica de maltrato entre iguales en el consorcio, es decir en la ejecución de los servicios de empleo de un marco de trabajo claramente inferior con el fin de obstaculizar o hacer más demandas en el rendimiento de un empleado, asignando tareas ajenas a sus labores sin que esta se justifique por una razón particular, y sin embargo, estas no deben ser tareas degradantes o que afecten sus derechos.

En caso de incumplir este ítem el trabajador será despedido.

### 3.9 Funciones del Personal

El personal de ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP debe actuar legalmente con el fin de cumplir con sus obligaciones en el contrato de trabajo y las disposiciones de este Código de Ética, asegurando el rendimiento requerido y debe informar a través de los canales apropiados, cualquier violación de las reglas de conducta establecidas por los procedimientos internos.

El personal debe conocer y poner en práctica las disposiciones de las políticas corporativas sobre seguridad de la información para garantizar la integridad, confidencialidad y disponibilidad. Es necesario presentar los documentos utilizando un lenguaje sencillo, objetivo y completo, permitiendo los controles de colegas, directivos o entidades externas autorizadas para ello.

Es necesario, para evitar situaciones en las que pueden expresar intereses y conflictos, que se abstengan de tomar ventajas personales de las oportunidades de negocio que han llegado a su conocimiento durante el desempeño de sus funciones.

Es prohibido aceptar dinero, favores y regalos de personas o empresas que tienen intención de entrar en una relación de negocios con el consorcio.

En el caso de que se produzca incluso la apariencia de un conflicto de intereses personal el gerente está obligado a notificar al presidente que es el representante legal, quien, en la forma establecida, deberá de informar a la función de auditoría interna que evaluará caso por caso.

El empleado también debe proporcionar información acerca de las actividades fuera del horario de trabajo, en caso de que aparezcan en conflicto de intereses con la empresa.

El personal de la empresa está obligado a trabajar con diligencia para proteger los activos corporativos, actuando de manera responsable y de acuerdo con los procedimientos operacionales establecidos para regular su uso, y debe documentar su uso. En particular, cada miembro del personal debe:

Usar con cuidado y prudencia los activos que se les encomienden y evitar el uso indebido de activos de la empresa que pudieran causar daños o reducir la eficiencia

El personal de la ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP es responsable de proteger los recursos confiados y tiene el deber de informar puntualmente a las unidades responsables de las amenazas o eventos perjudiciales para el consorcio.

En cuanto a las aplicaciones, ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP humano está obligado a cumplir escrupulosamente con las disposiciones de las políticas de seguridad corporativas, con el fin de no comprometer la funcionalidad y la seguridad de los sistemas informáticos, no envíe mensajes de correo electrónico amenazantes o insultantes, no utilice un lenguaje de bajo nivel, comentarios inapropiados que puedan ofender a la persona y / o daños a la empresa, y no visitar sitios de Internet con indecente y ofensivo y / o, en todo caso, no estrictamente con el fin de su trabajo.

### 3.10 El alcohol y las drogas

Esta estrictamente prohibido estar bajo la influencia del alcohol, drogas o un efecto similar en el curso de su trabajo ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP la sanción es el despido.

No retener, consumir, ofrecer o dar cualquier tipo de estupefacientes o sustancia con efectos similares, durante la ejecución del trabajo o en el lugar de trabajo.

Se prohíbe fumar en el lugar de trabajo excepto si es logísticamente posible, la creación de las áreas designadas para fumar al mismo tiempo se ratifica su compromiso de salvaguardar la salud.

La violación de lo expuesto en este punto recurre en el caso de influencia del alcohol el despido inmediato y del cigarrillo la sanción económica del 30% del salario del trabajador.

## CAPITULO IV.

Normas de conducta en las relaciones con el cliente.

### 4.1 Relaciones, contratos y comunicaciones con los clientes

La empresa se compromete a dar cumplimiento a sus objetivos y metas apoyándose en la mejora continua de sus procesos para alcanzar su visión de ser un referente en la industria, caracterizado por la rentabilidad, flexibilidad y creatividad.

Los contratos y las comunicaciones (incluidos los anuncios) deben ser claros, sencillos y comprensibles, formulados en un lenguaje lo más cercano posible a los utilizados normalmente por las partes interesadas.

En efectos de comunicaciones y audiencias determinar, de vez en cuando, la elección de los canales de contacto más adecuados para la transmisión de los contenidos sin necesidad de utilizar una presión excesiva y el estrés, y se comprometen a no utilizar las herramientas de publicidad engañosa o falsa.

### 4.2 Estilo de conducta para el personal de ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP

El comportamiento del personal de ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP a clientes se basa en la disponibilidad, el respeto y la cortesía, en un entorno colaborativo y altamente profesional.

La ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP se compromete a garantizar estándares adecuados de calidad de los servicios / productos que se ofrecen sobre la base de niveles predefinidos y controlar periódicamente la calidad percibida por los usuarios finales.

#### 4.3 Participación de los clientes

La ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP se ha comprometido a responder siempre a las sugerencias y quejas de los clientes y las asociaciones para su protección mediante sistemas adecuados y la comunicación oportuna (por ejemplo, servicios de call center, correo electrónico y buzón de sugerencias).

Es deber de la empresa informa a los clientes de la recepción de sus comunicaciones y el tiempo necesario para las respuestas, sin embargo, será corto. En lo posible, ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP se compromete a consultar a GRUPO SYNERGY para la protección del consumidor para los proyectos que tengan un impacto significativo en el cliente

#### 4.4 Sanción.

De no cumplir con estos artículos la empresa cumplirá con la sanción que EP PETROECUADOR realiza.

### CAPÍTULO V.

#### Normas de conducta en las relaciones con los proveedores

##### 5.1 Elección del proveedor

A pesar del indiscutible valor de la relación profesional que la ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP ha desarrollado y mantenido en el tiempo con sus proveedores, los procesos de compras están diseñados para obtener la máxima ventaja

competitiva para la empresa y se otorga igualdad de oportunidades a cada proveedor; también se basan en el pre-contrato y contrato mantenidos con miras a una lealtad indispensable y mutua, y generar la transparencia y la colaboración.

En particular, salvo en caso de urgencia comprobada, el personal de ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP involucrados en estos procesos de contratación: no se oponen a cualquier persona en posesión de los requisitos para competir por el contrato, teniendo en la elección de criterios objetivos finalistas y transparente y garantizar una competencia suficiente en todas las carreras con un número adecuado de empresas.

Para algunas categorías de productos, ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP tiene una lista de proveedores cuyos criterios de calificación no constituye una barrera de acceso al haber sido calificados anteriormente.

Para ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP los requisitos de referencia son:

Disponibilidad adecuadamente documentada de los recursos, incluidos los financieros, estructuras organizativas, habilidades y recursos, know-how, etc., y la aplicación efectiva de los proveedores en otras empresas y, en los casos en que ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP considera necesario solicitara, la sistemas adecuados de calidad (por ejemplo, ISO 9001), (18001) y OSHAS 14001 y el cumplimiento de la legislación sobre seguridad en el trabajo, en el caso de que la oferta incluye el know-how y otros derechos de terceros, a obtener del proveedor para obtener una parte significativa del valor añadido.

## 5.2 Integridad e independencia en las relaciones

Dentro de la empresa, las relaciones con las que se rigen por principios comunes están sujetas a una vigilancia constante.

Los mismos principios se aplican también a las entidades con las que están suscritos acuerdos de consultoría.

La firma de un contrato con un proveedor siempre debe ser extremadamente clara, evitando en lo posible las formas de dependencia. Así, a modo de ejemplo: no es justo para inducir a un proveedor para llegar a un acuerdo desventajoso darle a entender que el siguiente contrato es más ventajoso;

Se evitan normalmente vinculantes proyectos a largo plazo con contratos de corta duración que requieren continuas renovaciones con revisión de precios o contratos de consultoría sin una adecuada transferencia de know-how, etc., se debe prestar especial atención a la estipulación y gestión de los contratos cuyo valor estimado es particularmente pertinente con respecto al volumen de negocios del proveedor.

