



Informe de Revisión por la Dirección

Código: SGI-FOR-011
Versión N° 01
Fecha Vigencia: 15/03/2019

fecha	01	03	24	NUMERO	06
OBJETIVOS					
Realizar una revisión del Sistema de Gestión Integrado considerando las implementaciones realizadas desde la última revisión por la Dirección.					
PARTICIPANTES					
Nombre			Firma		
MARTIN DIEZ – GERENTE GENERAL					
SILVINA MENDICOA – GERENTE RRHH					
CONSTANZA GORDO- GERENTE SMA					
FERNANDO GORDO – GERENTE OPERACIONES					
JOSE MULLER – GERENTE COMPRAS Y ABASTECIMIENTO					
JORGE GORDO – COORD. MANTENIMIENTO Y FABRICACION					

1. Análisis y estado de revisiones anteriores

Con el objetivo de dejar constancia del seguimiento del SGI se realiza la siguiente Revisión por la Dirección 2024, de la cual participaron los responsables de todas las áreas para realizar un análisis de los temas críticos que afectan el desempeño del SGI y de la organización, entre los cuales se detallan los siguientes:

- MATRIZ FODA 2023
- ADECUACION DE RECURSOS PARA MANTENER EL SGI EFICAZ
- REVISION DE LA MATRIZ DE RIESGOS ABORDAR LOS RIESGOS Y LAS OPORTUNIDADES.
- ACTUALIZACION DE NUEVOS REQUISITOS LEGALES Y ASIGNACION DE RECURSOS PARA SU CUMPLIMIENTO.
- REVISION Y REDEFINICIÓN OBJETIVOS 2023
- DEFINICION DE PLAN DE COMUNICACIÓN INTERNO Y EXTERNO CON LAS NUEVAS MODALIDADES DE TRABAJO
- IMPLEMENTACION DE LA APP GOS REPORT.

MATRIZ FODA 2023: SE CONSIDERARON LAS FORTALEZAS DE LA ORGANIZACIÓN. SE RESALTARON AQUELLAS QUE PRINCIPALMENTE PERMITIERON HACER FRENTE A UN CONTEXTO CRECIENTE PERO INESTABLE EN MATERIA ECONOMICA CON ALTOS INDICES INFLACIONARIOS Y CON UNA ALTA BRECHA CAMBIARIA ENTRE EL VALOR DÓLAR OFICIAL RESPECTO DEL VALOR DÓLAR DE MERCADO GENERANDO CONSECUENCIAS DIRECTAS EN LOS CONTRATOS VIGENTES EN DICHA MONEDA,



Informe de Revisión por la Dirección

Código: SGI-FOR-011
Versión N° 01
Fecha Vigencia: 15/03/2019

MINIMIZANDO LAS AMENAZAS Y LAS PROPIAS DEBILIDADES. TAMBIEN IDENTIFICANDO LAS NUEVAS OPORTUNIDADES.

ADECUACION DE RECURSOS PARA MANTENER EL SGI EFICAZ:

Asignación de responsable de Mantenimiento
Cumplimiento con el programa de reuniones y visitas

REVISION DE LA MATRIZ DE RIESGOS Y LAS OPORTUNIDADES: SE IDENTIFICARON EN DETALLE LOS RIESGOS Y OPORTUNIDADES MAS RELEVANTES RESPECTO A LAS NUEVAS LINEAS DE NEGOCIOS.

ACTUALIZACION DE NUEVOS REQUISITOS LEGALES Y ASIGNACION DE RECURSOS PARA SU CUMPLIMIENTO: ESTA ACCION ESTUVO BASADA PRINCIPALMENTE EN LA NUEVA LÍNEA DE NEGOCIOS TRANSPORTE DE SUSTANCIAS PELIGROSAS

REVISION Y REDEFINICIÓN OBJETIVOS 2023: SE EVALUARON QUE ESTRATEGIAS ERAN ACORDES O NO EN FUNCION DE LOS PORCENTAJES DE CUMPLIMIENTO DE CADA UNO. PARTE DE ESTOS OBJETIVOS SE REESTABLECIERON PARA EL AÑO 2024, MODIFICANDO ALCANCES SE AGREGARON OBJETIVOS QUE SON RELEVANTES PARA PARA ACOMPAÑAR LA ESTRATEGIA DE LA EMPRESA

DEFINICION DE PLAN DE COMUNICACIÓN INTERNO Y EXTERNO CON LAS NUEVAS MODALIDADES DE TRABAJO: SE CONTINUO TRABAJANDO CON LAS PLATAFORMAS VIRTUALES FOMENTANDO EL COMPROMISO Y LA IMPORTANCIA DEL USO DE LAS MISMAS RESPECTO A LA MEJORA QUE APORTAN EN LA COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA.

IMPLEMENTACION DE LA APP GOS REPORT: SE AMPLIARON LOS MODULOS DE LA APP PARA LA CONFECCION DEL PARTE DE OPERACIONES Y SE VINCULO A LA MISMA EN EL ACCESO A INTRANET PARA LA OBTENCION DE DATOS Y MAYOR INFORMACION.

