



GUACAMAYA ENERGY SERVICES S.A.S

CÓDIGO DE ÉTICA

El presente Código de ética ha sido una creación y desarrollo conjunto en la que hicieron sus valiosos aportes varios colaboradores de Guacamaya Energy Services S.A.S.

El **Comité editorial**, responsable principal, estuvo compuesto por Jairo Hernández Morera, Ángela María Forero, Nathalia Hernández Martínez, y Lucy Bernal Martínez.

Fueron también muy importante las contribuciones específicas de su experticia técnica de Rafael Cañizales, Sebastián Calderón, Juan David Tarache, Claudia Bonilla, Yoexnith Sánchez, y Cristian Navarro.

En las tareas de edición contamos con la colaboración de Fabio García Ortiz y Antonio Salamanca Monrossi.

La versión de audio fue narrada, producida y por postproducida por Fabio García Ortiz.

TABLA DE CONTENIDO



MICROLECCIÓN

	PÁGINA
SALUDO DE NUESTRO DIRECTOR GENERAL	3
01 NUESTRA IDENTIDAD	4
NUESTRA FILOSOFÍA	5
02 NUESTROS VALORES	6
03 La integridad	8
04 El respeto	10
05 La excelencia	12
06 La sostenibilidad	14
07 El compromiso	16
08 La humildad	17
09 NUESTROS PILARES	19
Entorno	19
10 Salud	22
11 Seguridad	24
12 Ambiente	26
13 Calidad	28
14 LOS ELEMENTOS	30
Transformación del ser	30
Alimentación saludable	31
Actividad física	31
Espiritualidad y el descanso	31
Buenas obras por el planeta	32
15 COMPROMISO DE AMOR	33
16 ALCANCE DEL CÓDIGO DE ÉTICA	36
17 MARCO LEGAL	38
DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS	38

18	CONVENIO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO - OIT	41
19	POLÍTICAS ANTICORRUPCIÓN DE LA UNIÓN EUROPEA Y DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA	43
20	CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA	45
21	DIRECTRICES CONTRA EL LAVADO DE ACTIVOS Y LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO	47
22	DIRECTRICES PARA LA PROTECCIÓN DE DATOS	49
23	DIRECTRICES PARA LA CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN	51
24	POLÍTICA DE CUMPLIMIENTO EN COLOMBIA. COMPLIANCE	53
25	DIRECTRICES PARA LA PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	55
26	OBSEQUIOS, ATENCIONES Y HOSPITALIDADES	57
	Conductas permitidas	57
	Conductas prohibidas	57
27	CONFLICTO DE INTERESES	61
28	GESTIÓN PREVENTIVA DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES	63
29	DIRECTRICES PARA EL MANEJO DE LAS INTERACCIONES	65
	INTERACCIONES FAMILIARES	64
30	INTERACCIONES ENTRE COLABORADORES	67
31	INTERACCIONES CON LA COMPETENCIA	69
32	INTERACCIONES CON LAS COMUNIDADES	71
33	INTERACCIONES CON EL MEDIO AMBIENTE	72
34	REPORTE DE COMPORTAMIENTOS ANTIÉTICOS	73
35	COMITÉ DE ÉTICA	75
36	CORREO DE ÉTICA	77
37	COMPROMISO INDIVIDUAL	78

Saludo de nuestro Director General

Quiero ser yo personalmente quien presente la identidad de nuestra organización. Ella es el ADN que define nuestra forma de ser, de vivir y de actuar, y lo que se espera de cada persona que interactúe con *GUACAMAYA* en cualquier forma de vinculación o relación. Aquí se expresan nuestra filosofía, nuestros valores, los pilares y nuestro compromiso de amor; todo aquello que nos hace únicos.

Hemos desarrollado con sumo cuidado un Código de ética que exprese las formas de comportamiento que esperamos entre nuestros colaboradores, contratistas, subcontratistas y proveedores, y de ellos con los clientes y comunidades a quienes buscamos servir con nuestro trabajo.

Este Código de ética nace en armonía con nuestra visión y misión, e incorpora en el centro de su alma el respeto por los derechos humanos, el cuidado de la salud, la preservación del medio ambiente, la seguridad en cada acción diaria, la calidad de procesos y resultados, y el estricto cumplimiento de las normas.

Su cumplimiento debe observarse en todos los contextos de nuestras interacciones por todos nuestros colaboradores, contratistas, subcontratistas y aliados siempre que actúen en nuestro nombre, así como por nuestros proveedores de productos y servicios en sus relaciones con nosotros. Cuidaremos también de trabajar con clientes que compartan estas formas de proceder para evitar riesgos reputacionales.

A través de la apropiación de este código deben expresarse nuestros propósitos fundamentales de servir con amor y crear valor en todo lo que hacemos, con altos estándares de calidad y ética empresarial.

Nos motiva servir a la satisfacción de las necesidades de una persona, de una compañía, de una comunidad o de una entidad. Y buscamos hacerlo con amor como expresión de la voluntad individual y colectiva de nuestra organización de procurar del bienestar del otro y de ser nosotros mismos cada vez mejores personas.

Nuestra convicción y nuestro compromiso es crear valor y beneficios para quienes se relacionan directa o indirectamente con nosotros, pues solo así entendemos la posibilidad de alcanzar el crecimiento para todos.