Para garantizar la máxima transparencia y eficiencia del proceso de compra, se favorece la rotación periódica de los responsables de compras y se preparan también: la separación de funciones entre la unidad que solicitan la oferta y la unidad de la firma del contrato, una oportunidad razonable para la reconstrucción de las decisiones tomadas, retención de la información y los documentos oficiales de licitación para los períodos establecidos por la normativa y que se refiere a los procedimientos de compras internas.

El proveedor, en el desempeño de sus actividades para el consorcio ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP, adoptara comportamientos que no están en consonancia con los principios generales de este Código, consorcio tiene derecho a tomar las medidas adecuadas para impedir cualquier otra ocasión de colaboración.

Por último, para garantizar la transparencia en la relación ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP debe establecer un sistema para el control de la estructura de propiedad de sus proveedores.

### 5.3 Protección de las cuestiones éticas en la contratación

Con el fin de alinear las actividades de adquisición de los principios éticos adoptados ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP se compromete a aplicar a los contratos específicos, los requisitos de carácter social (por ejemplo, la presencia de un sistema de gestión ambiental) y el cumplimiento de la legislación seguridad.

Imponer al proveedor determinadas obligaciones sociales (por ejemplo, las medidas para garantizar que los trabajadores son derechos fundamentales, los principios de igualdad de trato y la no discriminación, la protección del trabajo infantil), y la posibilidad de utilizar medidas de control en las unidades de producción o del domicilio social de la empresa, con el fin de verificar el cumplimiento de estos requisitos.

### 5.4 Sanción.

Si en cualquier caso, si el proveedor, en el desempeño de sus actividades para ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP, adoptara comportamientos que no están en consonancia con los principios generales de este Código, la empresa tiene derecho a tomar las medidas adecuadas para impedir cualquier otra ocasión de colaboración.

## CAPÍTULO VI

### Normas de conducta en las relaciones con las autoridades públicas

#### 6.1 Relación con la Secretaria de Hidrocarburos, EP – PPETROECUADOR.

ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP opera en un mercado regulado, a través de la EP- PETROECUADOR y coopera activamente con ella no sólo cuando dicha cooperación sea solicitada por el sector, si no siempre, tomando un enfoque

proactivo y poner a disposición su know-how y experiencia en un mercado como el de exploración y distribución de hidrocarburos, con el fin de contribuir al diseño de un sistema de reglas y de mercado claro y eficiente.

El personal de ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP está obligado a tener en el trato con las autoridades del sector, comportamiento caracterizado por la transparencia, la equidad y la trazabilidad. Estas negociaciones sólo son reservadas para los departamentos y autoridades, cuyas funciones, atribuciones y responsabilidades se definen en los procedimientos correspondientes.

## 6.2 ARCH (Agencia de Regulación y Control de hidrocarburos)

ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP da cumplimiento pleno y estricto a las normas de defensa de la competencia y la autoridad para regular el mercado de hidrocarburos proporciona directrices sobre la política de competencia en todas las sociedades y proporciona el apoyo necesario para la gestión.

ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP no niega, ocultar, manipular o retrasar cualquier información solicitada por la Autoridad correspondiente y del Mercado y de cualquier otro organismo regulador, comprometiéndose a cooperar activamente en el curso de los procedimientos de investigación.

Para garantizar la máxima transparencia no habrá ninguna relación con la autoridad pública entre los empleados ni en sus familias para evitar situaciones de conflicto de interés.

## 6.3 Regalos, y beneficios

No toleraremos ningún tipo de regalo que incluso podría interpretarse como una extralimitación de las prácticas comerciales corrientes o de cortesía o con vistas a obtener un trato favorable en la realización de cualquier actividad en la ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.-

SANTA ELENA OIL & GAS CORP en particular, todas las formas de obsequios a gerentes, jefes y trabajadores en general de la ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP, auditores o a sus familiares, que podrían afectar a la independencia de criterio o dar lugar o ninguna ventaja están prohibidas.

La regla de oro se aplica tanto a los regalos prometidos u ofrecidos y los recibidos y se extiende a cualquier tipo de beneficio (participación gratuita en las conferencias, la promesa de un trabajo, etc.).

Los regalos ofrecidos - salvo los de valor modesto - deberán ser gestionados y autorizados de acuerdo con procedimientos de la empresa y deben estar documentados adecuadamente.

#### 6.4 Relaciones con los partidos políticos, sindicatos y asociaciones

La ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP no financia partidos políticos en Ecuador o en el extranjero, sus representantes o candidatos, ni patrocina conferencias o fiestas que tienen como único objetivo la propaganda política.

La ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP se abstendrá de cualquier presión directa o indirecta sobre los representantes políticos (por ejemplo, mediante la concesión de facilidades, aceptar las recomendaciones de la contratación, contratos de consultoría, etc.).

La ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP no hace contribuciones a organizaciones con las que puede haber un conflicto de intereses (por ejemplo, la protección del medio ambiente o de los consumidores), salvo que se evalúe la posibilidad de cooperar, incluso financieramente, con estas organizaciones para proyectos específicos basados en los siguientes criterios:

La parte principal o sustancial del proyecto se debe a que concuerda con la misión de la empresa y la asignación de los recursos debe ser clara y documentada,

Se obtuvo una autorización expresa de los servicios responsables de la gestión de las relaciones en ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP.

Con este fin, la empresa se ha comprometido a establecer, sin discriminación de ningún tipo, canales estables de comunicación con todos los actores institucionales a nivel internacional, comunitario y territorial.

## CAPITULO VII

Normas de conducta en las relaciones con la comunidad.

### 7.1 Política Ambiental

La ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP persigue objetivos que sean consistentes con los objetivos estratégicos del medio ambiente, la definición de la política ambiental y su aplicación se gestionan en un sistema unificado y coherente; y de desarrollo industrial sostenible, proporcionando directrices para la aplicación de la política ambiental, identificando los indicadores de desempeño y controlando y supervisando el progreso de las acciones corporativas en términos de impacto ambiental, seguido por el desarrollo de la legislación ambiental nacional que sirve de enlace con las organizaciones, instituciones y organismos en el ámbito del medio ambiente; promueve, ejecuta y coordina los arreglos y acuerdos de programa con tales individuos e instituciones.

### 7.2 Estrategias e instrumentos de la política ambiental

ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS apoya en el conocimiento de que el medio ambiente

puede ser una ventaja competitiva en un mundo cada vez más amplio y exigente en términos de calidad y comportamiento.

La estrategia de la empresa alcanza el punto de vista de las inversiones y actividades que cumplan con los principios del desarrollo sostenible.

ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP promueve los siguientes instrumentos de política ambiental:

- Los sistemas de gestión ambiental certificados de acuerdo a las normas internacionales, apuntando a la mejora continua del comportamiento medioambiental de la organización;
- Sensibilización y educación ambiental para los empleados, que buscan la divulgación de las iniciativas internas y para mejorar las competencias y profesionalidad de los empleados

El Consorcio se ha comprometido a proporcionar acceso a la información ambiental, de acuerdo con los requisitos de la industria de la confidencialidad.

### 7.3 Contribuciones y patrocinios

La ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP estima conveniente fomentar las iniciativas que puedan afectar a las cuestiones sociales, el medio ambiente, los deportes, el entretenimiento y el arte, la ciencia y la tecnología con los eventos que ofrecen una garantía de calidad, que tienen alcance nacional o responder a determinadas necesidades territoriales.

## PARTE III

### IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO, CONTROL.

#### CAPÍTULO VIII.

Implementación, seguimiento y control.