IMPLEMENTACIÓN DE LA APP TU RECIBO: SE AMPLIARON LOS MÓDULOS DE LA APP PARA REALIZAR LAS NOTIFICACIONES Y COMUNICACIÓN.

2. Cambios en cuestiones internas y externas pertinentes al SGI

Las necesidades y expectativas de las partes interesadas han sido establecidas y chequeadas en las fichas de proceso. Aquellas partes que por definición son autoridades de aplicación, están definidas en conjunto con los requisitos en la Matriz de Requisitos Legales.

Para determinar el contexto de la organización la empresa, que son pertinentes para su propósito y su dirección estratégica y que afectan a su capacidad para lograr los resultados previstos, se revisó la matriz FODA 2023, sobre la cual se actualizo para el año 2024; quedando la misma de la siguiente manera:

FORTALEZAS (+)

1	Buena reputación y trato con cliente
2	Capacidad para la Diversificación de servicios
3	Estabilidad Financiera
4	Personal con experiencia práctica en los servicios
5	RRHH comprometidos con gestión de los proyectos y servicios
6	Pertenecer a un Holding de empresas del sector
7	Manejo de la información y aplicaciones
8	Capacidad de adquirir y fabricar el equipamiento
9	Versatilidad y adaptación a los cambios
10	Rapidez al momento de la toma de decisiones
11	Customización de servicios
12	Capacidad de desarrollar nuevos negocios tanto en la región, como en el país, y en el extranjero
13	Captación de personal estratégico
14	Experiencia de mas de 20 años en un sector declarado como "Mejor Zona Petrolera" del país.

OPORTUNIDADES (+)

1	Posibilidad de ofrecer nuevos productos a clientes actuales
2	Prestación de servicios de mayor complejidad
3	Internacionalizar la organización
4	Incrementar oportunidades en yacimientos NOC
5	Gestión de nuevos proveedores y disminución de los costos en la compra de insumos
7	Disminución de costos operativos
8	Gran cantidad de oferta en nuevas líneas de negocios
9	Realizar operaciones en conjunto con empresas del grupo
10	Compartir recursos con empresas del grupo

DEBILIDADES (-)

1	Optimización en el uso de combustibles en las operaciones de Hot Oil
2	Falta de plan de carrera y entrenamiento del personal
3	Falta de mayor motivación de los mandos medios en el SGI
4	Falta de equipamiento de Back up
5	Gestión comercial para la generación de nuevas líneas de negocios
6	Estructura edilicia ajustada para el sector de fabricación
7	Falta de gestión en el cuidado de unidades y equipos
8	Gestión comercial en mercados internacionales
9	Comunicación entre sectores
10	Incumplimiento en las fechas contractuales de inicio de nuevos servicios

AMENAZAS (-)

1	Venta de yacimiento convencionales de YPF
2	Entorno cambiante
3	Cambios y devaluación de la moneda -Inflación
4	Aumento conflictividad social
5	Aparición de nuevos competidores
6	Aumento de la conflictividad gremial
7	Alto crecimiento en el personal operativo sin poder realizar buenas selecciones y preparación del mismo
8	Alto crecimiento de unidades auxiliares que requieren mayor seguimiento
9	Aumento de riesgos en las operaciones por ser de mayor complejidad
10	Tasas de interés no acordes para las inversiones a mediano y largo plazo

A partir de dicho FODA la Gerencia de la empresa ha establecido estrategias de trabajo para el año 2024

Estrategias (FO) FORTALEZAS/OPORTUNIDADES

- Se realizarán nuevas inversiones en equipamientos.
- Se analizarán las demandas de clientes nuevos vs recursos disponibles y conocimientos del personal.
- Se participará en licitaciones de nuevos servicios a fin de continuar diversificando la cartera de servicios
- Se analizará que tareas sigue haciendo el personal de las áreas más relevantes, y cuales se continúan delegando al servicio de Outsourcing.

Estrategias (DO) DEBILIDADES/OPORTUNIDADES

- Se desarrollará y se implementará un plan de carrera y entrenamiento dentro de la organización
- Establecer un plan de comunicación
- Reestructurar organización para cumplir la demanda de nuevos servicios promoviendo al personal interno.
- Sector de compras mantendrá reuniones con especialistas de comercio exterior

Estrategias (FA) FORTALEZAS/AMENAZAS

- Se analizarán la conveniencia de nuevas inversiones a fin de reducir el impacto de la devaluación monetaria del peso argentino.
- Se resaltarán fortalezas en calidad y trayectoria en la prestación de servicios, como punto de partida en la captación de nuevos clientes.
- Se capacitará a todo el personal inherente en el manejo de la información para optimizar la misma en materia digital y virtual

Estrategias (DA) DEBILIDADES/AMENAZAS

- Se revisarán los programas de capacitación en SMA, a fin de determinar la versatilidad de los mismos frente al crecimiento sostenido del último trimestre, en la contratación de personal nuevo.
- Se asignarán mayores recursos al área SMA.
- Se evaluará si las nuevas incorporaciones de M.O., se subcontractaran, o se incorporaran a la estructura de GOS
- Se establecerán objetivos de sector comunes a un objetivo anual de Dirección.
- Se implementará un programa de control de unidades y equipos.