Invito a todos nuestros colaboradores, que son nuestro capital más valioso; a nuestros contratistas, subcontratistas, proveedores y aliados que son igual de importantes, y a nuestros clientes y comunidades a quienes servimos, a suscribir este compromiso con nuestra identidad y con nuestro Código de ética, y a que actuemos en coherencia con él para el fortalecimiento de nuestras relaciones a largo plazo.

Un cordial saludo,

Jairo Hernandez Morera
Director General





Nuestra Identidad

¿ Quiénes somos como organización? Resulta muy necesario tener claro cuál es nuestra identidad, cómo nos reconocemos ante los demás, pero sobre todo ante nosotros mismos, seamos accionistas, colaboradores, contratistas, subcontratistas, proveedores o aliados.

Esta larga lista de implicados fue la primera clave para responder la pregunta: aquello que somos necesita ser compartido por todos los que de una u otra forma estemos relacionados con la organización pues, finalmente, las acciones de cada uno termina construyendo en la práctica nuestra forma de ser, nuestra identidad.

Para construir nuestra identidad hemos formulado una filosofía, una forma general de entendernos a nosotros mismos, que expresa nuestro más íntimo sentir sobre lo que queremos para la organización como sistema humano y para cada persona dentro de ella.

Por otra parte, y como esa identidad se construye en la práctica con nuestras acciones, hemos visto fundamental declarar unos valores que nos definan como organización y orienten nuestras acciones y decisiones: integridad, respeto, excelencia, sostenibilidad, el compromiso y humildad. Más adelante los explicaremos en detalle.

En tercer lugar, buscamos que nuestras actuaciones organizacionales, orientadas por los anteriores valores, reposen sobre cinco pilares fundamentales: el entorno, la salud, la seguridad, el ambiente y la calidad. Ya llegará el momento de hablar sobre ellos.

También dijimos que somos una organización donde las personas son lo primero. Por lo tanto, hemos definido cinco elementos cuyo desarrollo *GUACAMAYA* quiere estimular en todos aquellos relacionados con ella en cuanto seres humanos: la transformación del ser, la alimentación saludable, la actividad física, la espiritualidad y el descanso, y las buenas obras por el planeta.

Un quinto y último componente es el Compromiso de amor. Lo hemos creado como una guía para llevar a la práctica la filosofía de *GUACAMAYA*; y los valores, pilares y elementos en que se fundamenta. Veamos más en detalle todo esto.





Nuestra filosofía

Formar parte de *GUACAMAYA* nos produce una gran alegría y satisfacción. Pero ¿por qué?

Pues porque en *GUACAMAYA* formamos parte de un equipo humano que trabaja por hacer realidad unos propósitos que consideramos fundamentales.

En primer lugar, buscamos ser seres humanos íntegros pues entendemos que esta es una condición fundamental para crecer sanamente como personas, como profesionales, como empresa y como ciudadanos. Por esta misma razón fue que establecimos los cinco elementos mencionados pocas líneas atrás.

Además nos llena de satisfacción saber que en esta organización cultivamos una vocación de servicio comprometida con la excelencia y con la búsqueda del crecimiento continuo. Por esto valoramos altamente el ser de las personas y trabajamos por el bienestar de nuestros colaboradores, de las comunidades donde prestamos nuestros servicios y de nuestros proveedores, siempre cuidando el medio ambiente.

Por último, en *GUACAMAYA* nos sentimos orgullosos de la confianza que expresan los clientes en nuestro trabajo. Esa confianza es uno de los activos más valiosos de nuestra organización y lo cuidamos celosamente buscando siempre altos estándares de seguridad y calidad.

"En Guacamaya Energy Services, somos un equipo humano íntegro y comprometido con la excelencia. Nuestra vocación de servicio nos impulsa a trabajar de manera sencilla, eficiente y con un enfoque innovador, asegurando procesos disruptivos y sostenibles. Valoramos el bienestar integral de nuestros colaboradores, las comunidades y los socios estratégicos, mientras protegemos el medio ambiente. Operamos con altos estándares de calidad y seguridad para construir relaciones de confianza y aportar soluciones que trasciendan con simplicidad y efectividad."





MICROLECCIÓN 02

Nuestros valores

Los valores son aquellos grandes derroteros u orientaciones, muy generales, que aceptamos como fundamentales para dirigir nuestras acciones concretas en la vida. Gracias a ellos podemos evaluar cada situación que nos genere incertidumbre, confusión o dudas, e identificar lo que es justo o correcto y lo que no. Por este camino, los valores que escogemos y aceptamos terminan teniendo un gran papel en la construcción y definición de nuestro ser como personas.

Asumimos que esos valores son universales, es decir que deben ser aplicados siempre por cualquier persona, en cualquier lugar y circunstancia. Es por esta razón que no son negociables. De otra forma, no serían universales y por lo tanto no nos servirían para orientarnos en cada circunstancia y en todo momento, y nuestro ser como personas terminaría un poco desorientado, susceptible a los vicios y malas acciones, poco exitoso en lo que emprenda y seguramente infeliz.

Dentro de las organizaciones sucede exactamente igual. La necesidad de tener unos valores claros y universales es muy grande dado que una organización enfrenta día a día muchas situaciones complejas que exigen poder definir bien qué es lo justo y correcto y qué no. De la correcta aplicación de estos valores es frecuente que dependa la vida laboral e incluso física de muchas personas. También, el buen funcionamiento de una compañía, el bienestar de numerosas comunidades y las posibilidades de crecimiento económico sostenible de familias,

de empresarios y de la sociedad en conjunto.