### 8.1 Consejo de Vigilancia

El Consejo de Vigilancia es el órgano competente para supervisar la correcta aplicación del Código de Ética, para evaluar las posibles intervenciones que se modifican e imponer sanciones por violaciones de la materialidad de las disposiciones de la misma.

### 8.2 Funciones del Supervisor

Con respecto al Código de Ética, el Consejo de Supervisión tiene como tarea, tomar decisiones en materia de infracciones del Código de Ética del significado material

### 8.3 Tareas de la función de auditoría interna de la ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP

A la cabeza de la auditoría interna se le asigna las siguientes tareas:

Verificar la aplicación y el cumplimiento del Código de Ética a través de acciones específicas para establecer

Promover la mejora continua de la ética en la empresa, a través de un análisis y evaluación de los procesos de control de los riesgos éticos

Realizar el seguimiento de las iniciativas la difusión del conocimiento y la comprensión del Código de Ética

Garantizar el desarrollo de la comunicación y la formación ética,

Recibir e investigar denuncias de violaciones al Código de Ética

Realizar informe de supervisión de las situaciones de violación del Código de Ética de gran importancia

Proponer modificaciones de supervisión del cuerpo y adiciones al Código de Ética.

#### 8.4 Comunicación y Formación

El Código de Ética es consciente del interés interno y externo por eso realizara comunicaciones a través de actividades apropiadas (por ejemplo, la entrega a todos los empleados de una copia electrónica del Código de Ética, las secciones de la intranet corporativa, la inclusión de un aviso de la adopción del Código de ética en todos los contratos, etc.).

Con el fin de asegurar la correcta comprensión del Código de Ética para toda empresa la ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP prepara e implementa un programa de formación para todos los empleados destinado a promover el conocimiento de los principios y normas éticas. Las iniciativas de formación se diferencian de acuerdo a la función y las responsabilidades de los empleados, para los nuevos empleados es un programa de entrenamiento especial que ilustra el contenido del código que estará obligado a cumplir.

#### 8.5 Informes de los grupos de interés

ASOCIACIÓN SMC ECUADOR INC.- PACIFPETROL ANDIPETRÓLEOS S.A.- SANTA ELENA OIL & GAS CORP establecerá para cada canal de comunicación con los interesados a los que debe dirigir sus mensajes, una estrategia diferente.

Alternativamente, todos los actores de la empresa pueden informar cualquier violación o sospecha de violación del Código de Ética a el organismo regular que deberá analizar el informe, tal vez escuchando el autor y la persona responsable de la violación alegada.

El Código de Ética no será utilizado para la comunicación en contra de cualquier persona en forma de represalia entenderse como un acto que puede dar lugar incluso a la simple sospecha y resulte ser una forma de discriminación

Además se garantiza la confidencialidad del informe, a menos que sea requerido por la ley, a raíz de estos informes, la Comisión de Control, una vez realizadas las comprobaciones necesarias, tomara las medidas que considere necesarias, en reunión del consejo de vigilancia y se incluirá, cuando sea necesario del uso de los tribunales.

## **DECÁLOGO DE CONVIVENCIA DE PACIFPETROL.**

1. Respete a los demás, es la base fundamental de la convivencia laboral.
2. Mantenga siempre un ambiente laborar agradable.
3. El éxito de la empresa se basa en las estrategias y el desarrollo de las políticas de responsabilidad social que la empresa tenga con la comunidad.
4. Ser honestos, la honestidad expresa respeto por uno mismo y por los demás.
5. Establezca una cultura de seguridad para evitar posibles riesgos laborales o desastres naturales o cualquier situación que se presente y atente contra la vida humana.
6. Equilibre las iniciativas económicas, las necesidades ambientales y sociales, especialmente a la luz de la importancia de la protección del medio ambiente y ayuda a la comunidad.
7. Trabaje de forma socialmente sostenible, en cumplimiento con las comunidades locales y nacionales, apoyando iniciativas culturales y sociales,
8. Responda siempre a las sugerencias y quejas de los clientes.
9. Evite los actos de violencia psicológica o cualquier actitud o comportamiento que discrimine o perjudique a una persona, sus creencias y preferencias.
10. Mantenga la compostura frente a situaciones difíciles o si está a punto de perder el control.

## RECOMENDACIONES

Realizar un proceso de socialización de la RSE de la empresa con la actuación de los gobiernos administrativos descentralizados, las organizaciones sociales y demás grupos de interés a fin de trabajar en los puntos críticos de la RSE PACIFPETROL con la comunidad de la parroquia Ancón.

Crear mesas de trabajo con grupos de intereses o stakeholders, sobre todo con la comunidad y atender las necesidades que estén en el marco de la sustentabilidad de la parroquia.

Desarrollar una propuesta de valor propia y diferenciada para el tema de Responsabilidad Social Empresarial.

Establecer metas de sustentabilidad de mediano y largo plazo

La empresa necesita implementar el código de ética que le permita a partir de sus lineamientos responder a las necesidades de la población a fin de lograr una sólida relación sociedad, medio ambiente y empresa.

Fortalecer/ profundizar relaciones con los grupos de interés

Difundir información de interés para públicos específicos a través de diversos soportes y medios, incluyendo redes sociales con opción a críticas.

Los Estudios de Impacto Ambiental deben de estar realizados previa socialización de sus contenidos, para evitar problemas con las comunidades por desconocimiento.

Necesidad de mejorar los procedimientos, incorporando a las comunidades en estudios de líneas de base y valoración de impactos.

Incorporar modernos procedimientos de gestión ambiental que nos permita que las actividades realizadas por la empresa sean limpias y ambientalmente sustentables de forma permanente.

Desarrollar programas de capacitación e investigación ambiental en base a consensos ciudadanos que determinen el mejoramiento continuo en todas las áreas.

Elaborar los manuales de los programas en las áreas de: Manejo Ambiental, Seguridad Industrial, Salud Laboral y Relaciones con la Comunidad, para conocimiento, aplicación y seguimiento de toda la personal previa socialización con los involucrados.

Integrar la planificación ambiental al proceso de planificación técnica de la Empresa con la inclusión de la variable ambiental para la totalidad de las actividades realizadas por Asociación SMC Ecuador Inc.- Pacifpetrol Andipetróleos S.A.- Santa Elena Oil & Gas Corp y sus contratistas.

## BIBLIOGRAFÍA.

- Acción RSE. (2007). Guía para la empresa ambientalmente sustentable. Claudia Molina A. Santiago de Chile. , [En línea]. Recuperado de <08 de Octubre de 2012>, <http://www.mapeo-rse.info>
- Agostini Claudio y Saavedra Eduardo (otoño 2009) La industria del Petróleo en Chile. Revista de humanidades y Ciencias Sociales Centro de Estudios Públicos, [en línea]. Recuperado de <17 de Octubre de 2012>, de <http://www.cepchile.cl>
- Agüero, F. (2002). La Responsabilidad Social Empresarial en América Latina. Escuela de Estudios Internacionales - Universidad de Miami.
- Boletín de la Plataforma de Responsabilidad Social, que aborda el tema acerca de “Sociedad Civil en Responsabilidad Social” [En línea]. Recuperado el <8 de agosto 2012>, de <http://www.care.org.ec>
- Centro Mexicano para la Filantropía – CEMEFI (2002) [en línea]. Recuperado de <17 de Octubre de 2012>, de <http://www.cemefi.org>
- Comisión Nacional de Energía. (1989) El Sector de Energía en Chile de la Comisión Nacional de Energía. Capítulo 3, página 62.
- Cortés, Raúl (2007). “A propósito de la relación economía y medio ambiente: un balance crítico sobre las convenciones y tensiones epistémicas de la disciplina”. Cuadernos de Economía, vol. 26, No. 47 (jul.-dic.) Quito - Ecuador.
- De la Cuesta, M. Y Valor, S. (2003) Responsabilidad social de la empresa. Concepto, medición desarrollo en España. Boletín ICE Económico, nº 27. Europa-España.
- Declaración del Rio sobre medio Ambiente (3 al 14 julio 1992), Conferencia de las Naciones Unidas Sobre Medio Ambiente y Desarrollo. Rio de

Janeiro-Brasil. [En línea], p1. Recuperado el <13 de septiembre 2012> de <http://www.bioculturaldiversity.net>

El Libro Verde sobre Responsabilidad Social (2001) Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. EUROPA, Comisión Europea

ENAP (2011). Reportes de Sustentabilidad ENAP. Republica de Chile. [En línea]. Recuperado el <10 de agosto 2012>, de <http://www.enap.cl>

Enciclopedia Universal (2012) definición de petróleo, minería, minas.