3. Información sobre el desempeño y la eficacia del SG

El grado en el que se ha cumplido la Política, Visión, Misión y Objetivos.

POLITICA: Durante el año 2023 se revisó la Política de SGI de la empresa. La misma ha sido aprobada por Gerencia.

VISION Y MISION: Las mismas fueron revisadas y actualizadas; y posteriormente comunicadas e implementadas durante el año 2021. Quedando expresadas como a continuación se detallan:

VISION: Ser una de las principales organizaciones, a nivel Nacional e Internacional, con participación activa en dar soluciones a todo el ciclo productivo de "Oil & Gas". Lograr el reconocimiento por los estándares de calidad, innovación, eficiencia y equipo de trabajo.

MISION: Proveer servicios que respondan eficientemente en la demanda de todas las etapas del ciclo productivo del sector "Oil & Gas". Potenciar nuestro capital humano y tecnológico. Ampliar el porcentaje del mercado a nivel nacional y expandir nuestras prestaciones a nivel internacional. Garantizar siempre la calidad, la seguridad y el cuidado del medio ambiente, y asegurando sustentabilidad de la organización.

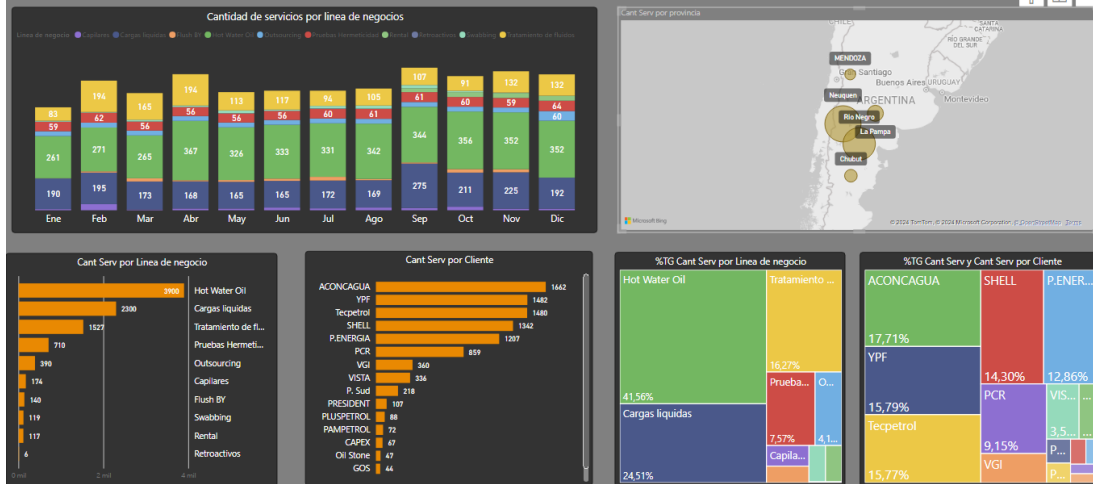
OBJETIVOS 2023: Se evaluaron en general qué estrategias fueron acordes o no, en función de los porcentajes de cumplimiento de los objetivos, arrojados en cada caso. Parte de los mismos se reestablecieron para el año 2023 y otros quedaron debidamente cumplimentados y sin vigencia para el presente año.

Cada responsable de los sectores involucrados en el cumplimiento de los Objetivos y en la implementación de las Estrategias pertinentes, utilizó como herramienta de medición, "Indicadores de Gestión".

Para ésta revisión se decidió mostrar el cuadro de los objetivos correspondientes al área de SMA, debido a la rotación de la M.O. en el último trimestre y a la incorporación de nuevas líneas de negocios, considerándolos como los mas representativos en cuanto a seguimiento y cumplimiento.

SEGUIMIENTO OBJETIVOS 2023										
N°	Objetivo	Fecha Ini	Fecha Fin	Indicador	Indicadores Metas 2023			cumplimiento Objetivo 2023		
					Prog	Real	Cumplimiento	Prog	Real	Cumplimiento
1	Mantener la misma cantidad de servicios realizados en año 2022 en las líneas de negocios: *FBY - Cargas Líquidas- Fby-tratamiento de fluidos- Capilares	21/12/2022	20/12/2023	Cantidad de serv planificado HWO / cant ser realizados	3270	3900	119%	7037	8751	124%
		21/12/2022	20/12/2023	Cantidad de serv planificado FBY / cant ser realizados	116	140	121%			
		21/12/2022	20/12/2023	Cantidad de serv planificado PH / cant ser realizados	644	710	110%			
		21/12/2022	20/12/2023	Cantidad de serv planificado Capilares / cant ser realizados	173	174	101%			
		21/12/2022	20/12/2023	Cantidad de serv planificado CL / cant ser realizados	2079	2300	111%			
		21/12/2022	20/12/2023	Cantidad de serv planificado T Fluidos / cant ser realizados	755	1527	202%			
2	Aumentar durante el año 2023, en un 30 % la cantidad de servicios, respecto al año 2022, para la línea de negocio Swabbing	21/12/2022	20/12/2023	Cantidad de serv 2023 / cant ser realizados 2022	55	130	236%	55	130	100,00%
		21/12/2022	20/12/2023	Cantidad de Clientes serv/ cantidad de clientes ope	1	2	200%			
3	El promedio del EBITDA de todas las líneas de negocios durante el año 2023 sea igual o mayor 18%	21/12/2022	20/12/2023	EBITDA programado / EBITDA real	18%	17%	94%	18	17	94,44%
4	Implementar el programa de Talentos y Jovenes profesionales	21/12/2022	20/12/2023	Cumplimiento del programa	100	50	50%	100	50	50%
5	Implementar Tele supervision en el 80% de los centros operativos y todas las líneas de negocios	21/12/2022	20/12/2023	Cantidad equipos instalados / Cantidad de equipo	8	6	75%	8	6	75%
6	Medir el consumo de GLP y Gas oil Por línea de servicioservicio	21/12/2022	20/12/2023	Cant líneas Servicio / Cant líneas medidas servicio medido	50	50	100%	50	50	100%