Por todo ello, para construir y ser una organización de gran calidad, como es el caso de *GUACAMAYA*, debemos definir los valores que nos rigen y orientan para el funcionamiento diario

y en nuestra proyección al futuro. Es necesario que todos tengamos claro en qué consisten esos valores y cómo se espera que ellos orienten nuestras acciones dentro de la organización.

Por su naturaleza misma los valores no pueden ser impuestos al otro ni fingidos de manera alguna. Pero también es necesario que sean compartidos por todos dentro de una misma organización. Por ello se ha creado el presente Código de ética, pues esperamos que cada uno de nuestros colaboradores, proveedores, contratistas, subcontratistas y clientes entienda los valores que promovemos y los puedan asumir como propios; muy posiblemente ya lo hayan hecho. Consideramos que son valores fundamentales para un ser humano, de modo que no dudamos que así puede ser.

Presentemos, entonces, cada uno de esos valores y analicemos algunos ejemplos de su aplicación. En las siguientes secciones explicaremos cada valor y analizaremos con un ejemplo real cómo se entiende y aplica en *GUACAMAYA*.



Ejemplo

¹ Una persona, digamos que se pueda llamar Cristina, tiene la posibilidad de ganarse unos pesos de más recibiendo un regalo muy generoso de un proveedor de la organización. La situación es que ella necesita ese dinero para completar la matrícula universitaria de su hija, que es, por su puesto, su prioridad en la vida. Pero semejante regalo la compromete con el proveedor y ella es la responsable de escogerlo.

Eduardo, padre de familia y mayor ingreso de su hogar, está a cargo de las compras de la empresa y de su decisión dependen tanto proveedores como precios. Ahora cuenta con un salario adecuado, pero unos años atrás pasó trabajos para cubrir las necesidades de su familia y sabe que, en un país tan inestable, esa situación podría volver a presentarse.

Cristina y Eduardo han visto a algunos colegas de otras empresas hacer cosas indelicadas para ganar más dinero bajo la mesa, pero también vieron cómo a dos de ellos los despidieron de la manera más deshonrosa frente de muchas personas. Eduardo y Cristina se enorgullecen de ser personas éticas y poder presentarse en cualquier lugar con la cara muy en alto y, sobre todo, de ser un excelente ejemplo para sus hijos.

Análisis del ejemplo

Tenemos obligaciones, sin duda, y prioridades en la vida y, seguramente para todos, los hijos son la primera prioridad de todas. Pero ¿qué debemos priorizar ante ellos mismos: pagar sus gastos o ser un modelo de conducta?

A las personas que les importa poco pasar por deshonestas las veremos frecuentemente involucradas en situaciones deshonestas. Pero a la gran mayoría nos dolería mucho vernos ante nuestros hijos como deshonestos o ver así a alguno de nuestros seres queridos. Esa no es la forma de vida ni la forma de ser ni la forma de comportarnos que queremos.

En eso consiste tener valores y vivir de acuerdo con ellos en cada momento y acción de nuestras vidas.



¹ Todos los ejemplos dados en este documento tienen fines didácticos e ilustrativos.



MICROLECCIÓN 03

Integridad

No puede pensarse que haya un valor más importante que otro pues todos ellos en conjunto son los que construyen nuestro ser. Pero la integridad es nuestro valor central pues, básicamente, consiste en que practiquemos todos los demás de manera sincronizada y coherente en todas las acciones de nuestra vida.

Somos íntegros y actuamos con ética, moral y transparencia; estos son comportamientos fundamentales y no negociables.

La integridad se da cuando los valores que aceptamos como propios se encarnan claramente en nuestras acciones, cuando nuestro comportamiento y palabras expresan honesta y sinceramente nuestro pensamiento e intenciones, y cuando cumplimos nuestros compromisos como fueron acordados. El círculo se cierra cuando todo lo que hacemos y decimos refleja sin lugar a dudas los valores que enunciarnos.

Actuar de manera íntegra o ser una persona íntegra, entonces, nos dice que los demás valores que asumimos deben estar presentes en cada momento de nuestras vidas.

Ejemplo

- Buenas, Vicente. ¿ya pudo alistarme las autorizaciones que le pedí el favor ayer?
- Buenos días, señor Santos. Tengo un problema con esas autorizaciones, porque están por fuera de las tarifas que veníamos manejando.
- ¿Cómo así? Esas son las tarifas que yo acordé con el proveedor. No tienen que ser las mismas de antes. Es otra operación. Usted hágame el favor de tramitar las autorizaciones.
- Pues es que yo veo que la labor es muy similar y además las autorizaciones están por más días de los que siempre hemos usado para movilizar esos equipos.
- Tranquilo, Vicente. Yo sé por qué acordé esas tarifas y esa cantidad de días. Haga rápido esa vuelta que yo después le colaboro; usted sabe que el proveedor es un man chévere con nosotros y se manifiesta. ¿O es que se aburrió ya de trabajar aquí?
- Pero, señor Santos, ese es el mismo proveedor que nos incumplió la otra vez; ¿no se acuerda? Después soy yo el que tiene que poner la cara allá arriba.
- ¡A lo bien, hombre! Yo le cuido la espalda con el jefe. Él sabe cómo son las cosas.