ENTRIX (2008) Auditoria Ambiental Bianual Bloque 2: Campo Gustavo Galindo Velasco [en línea]. Recuperado de <27 de Octubre de 2012>, de <http://www.pacifpetrol.com>

Environics Canadá y MORI. (2002). Los chilenos opinan: Responsabilidad social en las empresas. Análisis de las encuestas MORI sobre "Responsabilidad Social Empresarial". (P. Y. PRO humana, Trad.) [En línea]. Recuperado el <10 de septiembre 2012>, [www.pnud.cl](http://www.pnud.cl)

ETHOS Conceptos Básicos e Indicadores de Responsabilidad Social Empresarial [en línea]. Recuperado el <10 de septiembre 2012>, Brasil de <http://www1.ethos.org.br>

Fernando Legrand (2012) El Autodiagnóstico de RSE en América Latina es posible [En línea]. Recuperado el <5 de agosto 2012>, de <http://rseonline.com.ar>

Fontaine Guillaume (2003), Petróleo y desarrollo sostenible en Ecuador 1. Las Reglas del Juego (1 edición) (vol. 1) FLACSO Sede Quito, Ecuador.

Fontaine Guillaume (2004). Petróleo y Desarrollo Sostenible en Ecuador. (1ª edición) (Vol.2) Quito, Ecuador: FLACSO Sede Ecuador.

Gallo Pablo (2008) La Responsabilidad Social Empresaria. Hacia un Modelo de gestión sostenible y responsable. Córdoba – Argentina.

Gobierno Nacional (Octubre 2010) Plan de Gestión Interinstitucional de las Zonas de Influencia del Proyecto Pañacocha Quito – Ecuador

GORDILLO, Ramiro (2003) “El Oro del Diablo. Ecuador: Historia del Petróleo”, Corporación Editora Nacional, Pág. 32. Quito – Ecuador.

Información sobre Empresa Nacional de Petróleo [EN LINEA] Recuperado el <10 de septiembre 2012> <http://www.enap.cl>

Información sobre PACIFPETROL S.A [EN LINEA] Recuperado el <10 de septiembre 2012> <http://www.pacifpetrol.com>

Informe de la mesa de Trabajo sobre RSE (2000) realizado de marzo a septiembre en Chile [EN LINEA] Recuperado el <10 de septiembre 2012> [www.pnud.org](http://www.pnud.org)

Instituto Nacional de Estadísticas INE (2012) Edición nº 168 / 30 de octubre de 2012 [En línea]. Recuperado el 30 de septiembre 2012, de <http://www.ine.cl>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC (2012) Reporte de estadísticas de gasto empresarial en protección ambiental. [En línea]. Recuperado el 25 de septiembre 2012, de <http://www.inec.gobe.ec>

La ley Orgánica Constitucional sobre Concesiones Mineras (19 de junio 1950) Nº 18.097 [EN LINEA] Recuperado el <27 de septiembre 2012>

La Real Academia Española (2001). Diccionario de la lengua española (22ª ed.) Madrid, conceptos Mina y Minería.

Lagos G Blanco, H Torres V, Bustos B, (2001) Minería y minerales de Chile en Transición hacia el desarrollo sustentable. [EN LINEA] Recuperado el <27 de septiembre 2012>

Lagunas Héctor (2007). Marcos Regulatorios y el rol de las empresas estatales de hidrocarburos ESTUDIO DE CASO: CHILE Organización Latinoamericana de Energía (OLADE), Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional (ACDI) y Universidad de Calgary. [www.olade.org](http://www.olade.org).

Ley Crea el Ministerio de Energía estableciendo modificaciones a la ley (1978) N° 2.224 [EN LINEA] Recuperado el <27 de septiembre 2012> <http://www.leychile.cl>

Ley de gestión ambiental (30 de julio de 1999) R.O. N° 245 [en línea]. Recuperado el <25 de agosto 2012>, <http://www.ambiente.gob.ec>

Ley de organización y atribuciones de la Contraloría General N° 10.336 [EN LINEA] Recuperado el <27 de septiembre 2012> <http://www.leychile.cl>

Ley de Prevención y Control de la Contaminación (10 de septiembre 2004) Decreto Supremo No. 374 [En línea]. Recuperado el <25 de agosto 2012>,

Ley de tránsito y transporte terrestre (2 de Agosto del 2006) R.O. 1002 [En línea] Recuperado el <25 de agosto 2012>, <http://www.ambiente.gob.ec>

Ley del Sistema Ecuatoriano de Calidad (2010) Registro Oficial Suplemento 26 de 22-feb-2007 modificaciones: 29-dic-2010 – [en línea]. Recuperado el <25 de agosto 2012>, de <http://www.oae.gob.ec>

Ley Fija texto refundido, coordinado, y sistematizado de la Ley orgánica constitucional de bases generales de la administración del estado

D.O. (05 de diciembre 1986) N° 18575 [EN LINEA] Recuperado el <27 de septiembre 2012> <http://www.leychile.cl>

Ley Forestal y de Conservación de Áreas Naturales y Vida Silvestre (2008) Registro Oficial del 20 de octubre del 2008. [En línea]. Recuperado el <25 de agosto 2012>, <http://www.ambiente.gob.ec>

Ley N° 9.618 Orgánica de ENAP (19 junio de 1950.) [EN LINEA] Recuperado el <27 de septiembre 2012> <http://www.leychile.cl>

Ley N°. 20.402 Crea el Ministerio de Energía (1978) estableciendo modificaciones a la ley N° 2.224 (1978) modificada (2010) [EN LINEA] Recuperado el <27 de septiembre 2012> <http://www.leychile.cl>

Ley que protege la biodiversidad en el Ecuador. (10 septiembre del 2004) mediante el Registro Oficial 418[En línea] Recuperado el <25 de agosto 2012>, <http://www.ambiente.gob.ec>

Ley Reformatoria a Ley de Hidrocarburos y a la Ley de Régimen Tributario Interno (27 de julio 2010) en Registro Oficial No. 244 Quito – Ecuador.

Ley sobre las Bases Generales del Medio Ambiente (09 de marzo 1994) N° 19300 (2010) [EN LINEA] Recuperado el <27 de septiembre 2012> <http://www.leychile.cl>

Ley sobre Sociedades Anónimas (22 de octubre 1981) N° 18046 [EN LINEA] Recuperado el <27 de septiembre 2012> <http://www.leychile.cl>

Los esfuerzos de ENAP para mantener el abastecimiento energético nacional [en línea]. Revista NOS. p.1. Recuperado el <17de Septiembre de 2012>, de <http://www.revistanos.cl>

Melo. M (2006) “Hacia una política petrolera orientada al cumplimiento de los derechos humanos” in Fontaine Guillaume (ed.). (2006), Política y Desarrollo sostenible en Ecuador. Las ganancias y pérdidas (1<sup>o</sup> edición) (vol. 3) FLACSO ILDIS Petrobras. Sede Ecuador.