CANTIDAD DE SERVICIO POR LINEA DE NEGOCIOS Y CLIENTES



Seguimiento objetivos SMA

SMA									
N°	Objetivo	Meta	Responsable	Fecha Ini	Fecha Fin	Formula	Indicadores Obietivos2023		
							Programado	Valor	
1	Seguridad: Prevenir,minimizar y/o eliminar la ocurrencia de incidentes	Reduccion de indice de frecuencia	SMA	1/1/2023	31/12/2023	Nº accidentes x 1000000/Nº horas trabajadas	≤ 9,27	≤ 8,98	
		Reduccion de indice de gravedad	SMA	1/1/2023	31/12/2023	Nº dias perdidos x 1000/Nº horas trabajadas	≤ 0,35	≤ 0,08	
		Seguimiento de las medidas correctivas derivadas de la investigacion de incidentes	SMA	1/1/2023	31/12/2023	Nº de medidas correctivas cumplidas x 100/Nº de medidas correctivas totales	100%	65%	
	Seguridad: Contar con personal capacitado en Seguridad, Salud y Medio Ambiente (SMA)	Cumplir con el Programa de Capacitación 2023- Plataforma GOS GENERAR	SMA	1/1/2023	31/12/2023	Nº Capacitacion realizadas*100/Nº capacitaciones programadas	100%	83%	
		Capacitar a cada uno de los empleados en funcion del programa de capacitacion en SMA 2023	SMA	1/1/2023	31/12/2023	Nº capacitaciones cumplidas por persona * 100/Nº de capacitaciones programadas	40%	36%	
2	Seguridad:Implementación del Plan de Seguridad y Salud en el trabajo. Evaluar condiciones de trabajo, equipos, herramientas. Mejora continua del sistema de SMA	Realizar Auditorías al Sistema de Gestión de Seguridad y Medioambiente	SMA	1/1/2023	31/12/2023	Nº de auditorias SMA realizadas	36	35	
		Seguimiento y tratamiento de las observaciones detectadas en inspecciones y auditorias de SMA	SMA	1/1/2023	31/12/2023	Nº de observaciones corregidas x 100/ Nº de observaciones	100%	65%	
3	Seguridad: Programa de tarjetas de observacion (TOT)	Ejecucion de TOT enfocadas en actos inseguros sobre el total de tarjetas	SMA	1/1/2023	31/12/2023	Nº de TOT actos inseguros*100/Nº de inspecciones programadas	100%	55%	
4	Seguridad: Mejorar los procedimientos de preparación y respuesta ante emergencias	Ejecutar los simulacros según programa de simulacros	SMA	1/1/2023	31/12/2023	Nº simulacros realizadas*100/Nº simulacros programados	100%	55%	
5	Gestion Vehicular:Prevenir la ocurrencia de incidentes vehiculares. Reducir El IR de 2022	Capacitacion manejo defensivo de todo ingreso que conduzca	SMA	1/1/2023	31/12/2023	N/A	100%	100%	
		Control mensual, registro y comunicación de Indice de riesgo por chofer IR Peligroso	SMA	1/1/2023	31/12/2022	N/A	<121	124	
		Concientzar en fatiga y somnolencia a conductores	SMA	1/1/2023	31/12/2022	Nº capacitaciones cumplidas por persona * 100/Nº de capacitaciones programadas	100%	61%	
6	Medir el consumo de GLP y Gas Oil por línea de servicio	Control mensual de consumos de GLP por línea de servicio	SMA	1/1/2023	31/12/2023	GLP: Cantidad líneas de servicio/Cantidad medida de líneas de servicio	100%	100%	
		Control mensual de consumos de GLP por línea de servicio	SMA	1/1/2023	31/12/2023	UnidadGas Oil: Cantidad líneas de servicio/Cantidad medida de líneas de servicio	100%	100%	