Análisis del ejemplo

Es posible que dos o más colaboradores se pongan de acuerdo para incrementar innecesariamente los costos de contrataciones externas, por lo general a cambio de una participación en ese sobrecosto. Un dinero extra atractivo, fácil y sin consecuencias aparentes. No obstante, con ello se está robando a la organización y poniendo en riesgo su solidez financiera y la estabilidad laboral de cientos de personas.

También se está tolerando que un proveedor haga un trabajo de inferior calidad pues él tiene que recuperar de algún lado los sobrecostos que está pagando, y se está arriesgando a que las deficiencias en el trabajo entregado repercutan en accidentes o daños ambientales o a instalaciones con consecuencias impredecibles

en la vida y seguridad de las personas, de las comunidades y del entorno. Por último, se está arruinando la reputación organizacional de la empresa pues es evidente que hay aquí conductas totalmente reprobables y queremos ser una organización ética ante todo.

Actuamos con integridad cuando tenemos presente que cada acción cotidiana que hacemos debe responder a los valores que compartimos con la organización y tiene complejas consecuencias que se ramifican hacia todos los que formamos parte de la ella. Esas consecuencias son positivas cuando actuamos con integridad, y necesariamente negativas para todos cuando no lo hacemos así.





MICROLECCIÓN 04

Respeto



Reconocemos, aceptamos y valoramos las cualidades y derechos de los demás, preservando nuestro medio ambiente.

La base del respeto es reconocer, con sinceridad, los derechos, las cualidades y la dignidad de todo ser humano y por lo tanto interactuar con nuestros semejantes con consideración, cortesía y honestidad. Entendemos que es fundamental el respeto a la propiedad, a la diversidad de opiniones, de formas de vida y a la ley por sobre todo.

valiosas y escasas, pero que ocasionalmente no son amables ni consideradas con sus compañeros de trabajo, especialmente con sus colaboradores. Tal vez por la soberbia de sentirse indispensables o inigualables, el trato de algunas de estas personas hacia otras puede ser altanero, descortés, e incluso llevarlos a sabotear al otro.

Nosotros, en *GUACAMAYA*, interactuamos con la gente más diversa por su origen regional, condición social o educativa, nivel económico, orientación política o de género, apariencia y formas de comportarse. En ocasiones algunas de esas personas pueden no agradarnos o, desafortunadamente, nos hemos contagiado con prejuicios hacia quienes tienen otro color en su piel, otros rasgos en su rostro, o se nos ha hecho creer que algunas personas son inferiores por razones que ni siquiera sabemos enunciar claramente.

Esas actitudes provocan en quien las sufre diversas reacciones negativas que agravan la mala relación, crean un mal ambiente laboral y no pocas veces perjudican a los procesos productivos de la organización.

Ejercemos también, y celosamente, el respeto a la naturaleza, a las comunidades y a sus diversidades culturales. Entendemos que las especificidades culturales del entorno enriquecen a la nación y a sus habitantes y expresan la forma como las personas entienden y construyen la vida. Nunca olvidamos que ese entorno se asienta sobre un medio ambiente que le da la vida y los recursos para vivir, y que por lo tanto es responsabilidad de todos preservarlo para la salud ambiental del presente y, sobre todo, para la supervivencia de las generaciones venideras.

También podemos encontrarnos con personas de gran experiencia y con habilidades específicas



Ejemplo

Señores Comité de Convivencia

GUACAMAYA Energy Services S.A.S.

Me dirijo a Uds. porque una de nuestras compañeras de trabajo está sufriendo mucho aquí por culpa de algunos compañeros.

Ella es una mujer humilde, madre sola con 4 hijos, que por un accidente tiene mal un brazo y un ojo. Además, casi no sabe leer ni escribir y a veces hace preguntas muy tontas o habla con muchos errores, y muchos se burlan de ella por eso. Otros no le dicen nada pero hacen bromas imitándola o inventando errores exagerados que ella nunca ha tenido.

Ella trabaja duro, nunca llega tarde y es muy aseada y cuidadosa con sus tareas. Sabe que los demás la rechazan y eso la pone triste, pero no puede renunciar porque necesita el trabajo, como todos nosotros.

Nadie se da cuenta de que sin ella no tendríamos café temprano ni oficinas y baños limpios. Ella además corre a atender a todo el mundo con la mejor voluntad. A mí me da mucha rabia que la traten así, pues todos tenemos defectos y derecho a trabajar y ser respetados. Creo que la gente tiene que entender eso y aprender a respetar a una persona que no ha tenido las mismas oportunidades y que lucha por sacar adelante a sus hijos.

Les pido el favor de hacer algo con esto.

Atentamente

María del Carmen Sastoque

Análisis del ejemplo

El respeto parte de entender que cada ser humano tiene un enorme valor interno y que cada uno de nosotros tiene sus propias luchas y expectativas en la vida.

Las reacciones negativas que crean esas actitudes irrespetuosas dañan el ambiente laboral y, más grave aún, no pocas veces perjudican los procesos internos de la organización con efectos negativos para la productividad. Así sucede con aquellos engreídos que se creen muy valiosos pero terminan causando perjuicios y siendo más un obstáculo que un aporte.