Ministerio Secretaria General de la Presidencia (2010, 13, noviembre). Ley sobre generales del medio ambiente. En Biblioteca del Congreso Nacional [en línea]. Recuperado el <10 de agosto 2012>, de <http://www.leychile.cl>

Ministerio Secretaria General de la Presidencia (2010, 13, noviembre). Constitución Política de la República de Chile. En Biblioteca del Congreso Nacional [en línea]. Recuperado el <10 de agosto 2012>, de <http://www.leychile.cl>

Montesdeoca. Lourdes (7 febrero 2009). Situación y perspectiva del petróleo en Ecuador. [En línea], p1. Recuperado el <13 de septiembre 2012> de <http://contrastesinvestigacion.wordpress.com/>.

Ossa Bulnes Juan Luis (1999) DERECHO DE MINERIA (3<sup>a</sup> edición). Chile: Editorial Jurídica de Chile.

Plan Nacional del Buen Vivir (2009- 2013). Gobierno Nacional de la República del Ecuador [EN LINEA] Recuperado el <27 de septiembre 2012> <http://plan.senplades.gob.ec>

Plan Nacional del Buen Vivir (2009- 2013). Gobierno Nacional de la Republica del Ecuador [EN LINEA] Recuperado el <27 de septiembre 2012> <http://plan.senplades.gob.ec>

PNUD Chile Y PROhumana. (2006). Mesas Redondas de Responsabilidad Social Empresarial Líderes Empresariales Analizan la RSE seis años después en Chile. (P. Prohumana, Ed.) [En línea] <Recuperado el 2 de agosto 2012> [www.prohumana.cl](http://www.prohumana.cl)

PNUD y PRO humana. (2000). Mesas de Trabajo RSE en Chile. Responsabilidad Social Empresarial en Chile. [En línea] <Recuperado el 2 de agosto 2012> [www.prohumana.cl](http://www.prohumana.cl)

Programa de Estudios Socio ambientales coordinado por Bustamante Teodoro y Lara Rommel (2010). Aspectos Técnicos de la minería. El Dorado o La Caja de Pandora. Matices para pensar la Minería en Ecuador (p, 16-36) 1ª Edición. Quito, Ecuador: FLACSO Sede Ecuador.

Red Pacto Global en Ecuador (2011) Creación de la Red del Pacto Global en Ecuador [En línea]. Recuperado el <5 de agosto 2012>, de <http://www.pactoglobal.ec/>

Reglamento Ambiental de Actividades Hidrocarburíferas (13 de febrero 2001) Decreto Ejecutivo 1215 Registro Oficial 265 [En línea] <Recuperado el 25 de agosto 2012>, <http://www.ambiente.gob.ec>

Reglamento de aplicación a la Ley Reformatoria de hidrocarburos (2010) decreto N° 546 Quito – [en línea]. Recuperado el <25 de agosto 2012>, de <http://www.she.gob.ec>

Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del medio ambiente de Trabajo. (1986) Decreto Ejecutivo 2393 [En línea] <Recuperado el 25 de agosto 2012>, <http://www.ambiente.gob.ec>

Rodríguez Fernández, J. (2005). La responsabilidad social corporativa: otro modelo de empresa y de evaluación de resultados XIII Congreso AECA: "Armonización y Gobierno de la Diversidad". Oviedo - España. 22 a 24 de septiembre de 2005. Recuperado el <13 de septiembre 2012> <http://www.aeca.es/xiiicongresoaeaca>

SILVA, Jacqueline, "Rol Jurídico y Político del Estado Ecuatoriano en el Desarrollo del Sector Hidrocarburífero Operado por Petroecuador". EC: Petroecuador, s.f. Quito – Ecuador., Pág. 26.

Texto unificado de legislación secundaria, Medio Ambiente (31-mar-2003)  
Parte Decreto Ejecutivo 3516 Registro Oficial Suplemento 2 [En  
línea] Recuperado el <25 de agosto 2012>,  
<http://www.ambiente.gob.ec>

## GLOSARIO

Determinamos los siguientes conceptos para operaciones hidrocarburíferas gracias al diccionario de la ENAP (Empresa Nacional de Petróleo)

API: De las siglas en inglés “American Petroleum Institute”, el Instituto Americano del Petróleo.

Área del Contrato: Es la superficie y subsuelo en las cuales la contratista, de acuerdo a la Ley de Hidrocarburos, está autorizada en virtud del contrato, para efectuar actividades de exploración y explotación de hidrocarburos.

Campo: Es un área consistente de uno o varios reservorios limitados, todos ellos agrupados o relacionados a una misma característica estructural geológica o condiciones estratigráficas, en la que se tiene una o más acumulaciones de hidrocarburos.

Capacidad de Trabajo en Equipo: se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas.

Centro de almacenamiento: Es el conjunto de equipos e instalaciones utilizados para la recepción, almacenamiento o distribución de hidrocarburos.

Competencias: Característica subyacente en una persona que está causalmente relacionada con una actuación exitosa en el puesto de trabajo. Las competencias pueden consistir en: motivos, rasgos de carácter, actitudes, conocimientos, habilidades, comportamientos. Ejemplos de competencias son: trabajo en equipo, liderazgo, flexibilidad, orientación al cliente, etc.

Contratistas: Son las personas jurídicas nacionales o extranjeras, legalmente establecidas en el país, o uniones de personas jurídicas, tales como consorcios o asociaciones, delegadas por el Estado para que exploren y exploten hidrocarburos.

Exploración de hidrocarburos: Es el planeamiento, ejecución y evaluación de todo tipo de estudios geológicos, geofísicos, geoquímicas y otros, así como la perforación de pozos exploratorios y actividades conexas necesarias para el descubrimiento de hidrocarburos.

Explotación de hidrocarburos: Desarrollo y producción de los recursos naturales.

Upstream: Se refiere a la etapa de exploración y producción de hidrocarburos

Midstream: Etapa de transporte, procesos y almacenamiento.

Downstream: Etapa de refino, venta y distribución.

Normas API: de las siglas en inglés “American Petroleum Institute” es la institución líder en proporcionar estándares de operación para el desarrollo petrolero y el uso de petroquímicos con el fin de garantizar una adecuada protección al medio ambiente.

Normas ISO: La familia de normas ISO 9000 son un conjunto de normas de calidad establecidas por la Organización Internacional para la Estandarización (ISO) que se pueden aplicar en cualquier tipo de organización. De igual manera es conocida como Calidad ISO 9000.

Normas ISO 14000: Es la norma internacional que permite certificar un sistema de gestión ambiental con reconocimiento a nivel mundial.

Dentro de la familia de las ISO 14.000 tenemos: ISO 14011 “guías para auditoría ambiental, procedimientos de auditoría de sistemas de gestión ambiental”; ISO 14020 “etiquetas y declaraciones ambientales, principios generales”; ISO 14024 “etiquetas y declaraciones ambientales, etiquetado ambiental tipo I, principios y procedimientos”; ISO 14040 “gestión ambiental, evaluación del ciclo de vida, principios y marco”; ISO 14041 “gestión ambiental, evaluación del ciclo de vida, definición de los objetivos y el alcance y análisis del inventario”.

Normas OSHA: De las siglas en inglés “Occupational Safety and Health Administration” es decir la Administración de Salud y la Seguridad Ocupacional es

la agencia federal encargada de fijar las normas de la seguridad y salud en el lugar de trabajo.

Operaciones Hidrocarburíferas: Son las actividades de exploración, explotación, transporte, refinación, industrialización, almacenamiento y comercialización.

Operadoras: Son las empresas vinculadas contractualmente con las contratistas a las que se les encarga la realización de una o más operaciones hidrocarburíferas de acuerdo con la legislación vigente.

ENAP: Empresa Nacional de Petróleo de Chile.