INDICADORES 2023

MES	Cantidad de personal	Horas hombre trabajadas	Fatalidades	Can Acc	Can días Perdidos	Indice Frecuencia (IF)	Indice Gravedad (IG)	COVID (+)	Incidentes ambientales
1/1/2023	129	25237	0	0	0	0	0	0	0
1/2/2023	129	24036	0	0	0	0	0	0	1
1/3/2023	129	26554	0	0	0	0	0	0	0
1/4/2023	130	25257	0	1	30	39,59	1,18	0	0
1/5/2023	131	26600	0	0	0	0	0	0	0
1/6/2023	133	27460	0	0	0	0	0	0	0
1/7/2023	133	26528	0	1	14	37,69	0,52	0	0
1/8/2023	133	26349	0	0	0	0	0	0	0
1/9/2023	133	25662	0	0	0	0	0	0	0
1/10/2023	133	27115	0	0	0	0	0	0	0
1/11/2023	136	27494	0	1	15	36,37	0,24	0	0
1/12/2023	138	25351	0	0	0	0	0	0	0
		313643	0	3	59	8,99	0,086	0	1

Tipo	Actividades	Frecuencia	Responsable	PROGRAMACION												CUMPLIMIENTO PROGRAMA	
				ene-23	feb-23	mar-23	abr-23	may-23	jun-23	jul-23	ago-23	sep-23	oct-23	nov-23	dic-23	PROGRAM	CUMPLIDO
Salud Ocupacional	Realizar relevamiento de riesgos para ser presentado	Anual	Servicio externo de HyS - ART													1	1
	Exámenes Periódicos de Salud	Anual	ART/ Prestador													3	3
	Devolución de resultados de exámenes periódicos	Anual	Responsable de SML													2	1
	Analizar datos de exámenes periodicos periodo anual anterior	Anual	Responsable de SML													1	1
	Seguimiento y análisis del Ausentismo general, por accidentes	Mensual	Responsable de SML													12	12
	Control de factores de riesgos. (HTA-tabaquismo,IMC) luego	Mensual	Responsable de SML - Responsable RRHH													3	1
	Actualización de estudio ergonomico por puestos	Anual	Responsable SML													1	1
	Control de drogas y alcohol	Mensual	Responsable de SML - Responsable RRHH													4	4
	Capacitación en Salud Ocupacional	Según programa	Responsable de SML													4	1
																31	19
																60	

a. Satisfacción del Cliente y Retroalimentación de las Partes Interesadas

Durante el año 2022 se realizó un informe de la encuesta de “Satisfacción al Cliente”, con un cumplimiento de un 93% del plan.

En el Anexo “Informe de Encuesta de Satisfacción al Cliente 2022”, se puede ver en detalle la información que arrojó la misma y las conclusiones a las que se arribaron.

Durante el año 2023 se realizó una encuesta de “Satisfacción al Cliente”, al momento de realizar esta reunión la misma se encuentra en proceso con un cumplimiento del 46%. Se acuerda realizar informe cuando alcancemos al menos un 90% de cumplimiento y analizar los resultados la primera semana del mes de abril.



Informe de Revisión por la Dirección

Código: SGI-FOR-011
Versión N° 01
Fecha Vigencia: 15/03/2019

b. El grado en el que se han logrado los objetivos de calidad, seguridad, ambiente y salud ocupacional

Respecto a los objetivos de SMA, si bien algunos de los mismos no se cumplieron al 100%, los resultados son más que aceptables teniendo en cuenta el aumento en la cantidad de servicios respecto al año 2022. Destacando que la estructura del sector de SMA se mantuvo.

c. El desempeño de los procesos y conformidad de los productos y servicios

El desempeño se realiza mediante el análisis de los objetivos e indicadores de los diferentes procesos, el nivel de seguimiento del desempeño de sus procesos, el análisis de tendencias y toma de acciones es mensual a través de la Intranet que posee la empresa y se analizan en un cuadro de mandos diseñado por GOS para tal fin.

d. Las NC y Acciones Correctivas

Si bien se generaron no conformidades , se define que para el año 2024 se remplazara la metodología de No conformidades utilizando planes de acción

e. Estado de la investigación de incidentes, acciones correctivas y mejora continua

Durante el año 2023 se suscitaron:

1. 3 accidentes de personal con días perdidos. En todos los casos se hicieron los análisis de las causas correspondientes.
2. 1 incidente ambientales, del cual se realizado de acuerdo al procedimiento investigación y plan de acción
3. Sin Fatalidades

Programa gestión vehicular

f. Auditorías

Se realizaron dos auditorías internas durante el año 2023, una en el mes de junio y la otra en el mes de diciembre 2023. De las mismas se generaron 08NC. Todas tratadas mediante la apertura de no conformidades internas y planes de acción.

g. Desempeño de los proveedores externos

Durante el año 2023, se realizó la evaluación de proveedores conforme el procedimiento 9-C COM-PE-002 EVALUACION DE PROVEEDORES. El mismo aplica a todos los proveedores considerados críticos que otorguen servicios o insumos a la organización que puedan afectar de forma directa la calidad de nuestro servicio final prestado a nuestro cliente.

De dicha evaluación, se pudo determinar que nuestros proveedores de productos críticos, están por encima de la calificación media.