Si en nuestras actitudes hacia los demás desconocemos la dignidad y valor del otro,

estamos desconociendo nuestra propia dignidad y valor como personas. Nunca podemos perder de vista que la dignidad es propia de todo ser humano, de manera que si la negamos a una sola persona estamos negando la dignidad como tal y por lo tanto la dignidad de todos, empezando por la propia.

Cuando elegimos reconocer el valor interno de cada persona siempre y necesariamente descubrimos que todo ser humano tiene cosas valiosas que aportarnos y enseñarnos; que entender las necesidades y razones de los otros nos lleva a entender las nuestras y a enriquecernos como seres humanos.



MICROLECCIÓN 05

Excelencia

Actuamos con responsabilidad, disciplina y calidad, aportando valor para lograr resultados que superen las expectativas de las personas con quienes nos relacionamos.

Para nuestro crecimiento laboral y el de nuestra organización de poco valdrían las muchas capacidades profesionales y técnicas que tengamos si no estuviéramos concentrados en lograr la excelencia por medio de la responsabilidad, la disciplina y la aplicación de los mayores estándares de calidad en nuestro trabajo y en las conductas personales y organizacionales.

Trabajar en procura de la excelencia nos permite, además, alcanzar el objetivo de superar

siempre las expectativas que sobre nosotros y sobre GUACAMAYA tengan las personas con quienes nos relacionamos.

Perseguir la excelencia garantiza el crecimiento de todos, empezando por nosotros mismos. Es, entonces, uno de los caminos necesarios para ser cada día mejor profesional, más fuertes como organización, más justos como sociedad y más prósperos como país.

Ejemplo

—Mijo, ¿cómo le fue en el nuevo trabajo?

—¡Súper, papá! Esa gente es organizadísima y aprendo montones. Yo creí que eso era solamente alcanzarle las herramientas al técnico, pero el man es remeticuloso.

—¿Cómo así? ¿Qué hace acaso?

—¡No, papá, si viera! Primero el man revisa cuáles son los repuestos que deben estar listos utilizando la lista de chequeo. Luego, habló con los de operaciones para saber qué fallos había presentado la grúa. Y todo eso tocaba escribirlo en unos formatos. Después, me hizo leer, para que yo aprendiera, cuáles eran los pasos de rutina en una revisión. Yo creía que eso era hacer lo que pedía operaciones y ya. Pero no, esa rutina es para que dejemos bien revisados todas las posibles fuentes de fallos para que después no toque repetir el trabajo.

—¡Uy, si usted ya hasta está hablando distinto; como si supiera! ¿O sea que revisan hasta lo que no está fallando?

—¡Claro! Hay que asegurarse de que esté bien todo lo que pueda fallar, porque después de enviado el equipo al campo vale una millonada cada nueva parada en la operación o tener que devolverlo a la base. Así que toca cumplir todos los pasos, registrar en el formato y entregarlo para que sea incluido en el historial de mantenimiento.

—De razón que le contratan una persona al técnico.

—¡Claro! Es un trabajo de mucha responsabilidad. Imagínese que si por pereza, por afán o por descuido nos saltamos algo de la lista de chequeo, podemos causar un daño grave en un equipo ¡de millón y medio de dólares! Hay que “chequiar” el sistema hidráulico, el electrónico y el mecánico. Además, porque el equipo se entrega a operaciones con una lista de verificación. Sin eso no podemos dejar que lo saquen porque es nuestra responsabilidad cualquier cosa que pase.

—O sea que le toca estar en la jugada, pelado. Yo pensé que era solo para lavar fierros y apretar tuercas.

—No, papá. Toca estar repilo en hacer las cosas sin pereza y con cuidado; asegurarse de que todo quede como debe ser, así toque revisar varias veces. Los descuidos pueden valer millones o matar a alguien. Y además ¡viera el casco que me dieron, papá; parezco ingeniero!

Análisis del ejemplo

La excelencia es una actitud antes que cualquier otra cosa. Los protocolos, procedimientos, reglamentos y normas de trabajo están allí para ayudarnos a ser excelentes en nuestra labor, pero lo primero son las ganas de hacer las cosas bien, el cuidado que se tenga y asegurarse de entender lo que hacemos y de cumplir con todas las normas y procedimientos. Nadie sabe mejor que nosotros mismos si hemos puesto todo el esfuerzo necesario en nuestro trabajo. En caso de duda, revisemos, preguntemos, estudiemos, ¡pero nunca nos confiemos!

Las mejores oportunidades de trabajo se aprovechan cuando buscamos ser excelentes en lo que hacemos sin pensar si nos conviene, si nos pagan lo suficiente, o cualquier otra excusa. Un trabajo hecho buscando la excelencia, por sencillo que sea, es la mejor forma de aprender y de mostrar al mundo lo que valemos.





Sostenibilidad

Impactamos positivamente en los colaboradores, comunidades, proveedores y clientes; preservamos el medio ambiente y optimizamos el uso de los recursos, sin priorizar nuestro beneficio económico.

En *GUACAMAYA* trabajamos pensando en el mejor estar de personas y comunidades a mediano y largo plazo; en el crecimiento armónico e integral del país y de la sociedad. Por lo tanto, es indispensable hacerlo de manera sostenible.