PetroEcuador: Es la Empresa Estatal de Petróleos del Ecuador, con personalidad jurídica, patrimonio propio, autonomía administrativa, económica, financiera y operativa, con domicilio principal en la ciudad de Quito, que tiene por objeto el desarrollo de las actividades que le asigna la Ley de Hidrocarburos, en todas las fases de la industria petrolera.

Período de Exploración: Es el lapso que se inicia con la fecha de inscripción en el registro de Hidrocarburos y termina con la aprobación del Plan de Desarrollo.

Período de Explotación: Es el lapso que se inicia con la aprobación del Plan de desarrollo y finaliza con la terminación del contrato.

Plan de Desarrollo: Es el conjunto de actividades e inversiones estimadas que la contratista se compromete a realizar para desarrollar los yacimientos de hidrocarburos comercialmente explotables, descubiertos en el período de exploración.

Plan Estratégico: Es una planificación en la cual se especifican los objetivos a largo plazo que se postula una organización, así como los medios para lograrlos.

Pozo: Resultado de la perforación efectuada para descubrir o producir hidrocarburos, inyectar agua o gas u otros objetivos convencionales.

Pozo de Avanzada: Es el que se perfora cerca de otro ya productor para determinar los límites del yacimiento.

**Pozo de Desarrollo:** Es aquel que se perfora en un campo hidrocarburífero con el propósito de realizar la explotación de yacimientos.

**Pozo de exploración:** También conocido como pozo de prueba, es un pozo exploratorio perforado sin conocimiento detallado de la estructura rocosa subyacente.

**Producción:** Todo tipo de actividades en el área del contrato cuya finalidad sea el flujo de hidrocarburos, y que incluye la operación de pozos, equipos, tuberías, tratamiento y medición de hidrocarburos y todo tipo de operaciones de recuperación primaria, secundaria y mejorada hasta los centros de fiscalización y entrega a los puntos de fiscalización.

**Sistema de Transporte:** Es el conjunto de medios utilizados para taladrar hidrocarburos de un lugar a otro.

**Ventaja competitiva:** Es aquella característica diferenciadora sobre la competencia que reduce los costes de los productos, ventajas que suelen ser resultado de oportunidades de productos o de mercado. Estas ventajas se circunscriben a una característica diferencial por el lado del producto o del mercado.

**Yacimiento:** Es todo cuerpo de roca, en la cual se ha acumulado petróleo, gas natural o ambos, y que se comporta como una unidad independiente en cuanto a mecanismo de producción se refiere.

**ANEXOS**

## TRANSCRIPCIÓN DEL PROYECTO DE TESIS.

### **Título del Proyecto**

**“LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN LAS EMPRESAS EXTRACTIVAS MINERAS DEL ECUADOR”**

### **Línea de Investigación**

Responsabilidad social y corporativa

### **Ubicación geográfica del proyecto**

El proyecto se ejecutará en las regiones: Norte, Sur, Austro y Amazonía del Ecuador.

### **Duración**

13 meses.

### **Tipo de estudio**

El estudio: “LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN LAS EMPRESAS EXTRACTIVAS MINERAS”, cumple con las siguientes características:

- Cualitativo y cuantitativo
- Descriptivo
- Participativo

### **Nivel operativo**

El nivel operativo de la propuesta estará bajo responsabilidad de la coordinación académica de la Maestría en Gestión y Desarrollo Social, y del director del proyecto.

## 1.- Introducción

El Ecuador pese a que cuenta con un reducido espacio territorial, en el cual se alberga gran diversidad de paisajes, ecosistemas, recursos naturales y culturas, lo convierte en un país muy especial a nivel mundial.<sup>26</sup> Sin embargo a lo largo de los años se evidencia como, los gobiernos han hecho uso de estos recursos naturales, bajo un marco legal principalmente orientado hacia intereses económicos que han sido establecidos de acuerdo a beneficios individuales, desprotegiendo los derechos sociales y ambientales que le asisten a la población como se lo ha establecido en los respectivos cuerpos legales.

Esta problemática se puede constatar mirando la historia, en casos emblemáticos como el petróleo, lo que nos demuestra los graves impactos ambientales y conflictos sociales provocados en casi 40 años de explotación, caso similar sucede con la extracción maderera, el cultivo de banano, palma africana, crianza de camarón, minería, el caso de Galápagos, entre otros. Estos conflictos han sido el detonante de nuevos problemas, relacionados con la migración, la minería, la pérdida de las culturas ancestrales, el crecimiento de las ciudades, la basura y el deterioro de las fuentes hídricas.

Frente a esta situación a partir de los años ochenta, se inicia un movimiento ambientalista en el Ecuador, quienes logran en parte que los gobiernos reconozcan y vayan integrando en sus agendas la necesidad de conservar el ambiente.

---

<sup>26</sup> El concepto de los puntos calientes de biodiversidad o hotspots, es una referencia sobre el estado de conservación de la biodiversidad mundial. Acuñado por el ambientalista británico Norman Myers a finales del siglo XX, se trata de zonas del planeta donde se encuentran gran cantidad de especies endémicas, únicas de esa área, y cuyo hábitat natural se encuentra amenazado o en proceso de destrucción. De los 25 hotspots, definidos por Myers, que existen en el mundo tres están en el Ecuador.

Pese a que las políticas se modifican, y enuncian importantes derechos para las poblaciones y el ambiente, estas no se ejercen por falta de claridad y operatividad en unos casos y en otros por el desconocimiento de la población sobre sus derechos y deberes.

A partir de esta realidad, la sociedad civil a través de actores organizados, impulsan esfuerzo orientados a cambiar esta situación. En nuestro país el concepto de responsabilidad social empresarial es relativamente nuevo, comenzó a introducirse en el país hacia dos décadas atrás.

En los últimos tiempos la Responsabilidad Social ha cobrado un inusitado interés, al punto que el término ha sufrido un desgaste al encuadrar bajo esta denominación una serie de actividades y acciones que en lo mínimo se relacionan con la realidad de este nuevo enfoque. Sin embargo, la participación activa de la gente y su compromiso como parte integrante de estos procesos marcan el accionar de la conducta de las empresas extractivas frente al daño ambiental.

Los conflictos vinculados a actividades extractivas han aumentado, no solo en número sino también en intensidad y poco es lo que han podido hacer las empresas y sus códigos para enfrentarlos. Los estudios realizados nos demuestran que la mitad de los conflictos que se producen en el país son conflictos socio-ambientales y de estos el 80% son mineros y de hidrocarburos. La mayoría de conflictos vinculados a minería e hidrocarburos involucran a empresas que cuentan con códigos de responsabilidad social.

Lo cierto es que mientras los mecanismos de responsabilidad social se han venido expandiendo en el país, al mismo tiempo la regulación pública y los espacios de control social han retrocedido de manera notoria. Desde las industrias extractivas, el mensaje central es que los mecanismos voluntarios pueden controlar todo tipo de externalidad negativa de sus actividades sin necesidad de crear instrumentos de regulación pública.

Cabe preguntarse si los denominados mecanismos voluntarios son realmente una alternativa a la regulación estatal. El debate parece darse entre un camino casi excluyente de autorregulación privada y en el lado opuesto la alternativa de fortalecer una mayor regulación pública.

Por supuesto no todo es negativo e inútil, uno de los retos pendientes es se puede mejorar la complementariedad entre los mecanismos de responsabilidad social empresarial y las propuestas que buscan generar regulaciones ambientales y sociales más estrictas. Si bien hasta el momento estas dinámicas no son coordinadas, se debería avanzar en un trabajo articulado y complementario.

El desafío en nuestro país es construir una institucionalidad acorde con las demandas actuales, que tenga una real capacidad de gestión para manejar la dimensión social y ambiental en las zonas de influencia de las actividades extractivas.

El desarrollo, con su necesario componente de crecimiento económico, donde la inversión privada tiene un rol que nadie discute, tiene que tener una dimensión ética, de respeto irrestricto a los derechos de las personas y a los principios democráticos.