- Cantidad de proveedores evaluados: **57**
- Cantidad aprobados: **56**
- Cantidad observados: **2**
- Cantidad desaprobados: **0**
- Promedio Trayectoria: **6.57**
- Promedio gestión: **2.42**
- Promedio Total: **9**
- Proveedor menor Calificación:
 - BASSIGNANI HERRAJES S.R.L.
 - ELETA GABRIEL HORACIO

h. Resultados de Seguimiento y Medición

En la presente Revisión por la dirección se analiza el SGI implementado y mantenido en 2023.

i. Resultados de Evaluación de Cumplimiento con los requisitos legales y de otro tipo

En los meses de enero y de julio se realizó una revisión integral de cumplimiento de los requisitos legales por el área de SMA. Mientras que en los meses restantes se fueron actualizando los requisitos legales y de los clientes.

j. Consulta y participación de los trabajadores

En el mes de octubre del 2023 se llevó a cabo una encuesta de clima laboral, a cargo de la consultora "Gloria Scavuzzo". De dicha encuesta se desprenden las siguientes conclusiones:

Consideraciones

La encuesta realizada en 2/2024, abarcando el período 2023, con un puntaje de 79,82% indica más de 1 punto de mejora respecto de la edición 2022 (78,69%), indicando la consistencia en el proceso de mejora informado en las encuestas realizadas anteriormente.

Metodología: Recolección de datos mediante cuestionario online y anónimo.

División demográfica basada en:

4. Rango de edad
5. Máximo nivel formativo alcanzado
6. Base en que desempeña funciones
7. Tipo de puesto desempeñado

Calificación: Escala tipo Likert 1 a 5.

Dimensiones evaluadas:

Las dimensiones evaluadas por la encuesta corresponden a:

8. Lugar físico de trabajo
9. Relación con compañeros de trabajo
10. Relación con la conducción
11. Pertenencia a la Organización
12. Sentimiento de valoración
13. Habilidades, competencias, capacitación.
14. Compromiso con la organización.

Hallazgos y Oportunidades de Mejora

Clima Laboral y Rangos de Edad:

En este punto se continúa prácticamente sin cambios, por lo que continúan activas las mismas consideraciones que fueron realizadas en la encuesta anterior, prestando especial atención a los grupos prevalentes.
En todos los grupos de edad las respuestas han sido consistentes, con un ligero incremento en la aprobación por parte de los grupos más jóvenes.
Continúan presentes los desafíos de integración en términos intergeneracionales, debiendo comenzar a prestar atención a la conducta, integración y necesidades de los grupos más jóvenes.

Demográficos:

La composición del personal de la organización debe ser tomada en cuenta para poder realizar la mejor gestión de los equipos de trabajo, entendiendo factores culturales, etapa de la vida que toca transitar, etc.
Edad de la población: En pos de una búsqueda de mejora, sería necesario analizar

necesidades específicas

- para cada grupo, atendiendo por supuesto que esto no signifique una sobrecarga ni desequilibrios para la
- Formación: De la encuesta surge un empobrecimiento del nivel formativo. Si bien parte de este empobrecimiento puede ser atribuido a confusiones al momento de responder, sigue siendo una recomendación firme el afianzamiento de procesos de capacitación entendido como capacitaciones de nivelación y/o específicas.

Relación con la conducción:

Esta dimensión continúa brindando un margen de mejora que podría ser aprovechado por la Organización en el marco de desarrollo de capacitaciones de integración, mecánicas de liderazgo integradas, etc.

Por otro lado, es un área que puede ser fortalecida a partir de dinámicas de recepción de proyectos y sugerencias, sustentadas por algún tipo de estímulo/reconocimiento dispuesto por la organización, ya que justamente las subdimensiones con espacio de mejora serían:

- La conducción me da a conocer la misión y la visión de la empresa.
- La conducción toma seriamente las sugerencias del personal / Me siento escuchado por la conducción.
- La Conducción tiene una buena comprensión de lo que pasa en mi departamento.

Pertenencia:

En esta dimensión surgen oportunidades de mejora vinculadas a dos variables específicas, dadas por la gestión de ascensos y la retroalimentación que reciben los empleados en términos de su desempeño. Normalmente, la segunda puede servir de sustento a la primera, están en este punto muy vinculados a cuestiones de las Jefaturas vinculadas a procesos de Liderazgo y Comunicaciones.

Capacitación y Competencias:

En esta dimensión surge el Entrenamiento que recibo como la oportunidad de mejora. Sería recomendable realizar una indagación respecto del entrenamiento deseado, de modo de que en un post análisis surja la conveniencia respecto de las matrices de capacitación existentes. La comunicación de la matriz de capacitación es un tema clave, así como también la relevancia de la misma respecto de las tareas realizadas por el operario.

En contraposición, la subdimensión “La Capacitación es una prioridad en mi organización” tiene un valor alto, por lo que el operario entiende igualmente que el esfuerzo de capacitación existe por parte de la empresa.

Autovaloración:

El personal de GOS tiene una alta valoración de sí mismos, en términos de capacidad técnica y capacidad de trabajo.

Sigue presente la deuda en términos de la devolución del desempeño, como una necesidad de los operarios.