La sostenibilidad consiste en desarrollar todas nuestras actividades sin poner en riesgo los derechos y recursos de las generaciones venideras, ni la viabilidad financiera de los participantes, sean estas personas u organizaciones.

Para ser sostenibles debemos minimizar los efectos sobre el ambiente y evitarle daños irreparables por medio del correcto desempeño de nuestras actividades, así sean estas las más sencillas. Debemos respetar la equidad, la justicia y el bienestar de personas y comunidades, y tenemos que asegurarnos de que el logro de los resultados presentes evite una situación de cualquier naturaleza que arriesgue nuestras operaciones futuras, las de nuestros clientes y proveedores y de las comunidades atendidas.



Ejemplo

Es increíble la cantidad de cosas que podemos lograr, para bien o para mal, con acciones pequeñas que repetimos con frecuencia.

Por ejemplo, al usar un plato de plástico o de icopor al día, ¿qué tanta contaminación podemos causar? ¿Qué pasa si multiplicamos eso por 250 días laborales al año y por las 700 personas que trabajamos en la organización? Tenemos en la caneca 175.000 platos que toman cientos o miles de años en degradarse. Sumemos ahora una cantidad similar de vasos, cubiertos y las bolsas plásticas en las que llegó esa comida, e imaginemos toda esa basura arrojada en las calles y parques por donde caminamos a diario. Resulta una imagen repulsiva.

Solo hemos calculado la basura que podríamos producir al almuerzo los colaboradores. Si lo multiplicamos por los cientos de miles de personas de la ciudad que consumen a diario comida empacada en envases de plástico o icopor, la montaña de basura que se produce en un año es inimaginable, y aun si está en algún relleno sanitario aunque no lo veamos. Y lo que es peor, ese lugar suele quedar a no más de unas decenas de kilómetros de distancia de nuestros hogares, por mucho.

Análisis del ejemplo

Estos fueron dos de muchos ejemplos posibles sobre la manera como perjudicamos o favorecemos el ambiente con pequeñas acciones diarias. GUACAMAYA ha implementado varios proyectos de educación ambiental y reducción de desperdicios que requieren de la participación cotidiana de todos para tener éxito. No es mucho

lo que se nos pide, y lo hacemos por la casa de todos: este planeta que no tiene reemplazo.

Cada pequeña acción diaria tiene efectos, sean positivos o negativos, y estos suelen ser muy grandes porque somos millones de seres humanos. Nunca lo olvidemos.





Compromiso

De poco sirven los grandes planes, los presupuestos generosos o las más modernas tecnologías disponibles si no estamos comprometidos con convicción a cumplir nuestras responsabilidades, acuerdos y obligaciones. Es fundamental que demos en todo momento que perseveramos y respondemos por el cumplimiento de las tareas y objetivos a los que nos hemos comprometido.

Asumimos libremente y por convicción el cumplimiento de lo acordado con otros.

Los compromisos deben ser asumidos con la libertad y la convicción que nacen del hecho de compartir sinceramente los mismos valores de la organización a la cual servimos y desde la cual servimos a los demás. Nos comprometemos porque compartimos unos valores que hacen parte de nuestra forma de ver la vida y el desarrollo laboral.

El compromiso, en pocas palabras, garantiza que hagamos todos los esfuerzos necesarios para que las cosas sucedan como debe ser.

Ejemplo

En las labores de mantenimiento o de operación de ciertos equipos hay pérdidas de fluidos como aceites y refrigerantes. No es posible saber de antemano qué tanto se puede perder, por lo que los técnicos deben llevarlos cantidades suficientes; y además, son costosos. En estos casos es muy importante ser conscientes del compromiso que tenemos con la organización, y hacer un uso responsable de estos elementos para que honremos así la confianza que ella pone en nosotros. Son recursos que se usan cotidianamente de modo que su desperdicio puede representar un valor importante.

Además, cuando permitimos derramamientos, causamos daños al ambiente. Por eso es necesario evitarlos tanto como sea posible y usar los elementos de protección establecidos, como las geomembranas.

Análisis del ejemplo

Hay ciertos insumos cuyo control de gasto y buen uso solo puede depender de nuestra buena voluntad. Es el caso de los consumibles y los servicios públicos, pues su gasto obedece de circunstancias que varían mucho. Solo está

en cada uno de nosotros hacer un uso racional y honesto de ellos.

Al hacerlo mostramos el compromiso que tenemos con nuestro trabajo y con la organización en donde nos desempeñamos.



Humildad



La humildad es la cualidad personal que nos permite reconocer nuestras limitaciones para superarlas, nuestras debilidades para combatirlos y nuestros errores para corregirlos y aprender de ellos. La humildad nos permite buscar ayuda cuando sea necesario, aprender de los demás y, sobre todo, evitar que la arrogancia o la vanidad nos impidan ver el valor enorme de los otros y las enseñanzas que nos puedan aportar.

De ninguna manera la humildad nos hace menos que nadie; por el contrario, nos permite encontrar mejores caminos para ser cada vez más: más humanos, más sabios, más empáticos con los demás, más productivos en todos los campos de nuestra vida, y más centrados en los aspectos realmente fundamentales y valiosos de nuestras relaciones con nuestros semejantes, con las organizaciones y con la sociedad en que vivimos.

Reconocemos nuestras propias debilidades, aprendemos de los errores, acogemos los puntos de vista de otros y pedimos ayuda cuando es necesario, honrando la igual dignidad de todos.