¿Esto se logrará con mecanismos de responsabilidad social empresarial? En parte, pueden dar su aporte, pero sobre todo con regulación pública eficiente que dé cabida a una real participación ciudadana. Es sólo de esta manera que los organismos del Estado y las propias empresas, podrán recuperar la confianza de las poblaciones y superar la percepción que todas sus acciones son contrarias a sus intereses.

## **2.- Justificación**

La Universidad Técnica Particular de Loja ha desarrollado su accionar desde hace cuatro décadas. En este tiempo aspiró a constituirse en el espacio fundamental para la producción y circulación de conocimientos que posibiliten la comprensión de la realidad pasada y presente, y la transferencia del conjunto de saberes hacia el mejoramiento de las condiciones de vida de la comunidad.

La Universidad es, por definición, un ámbito de libertad y de crítica. Es por ello que las ideas y los conocimientos nuevos sólo pueden constituirse en un de actividad intelectual que cuente con la libertad, la tolerancia y aceptación hacia las heterodoxias. Estos principios básicos todavía no consolidados, la colocan frente a nuevos desafíos. Por lo cual, no sólo se requiere de una nueva definición en la relación de la Universidad y el Estado, sino que también se vislumbra como una tarea indispensable la proximidad comprometida de la Universidad con la sociedad, dando respuestas a las múltiples y novedosas situaciones que en ella se plantean.

Ello es particularmente necesario en el momento actual, caracterizado por profundos cambios en el ámbito mundial que se han visto acompañados de fuertes transformaciones y rupturas en el campo de las definiciones teóricas. Una de las asignaturas pendientes en nuestro país es construir una institucionalidad acorde con las demandas actuales, que tenga una real capacidad de gestión para manejar la dimensión social y ambiental en las zonas de influencia de las actividades extractivas.

La responsabilidad social empresarial constituye una forma de gestión que se define por la relación ética y transparente de la empresa con su entorno natural y humano, y por el establecimiento de metas empresariales compatibles con el desarrollo sostenible del medio en el que actúa, logrando gestionar y solucionar las contradicciones entre la lógica de mercado y la lógica de la ética.

La Responsabilidad Social Empresarial es una asignatura pendiente en las mallas curriculares de las Universidades, ya que se forman profesionales que pueden ser exitosos, pero que no comprenden el rol social que deben cumplir, es decir que no sólo tienen responsabilidad frente a los accionistas, sino también frente a la sociedad en su conjunto. La Responsabilidad Social Empresarial es un mecanismo más para que los ejecutivos y las empresas retornen a la sociedad lo que ésta les ha brindado. Tal como decía uno de los padres del management moderno: "No hay empresas exitosas en comunidades deterioradas (Peter Drucker)".

Para la elaboración de la investigación los estudiantes estarán distribuidos de acuerdo al cuadro adjunto:

PROVINCIA	NUMERO DE ALUMNOS
Ibarra	1
Guayaquil- Salinas (la investigación se desarrollará en Guayaquil)	4
Nueva Loja	8
Quito	10
Santo Domingo	1
Riobamba	3
Loja	5
Tulcán	2
Cuenca	7
Milagro	1
Cariamanga	1
Azogues	4
Latacunga	3
Macas	3
Manta	1
Portoviejo	1
Quevedo	1
Coca	1
Zamora	1

### **3.- A quien será útil la investigación**

Los resultados de las tesis de los maestrantes, por su interés e importancia, serán útiles para:

- Estudiantes y docentes investigadores universitarios
- Directivos, funcionarios y trabajadores de las distintas áreas de responsabilidad Social.
- Instituciones públicas y privadas
- Funcionarios y expertos de organismos nacionales e internacionales
- Universidades, bibliotecas, centros de investigación
- Actores de decisiones políticas y de gobiernos centrales, locales y autónomos.

### **4.- Orientación**

La investigación contempla los siguientes elementos:

a) Identificación de las fuentes de información bibliográfica. Legitimación de las mismas. Acopio de información. b) Elaboración de: 1) marco conceptual; 2) marco doctrinario; 3) marco normativo; 4) marco institucional, de las políticas de responsabilidad empresarial en las empresas de extracción minera del país asignado. c) Diagnóstico y recolección de información, d) Sistematización y análisis de la investigación, e) Diseño de modelo de Responsabilidad Social, f) Formulación de código de responsabilidad.

## **5.- Objetivos**

### **General:**

Diseñar un modelo de responsabilidad social empresarial para ser aplicado en las empresas que desarrollan actividades extractivas mineras.

### **Específicos:**

- Conocer las definiciones, modelos y herramientas de responsabilidad social empresarial que aplican las empresas mineras a nivel nacional e internacional enfocado el desarrollo de sus actividades, en el marco del respeto, promoción y cumplimiento de los derechos humanos, laborales y ambientales.
- Identificar y analizar las estrategias de Responsabilidad Social Empresarial de las Empresas mineras en el Ecuador.
- Conocer los niveles de satisfacción de la comunidad respecto a los compromisos sociales desarrollados por la Empresa.
- Realizar un estudio comparativo de modelos de responsabilidad social 8. Metodología
- Proponemos una investigación teórica y una investigación de campo.

## **7.- Investigación teórica**

Es una investigación bibliográfica, de perspectiva comparada. Realizada con la finalidad de conocer cuáles son las propuestas, metodologías, experiencias y modelos de responsabilidad empresarial en las actividades extractivas de empresas mineras en

Latinoamérica. Para este efecto a cada estudiante se le asignará un país específico para que realice este estudio comparativo.

La metodología de trabajo implica el análisis normativo, doctrinario, teórico de los modelos de responsabilidad empresarial que se aplican en otros países latinoamericanos.

Sumariamente el trabajo de investigación consiste en la realización de los siguientes pasos:

a) Identificación de las fuentes de información bibliográfica. Legitimación de las mismas. Acopio de información.

b) Elaboración de: 1) marco conceptual; 2) marco doctrinario; 3) marco normativo; 4) marco institucional, de las políticas de responsabilidad empresarial en las empresas de extracción minera del país asignado.

c) Problema de investigación. Las deficiencias que existen en los modelos de responsabilidad empresarial en las actividades de extracción minera en el Ecuador. Elaboración de: a) marco conceptual; b) marco doctrinario; c) marco normativo; d) marco institucional.

## **8.- Investigación de campo**

a) Diagnóstico y recolección de información: Se realizará una ficha investigativa a los miembros de la comunidad a fin de que puedan expresar sus percepciones y sus intereses. Dicha información será posteriormente socializada en una plenaria general.

La ficha investigativa permitirá tener un conocimiento real sobre las técnicas de responsabilidad social que se desarrollan por parte de las Empresas mineras en el lugar establecido por el estudiante.

b) La información obtenida será sistematizada y analizada en el contexto global del proyecto. Para la recolección de la información se aplicarán herramientas adecuadas a la realidad local.

La información será sistematizada por grupos de acuerdo a cada uno de las variables identificadas.

c) Se realizarán entrevistas y encuestas, a los directivos, personeros de la empresa y representantes de los trabajadores de la empresa, en relación con las políticas de responsabilidad social que se han implementado en las labores extractivas.

d) Devolución de la información a la comunidad: De acuerdo a los criterios de credibilidad de la información obtenida y en la medida en que nuestros resultados son auténticos, el análisis será validado mediante talleres participativos con los miembros de las comunidades, con el fin de interiorizar y sensibilizar a los miembros de la comunidad sobre la importancia de un buen manejo de técnicas de responsabilidad social, con el fin de implementar el nuevo modelo propuesto.