Compromiso:

Este indicador brinda un puntaje muy bueno, que marcaría que no hay una intención o búsqueda generalizada de otras oportunidades laboral.

La oportunidad de mejora está por Motivación por parte de la organización, variable que puede mejorar sensiblemente.

Interacción entre áreas:

Se da, de manera muy positiva, una sensible mejora en términos de las comunicaciones inter áreas de la organización, indicando mejoras tanto en las comunicaciones y coordinación como en la gestión de recursos.

RECURSOS HUMANOS

Sugerencias de mejora enviadas por los empleados:

Típico	Detalle
Capacitación:	Incrementar capacitación en general.
	Capacitaciones específicas para el uso de herramientas, mantenimiento.
	Ampliación de cursos para nuevas tecnologías, Excel, etc.
	Mejorar la inducción de nuevo personal.
Habilidades blandas	Desarrollar el compañerismo e integración.
	Mejorar la forma en que nos comunicamos para evitar malos entendidos.
	Trabajar sobre la motivación de los operarios.
	Incrementar los espacios de charla con el personal.
Elementos de trabajo:	Nuevas sillas para puestos de trabajo
	Proveer elementos de hidratación para el personal de campo.
	Provisión de EPP adicionales para áreas de trabajo sucio.
Empresarial / Adm	Mejorar respuesta consultas de operarios ya que muchas veces quedan sin responder.
	Mejorar respuestas a la aplicación ya que no hay feedback de pedidos, checklist y tarjetas stop.
	Realizar llamados de atención por mail uso de indumentaria de trabajo.
	Mejorar las comunicaciones con el cliente.
	Incrementar la presencia de supervisión.
	Modificar diagrama de trabajo para reducción de viajes.
	Reuniones mensuales de información y toma de decisiones de todos los sectores con la Gerencia.
Estructural:	Mantener stock de insumos en todas las bases.
	Disponer de equipos de reserva ante eventualidades.
	Modernizar la administración reduciendo el uso de papel.
	Mejora edilicia de las diferentes bases.
	Incorporar sanitarios en los equipos.
Mantenimiento	Mejora de logística de mantenimiento para reducción de viajes y tiempos.
	Profundizar el mantenimiento mecánico de equipos y unidades para evitar tiempos muertos.
Seguridad	Incrementar las visitas de HSE en equipos de pulling.
Otros	Incorporar premios por objetivos.

k. Riesgos y Oportunidades

Durante el 2023 se revisaron y se actualizaron todas las fichas de procesos de acuerdo a lo establecido en el procedimiento SGI-PN-010 Gestión de riesgos y oportunidades.

l. Información sobre el desempeño ambiental de la organización, incluidas las tendencias relativas a sus aspectos ambientales significativos

En el 2023 la organización se encuentra renovando la habilitación de generadores de residuos contaminados y la habilitación de tratadores de agua de Flow Back, de la provincia de Neuquén. Se inició el trámite para obtener habilitación transportista de residuos. Durante el año 2023 se generó un incidente ambiental menor al cual se le dio el tratamiento de acuerdo al procedimiento.

4. Adecuación de los recursos;

Green Oil Services considera que la adecuación de los recursos es de gran importancia para la mejora de los servicios y la conformidad del cliente.

En el año 2023 se asignaron los siguientes recursos:

- Montaje de una planta de tratamiento de Flow back
- Puesta en servicio equipo H24
- Obrador Entre Lomas
- Obrador Tecpetrol
- Instalación de heladeras y generador eléctrico
- Acondicionamiento viviendas de COC y CORDLS
- Revamping equipo H15 servicio PCR
- Revamping equipo H16 YPF
- Instalación de sistema satelital de monitoreo en equipos HWO.
- Contratación de subcontratistas para aumentar la capacidad operativa en servicio de cargas líquidas
- Obrador Los Ba
- Y los ya referenciado en el párrafo “ADECUACION DE RECURSOS PARA MANTENER EL SGI EFICAZ”

5. Eficacia de las acciones tomadas para abordar los riesgos y las oportunidades;

Se ha trabajado en la actualización del Mapa de Proceso 2023 y en función de la determinación de los Procesos estratégicos, principal y de apoyo se confeccionó una Ficha de Proceso para cada uno de ellos, trabajando puntualmente con cada responsable de los procesos y en la cual se pudo determinar

y evaluar para cada uno de ellos los requisitos de entrada y salida (Proveedor – entrada y cliente-salida) y también se trabajó en reconocer los riesgos y oportunidades que pueden interactuar y/o afectar el normal funcionamiento de cada proceso y así también analizar en cuáles de ellos se pueden tomar acciones para abordarlos y controlarlos o minimizar el impacto que pueden tener sobre el negocio. La información de respaldo se encuentra en las fichas de procesos, donde se determinaron en cuales se van a tomar acciones y se confecciono un plan de acción anexo al Manual del SGI para indicar responsables, plazos y acciones para abordar los riesgos y oportunidades.

6. Oportunidades de Mejora;

Las recomendaciones han sido tratadas y se refleja en cada uno de los puntos detallados en este informe.

7. Cumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos y la evaluación de cumplimiento con los requisitos legales y otros requisitos que la organización suscriba;

Los requisitos legales fueron actualizados de manera semestral, por el área de SMA.

8. Comunicación(es) relevante(s) con las partes interesadas externas, incluidas las quejas

En el transcurso del 2023 se recibió un reclamo por parte del cliente, el mismo se encuentra cargado en el sistema de intranet como una comunicación para darle seguimiento.

9. RESULTADOS DE LA REVISIÓN

Como conclusiones se pueden definir que:

- Green Oil Services cuenta con un sistema de gestión activo y en continuo proceso de adaptación al contexto y a los requisitos de todas las partes interesadas. Para mantener los resultados actuales, la organización:

- Seguirá fomentando la participación del personal en cuanto a las tareas programadas para el SGI, con el acompañamiento de Gerencia.

Como ya se menciona en la presente Revisión, para Green Oil Services es de fundamental importancia la designación de recursos, proyectando para el año 2023 se concreten los siguientes objetivos

OBJETIVOS 2024

1- Mantener durante el año 2024, la misma Cantidad de servicios, respecto al año 2023, en las líneas de negocios:

- Swabbing
- Pruebas de Hermeticidad
- Instalación y Extracción de Capilares
- Tratamiento de Fluidos

2- Incrementar durante el año 2024 respecto al año 2023, en las líneas de negocios:

- Cargas liquidas 30%
- Rental de equipamiento
- Swabbing
- Pruebas de Hermeticidad
- Instalación y Extracción de Capilares

2- El promedio del EBITDA de todas las líneas de negocios durante el año 2023 sea igual o mayor 22%

3- Optimizar el sistema de calderas de los equipos H15 y H18 para disminuir el 20% del consumo de GLP por operación

4-Finalizar el diseño del nuevo equipo HWO eléctrico que permite disminuir la emisión de CO2 en un 20%

4-Implementar en el 100% procedimiento de calificación, auditorias y evaluación de subcontratistas

5-Cumplir con el 100% del programa de gestión vehicular (programas incentivos)

6- Cumplir con el plan 100% de administración - gestión - control de abastecimiento y pañol.

ESTRATEGIAS 2024

- Finalizar un equipo Hot Water H27
- Diseñar equipo HW Eléctrico
- Iniciar fabricación equipo Eléctrico
- Relevar sistema de calderas y hacer modificaciones
- Revamping equipo Ph 147
- Implementar un programa de incentivos al personal por conducción segura y elaboración tarjetas de observación
- Realizar encuesta de clima laboral a todo el personal de GOS
- Reemplazar proveedor de Rastreo satelital de equipos.
- Implementar procedimiento de gestión de proveedores
- Implementar plan de lavado y engrase en COC
- Finalizar software de control de telemetría para registros y adquisición de datos,
- Ampliar la prestación de la aplicación GOS REPORT a los reportes de partes diarios y datos técnicos.
- Crear el sector Control de Flota, definir roles y funciones del personal que lo integre; dependencia y alcance de dicho sector en la estructura organizacional de GOS.
- Realizar alianzas estratégicas y de desarrollo con nuevos proveedores.
- Ofrecer propuestas comerciales basadas en beneficios y/o descuentos, para aquellos clientes que nos contraten nuevas líneas de negocios y/o amplíen sus plazos contractuales vigentes.
- Rediseñar e implementar nuestra página web, en función de las nuevas estrategias, y de los objetivos 2024.
- Revisar el manual de marca e imagen corporativa, difundir su utilidad y requisitos de la marca según los medios de comunicación, a todo el personal de GOS, en función de su rol dentro de la organización (Imagen de perfil- indumentaria-presentaciones digitales y en papel).
- Desarrollar alianzas estratégicas con las empresas del sector energía del holding. Formar un equipo inter - empresarial que permita detectar oportunidades en nuevas líneas de servicios tanto en convencional como en no convencional.
- Desarrollar e Implementar un plan de carrera y capacitaciones eficiente, para todo el personal, de acuerdo a las necesidades de cada sector y el perfil de puesto a cubrir, alineado con los Objetivos de GOS S.A.
- Comunicar a toda la organización la Visión, la Misión, los Valores y los Objetivos del año 2024.
- Comunicar el Plan Estratégico 2023, comprometiendo en su ejecución y seguimiento, al personal estratégico.
- Implementar programa de jóvenes profesionales
- Continuar con el comité de gestión
- Contratar servicio de asesoría en comunicación interna y externa
- Designar responsables, internos o externos, para la elaboración y análisis del proyecto de servicio Montaje y Reparación de equipos de terceros.
- Continuar con la tercerización de la carga de datos operativos no confidenciales.

Las actualizaciones correspondientes en las plataformas digitales de los clientes que así lo demanden.



Informe de Revisión por la Dirección

Código: SGI-FOR-011

Versión N° 01

Fecha Vigencia: 15/03/2019

- El desarrollo y el control de Calidad (comunicación efectiva/funcionamiento) de los nuevos módulos de aplicación, GOS Report e Intranet.
- Desarrollar e Implementar programa de inclusión de personal con capacidades diferentes.
- Potenciar con nuestros clientes