Ejemplo

ESCUCHAR A TODOS PARA ACTUAR COMO ORGANIZACIÓN

—Amor, ¡vengo feliz!

—¿Ah, sí? Cuéntame qué pasó.

—Apaga ese televisor y te cuento. Tenemos entre manos un negocio muy estratégico para la organización. Si lo logramos ganar ¡nos va a permitir entrar en un mercado asiático!

—¡Uy, qué bien! Llevas mucho tiempo queriendo entrar allá. Cuéntame cómo fue.

—Pues mira, la cosa es que para lograr el negocio nos toca ajustar mucho los precios. Entonces reuní a los directores porque a todos los toca ajustarse el cinturón y sacrificar sus resultados. Tú sabes que eso les afecta sus bonificaciones de cumplimiento.

—¡Ay! Eso no les va a gustar nada.

—Pero es el único camino. Y lo entendieron bien. Yo fui el más sorprendido. No esperaba esa exhibición de humildad y sentido común que tuvieron todos; incluso los más sobraditos. Las líneas de servicio empezaron por reconocer que tenían unas debilidades en las que había que trabajar mucho más pues en la última gran licitación no habían calculado bien sus capacidades operativas y de soporte. Ellos saben cómo hacer su trabajo, pero también necesitan evaluar bien cuáles son las nuevas competencias técnicas que necesitan y definir al dedillo los requisitos que demanda el cliente para asegurar que cumplamos.

—¿Y qué dijeron en el área financiera, que a veces son tan quisquillosos.

—Ellos fueron los más asertivos. Son conscientes de que debemos ajustar la rentabilidad al

mínimo prudente sin entrar en riesgos financieros, y de que para eso tenemos que buscar nuevas formas de ver las cosas para lograr un flujo de caja que nos permita funcionar. Además salió a relucir el problema de que a compras no le dan tiempo suficiente para seguir los procesos que garanticen los mejores precios y calidades. Así que todos se comprometieron a hacer sus solicitudes con la anticipación necesaria para lograr las mejores condiciones.

—Y tú siempre has dicho que se pueden hacer importantes economías en logística si la gente sigue procedimientos más eficientes que permitan reducir gastos y tiempos innecesarios.

—Sí. Ese tema también lo revisamos y estuvieron de acuerdo. ¡No! Si es que vieras la humildad y profesionalismo con el que todos aceptaron revisar sus culpas y flacos débiles para poder ser competitivos. Me dejó muy tranquilo y feliz sentir el compromiso de todos por encima de sus propias vanidades. Creo que todas las áreas son igual de influyentes a la hora de lograr los resultados.

Análisis del ejemplo

Algunas veces, ante un buen negocio, las áreas de una organización anteponen sus intereses particulares a los de la organización, afectando los resultados y la rentabilidad. Los intereses estratégicos de la organización siempre deben ser priorizados sobre otras consideraciones.

Es entonces cuando cada una de las áreas debe aportar inteligentemente para sacar adelante el negocio. En estas ocasiones los mejores aportes

provienen de reconocer las debilidades que se pueden tener, de aprender de los errores del pasado, de recibir con buena disposición los puntos de vista de los otros pues siempre traen su propia sabiduría y de pedir ayuda cuando sea necesario. La humildad y la empatía facilitan el trabajo en equipo.

Solos llegamos más rápido, juntos llegamos más lejos.





Nuestros pilares

Nuestras actuaciones organizacionales reposan sobre cinco pilares fundamentales: el entorno, la salud, la seguridad, el ambiente y la calidad.

Los llamamos pilares porque sobre ellos hemos construido una organización sólida, de excelente reputación, que sirve a la comunidad y a sus clientes como es debido, y que ofrece a sus colaboradores, contratistas, subcontratistas, proveedores y aliados una excelente oportunidad de desarrollo laboral, profesional y de negocios. Para lograrlo hemos estado atentos a que nuestras acciones y procesos beneficien al entorno social en que se desarrolla, preserve la salud de los implicados directos e indirectos, sean seguras para todos, cuiden del medio ambiente y, sobre todo, tengan la calidad debida.

Este enfoque, al que llamamos E-HSEQ, es fundamental en la organización, pues, aunque todo sector económico reviste riesgos de diverso tipo, en los hidrocarburos estos son especialmente abundantes, amenazantes y de consecuencias potenciales más graves para personas, comunidades y ambientes naturales.

Veamos más en detalle cada uno de nuestros pilares.

Entorno

Las actividades de *GUACAMAYA* se ejecutan en las más diversas comunidades; por eso sabemos que no hay dos iguales. Cada una de ellas vive en condiciones muy específicas que resultan de sus relaciones con el territorio más amplio que las rodea, de las herramientas económicas propias con las que trata de buscar su desarrollo, del funcionamiento idóneo o mejorable de diversas instituciones y autoridades, de sus marcos jurídicos, de su historia reciente, de la idiosincrasia y rasgos culturales de sus habitantes, de las oportunidades que las coyunturas económicas nacionales les ofrecen y de los anhelos de sus habitantes. La interacción entre todos estos elementos constituye lo que llamamos el entorno.