### **9.- Diseño de modelo de Responsabilidad Social**

Una vez realizada la investigación y analizados los modelos de responsabilidad social en el lugar escogido, se diseñara un modelo de responsabilidad acorde a la realidad y la aplicabilidad en la comunidad. Este modelo será validado por las empresas mineras y la respectiva comunidad.

### **10.- Formulación de código de responsabilidad.**

Luego de establecer el modelo de responsabilidad social se culminará el trabajo con la formulación de un código de responsabilidad social o código de conducta para las empresas que realicen actividades extractivas empresariales en Latinoamérica.

**ANEXO N°2**

**ENCUESTAS Y ENTREVISTA.**

**N° 3 Ficha para responsable de la empresa**

Fecha:                                      Empresa:                                      Cargo o actividad:                                      Responsable de la entrevista:

En el marco del proyecto de Responsabilidad Social, solicitamos a usted contestar las siguientes preguntas:

1. ¿La Empresa cuenta con un modelo de responsabilidad social?

	<b>AREA LABORAL</b>	<b>AREA AMBIENTAL</b>	<b>AREA DE DESARROLLO COMUNITARIO</b>
<b>DEFINICIÓN DE COMPROMISO</b>			
<b>MODELO</b>			
<b>ESTRATEGIA</b>			

<b>ACTIVIDADES</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>FECHA INICIO/FIN</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>FECHA INICIO/FIN</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>FECHA INICIO/FIN</b>

## ENCUESTA PARA REPRESENTANTES TRABAJADORES DE EMPRESAS MINERAS

Fecha:

Empresa:

Cargo o actividad:

Responsable de la encuesta:

En el marco del proyecto de Responsabilidad Social, solicitamos a usted contestar las siguientes preguntas:

### INDICADORES DE SATISFACCIÓN LABORAL

1. El salario que recibe esta acorde a las actividades que realiza?

SI  NO

2. La Empresa en la cual trabaja le cubre algún tipo de seguro?

SOCIAL  PRIVADO  TODOS  NINGUNO

3. Recibe algún tipo de las siguientes prestaciones? En caso de recibirlas marque con una X en su elección.

	SI	NO
Uniforme de trabajo		
Mantenimiento de uniforme, materiales de trabajo		

Vivienda		
Alimentación		
Otras (especifique)		

4. Su horario de trabajo está establecido por:

Código del Trabajo  Empresa

5. Su empresa le ofrece flexibilidad en su horario de trabajo en caso de calamidad doméstica?

SI  NO

6. Su empresa le ofrece espacios de recreación?

	SI	NO
Deportes		
Radio		
Televisión		
Prensa		
Dinámicas		
Otras (especifique)		

7. El ambiente laboral en el cual trabaja le ofrece instalaciones adecuadas para el aseo personal?

	SI	NO
Sanitarios		
Duchas		
Lavabos		
Otras (especifique)		

8. La Empresa cuenta con un dispensario médico?

SI

NO

9. La Empresa le realiza chequeos médicos?

SI

NO

- De 1 a 3 meses

- De 4 a 6 meses

- De 7 a 9 meses

- De 10 a 12 meses

- Más de 12 meses

10. Cuenta con algún servicio extra en caso de enfermedad por parte de la empresa?

SI

NO

Indicar el servicio

.....

.....

.....

11. La Empresa le ofrece servicios para su familia?

	SI	NO
SALUD		
EDUCACIÓN		
OTROS (especifique)		

12. Aspiración Personal:

OFERTAS DE CAPACITACIÓN CONTÍNUA:

NINGUNA	
ESCASA	
PERMANENTE	

OFERTA DE BECAS DE PREGRADO Y POSTGRADO:

NINGUNA	
ESCASA	
PERMANENTE	

## ENCUESTA PARA MIEMBROS DE LAS COMUNIDADES

Fecha:

Empresa:

Cargo o actividad:

Responsable de la encuesta:

En el marco del proyecto de Responsabilidad Social, solicitamos a usted contestar las siguientes preguntas:

### SATISFACCIÓN DE LA COMUNIDAD RESPECTO AL COMPROMISO DE LA EMPRESA

La Empresa apoya a:

1. Proyectos con el Gobierno Autónomo Descentralizado? SI

Si su respuesta es SI qué proyecto (s) conoce?

INFRAESTRUCTURA (especificar)	
EDUCACIÓN (especificar)	
SALUD (especificar)	
MEJORAMIENTO DE VIVIENDA (especificar)	

MEJORAMIENTO DE VIVIENDA (especificar)	
APOYO ADMINISTRATIVO (especificar)	
APOYO A LA CONSERVACIÓN AMBIENTAL (especificar)	
OTROS (especificar)	

¿Qué piensa usted de estos apoyos? Por qué? Especificar de acuerdo a cada uno de los apoyos señalados en el cuadro anterior.

-----

-----

-----

-----

-----  
-----

2. Proyectos con organizaciones sociales:

SI

NO

Si su respuesta es SI qué proyecto (s) conoce?

CON NIÑOS/JÓVENES (especificar)	
CON MUJERES (especificar)	
CON DISCAPACITADOS (especificar)	
CON FAMILIAS (especificar)	
CON ONG ECOLÓGICAS (especificar)	
CON ONG SOCIALES (especificar)	

--	--

¿Qué piensa usted de estos apoyos? Por qué? Especificar de acuerdo a cada uno de los apoyos señalados en el cuadro anterior.

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

3. ¿Proyectos de fortalecimiento ciudadano: SI  NO

Qué proyectos apoya?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

4. En caso de no existir el apoyo de las Empresas, cuál es su criterio al respecto?

**ANEXO Nº 3**

**ENCUESTAS Y SOCIALIZACIÓN**

**ENCUESTAS APLICADAS A LA COMUNIDAD.**

**Ilustración 6 Encuesta aplicada a la presidenta de la parroquia Ancón.**



**Foto: Presidenta de Junta parroquial San José de Ancón Sra., Martha Pilco (encuestada) e Ing. Marjorie Pozo.**

**Ilustración 7. Aplicación de encuestas en Ancón**



**Sr. Luis Barahona (encuestado) parroquia Ancón**

**Ilustración 8 Socialización Modelo de Responsabilidad Social y Código de ética con la comunidad.**



**Foto Ing. Marjorie Pozo exponiendo modelos y códigos.**

**Ilustración 9 Comunidad en socialización.**



**Foto de Miembros de la comunidad, Ing. Francisco Chávez de Pacifpetrol (opinando) e Ing. Marjorie Pozo (lado derecho)**

**Foto de la comunidad en socialización.**

## ANEXO N° 4

Ilustración 10. Primer pozo petrolero descubierto en Ancón – Prov. Santa Elena.



Fuente: Foto tomada de diario Expreso.

Ilustración 11. Declaratoria a Ancón Vigésimo cuarta ciudad Patrimonio Cultural del Estado.



Fuente. Ministerio Coordinador de Patrimonio

PACIFPETROL.

**Ilustración 12: Gerente General, gerente de Unidad de Negocios Ancón y trabajadores de**



**Pacifpetrol.**

**Ilustración 13 Balancín para producir gas.**



Fuente: Revista Gente Positiva.

## **CONTAMINACIÓN DEL SUELO.**

**Ilustración 14 Contaminación del suelo área TIGRE.**



**Fuente: Auditoria Ambiental 2010.**

**Ilustración 15 Contaminación del suelo área 67**



**Fuente: Auditoria Ambiental 2010.**

**Ilustración 16 Contaminación sector 75**



**Fuente: Auditoria Ambiental 2010.**

**Ilustración 17 Contaminación de suelo sector 72**



**Fuente: Auditoria Ambiental 2010.**

**Ilustración 18 Contaminación de suelo de primer pozo petrolero.**



**Fuente: Auditoria Ambiental 2010.**

**Ilustración 19 Regeneración de parque Ancón con el Municipio de Santa Elena**



**Fuente: Auditoria Ambiental 2010.**