Nos integramos de manera armónica y coherente con las comunidades donde desarrollamos nuestros servicios y tenemos bases operativas. Como sus aliados estratégicos estimulamos la participación laboral, las buenas prácticas de fomento al desarrollo sostenible de las regiones, e invertimos en ellas dejando huella positiva.



Para *GUACAMAYA* es indispensable tener muy presente ese entorno dado que es, ante todo, una organización humana que se orienta al mejor estar de territorios y comunidades. En donde estemos buscamos siempre dejar una huella positiva a través de interacciones armónicas, constructivas, con acciones que generen desarrollo, bienestar y fomenten el cuidado mutuo entre las personas.

Consideramos a las comunidades como aliados estratégicos para el éxito de nuestras actividades y trabajamos con ellos para serlo en las suyas.

Ejemplo

—¿Aló?

—Don Carlos, buenas tardes. Habla con Sofía Vergara, del Área Social.

—Buenas tardes. ¿En qué le puedo servir?

—Gracias, don Carlos. Sucede que me llama la J.A.C. de Chorro Frío para decirme que no le estamos cumpliendo el compromiso de contratar los transportes de personal con ellos.

—Sí Sra. A mí ya me llamaron también, y les expliqué que nos están enviando carros muy desaseados y en mal estado mecánico. Ya van tres veces que no podemos llegar a tiempo al pozo por varadas de esos carros.

—Entiendo, don Carlos. Tiene razón. Pero como Ud. sabe, tenemos la obligación de contratar el transporte con la comunidad. Si el servicio se presta mal lo que procede es que se deje registro del incumplimiento para cancelar el contrato y entonces sí contratar otro proveedor, de la comunidad de ser posible. Solo si no hay esa opción podemos traer un proveedor de afuera.

—Sí. Mi problema es que yo necesito esos transportes ya, no puedo esperar a todo eso.

—Comprendo. ¿Pero podríamos, por favor, buscar un prestador del servicio en la lista de proveedores que nos dio la J.A.C.? ¿Lo antes posible? Ud. me entiende que cumplirle a la comunidad es fundamental para mantener las mejores relaciones con ellos. Este tema del transporte fue algo que nos pidieron de muy manera especial.

—Sí, entiendo lo que me dice. Vamos a arreglar eso de inmediato.

—Gracias, don Carlos. En cualquier caso en que los servicios prestados no tengan la calidad acordada y necesaria, debemos proceder a cambiarlos dejando la trazabilidad del problema y dentro de los procedimientos establecidos, de manera que la operación no sufra inconvenientes. Así podemos mantener nuestros compromisos y recibir los servicios acordados en la calidad debida.

—Con gusto.

Análisis del ejemplo

Para nuestra organización es fundamental cumplir los compromisos con la comunidad pues es por este medio que nuestra presencia en ellas irriga recursos para el beneficio de sus pobladores y sus actividades económicas locales. Buena parte de estos compromisos se expresan en las compras de bienes y servicios y en las contrataciones de personal. Buscamos así que se genere empleo, desarrollo y bienestar para las comunidades siempre que puedan cumplir con los requerimientos de la operación. Por ello es tan importante que, al tiempo que cumplimos con ellos, tengamos cuidado en dejar registros claros de los potenciales incumplimientos de algún proveedor que por ello requiera ser cambiado.

Recuerden que los proveedores elegibles son acordados con instancias locales como las Juntas de Acción Comunal o las alcaldías, nunca con personas naturales directamente. Así se logra que este proceso sea más transparente y justo. Por ello, cualquier cambio de proveedor debe seleccionarse del listado de proveedores validados, y dejar una trazabilidad suficiente de las razones que llevaron a ese cambio.

El celoso cumplimiento de los compromisos con las comunidades es lo que nos permite integrarnos a ellas de manera armónica y coherente con sus necesidades y con los requerimientos de nuestra operación.





Promovemos el bienestar integral, en especial la salud física y mental de nuestros colaboradores. Motivamos hábitos de vida saludable a través del ejercicio físico, el descanso, la buena alimentación y las relaciones interpersonales sanas. Fomentamos la responsabilidad individual sobre el cuidado de su salud, el mejoramiento de su calidad de vida y el equilibrio con su entorno.



MICROLECCIÓN 10

Salud

Para *GUACAMAYA* primero está el ser humano y somos conscientes de las muchas amenazas que tiene la salud de nuestros colaboradores, proveedores y clientes originados en el tipo de trabajo que desarrollamos y en las demandas de la vida cotidiana.

También entendemos que no es menos importante para cada uno de ellos la salud de todos en su familia.

Por esta razón, ponemos especial énfasis en el cuidado de la salud física y mental de todos por medio de hábitos de vida saludables

como el ejercicio, el descanso, la buena alimentación y, no menos importante, las relaciones interpersonales sanas.

En nuestra operación cotidiana capacitamos a nuestros colaboradores y sus familias, y le proveemos de las condiciones para que cada uno pueda hacerse responsable del cuidado de su salud, del mejoramiento de su calidad de vida y de mantener relaciones equilibradas con los demás y con el entorno.



Ejemplo

Don Lisardo pasó por sus exámenes ocupacionales periódicos y las noticias no son tan buenas: resultó que tiene riesgo cardiovascular medio. Tan pronto lo supo protestó ante el médico pues es una persona con apenas 40 años de edad y no entiende cómo tenga ya tales problemas.

En realidad no debería sorprenderse. Le gusta mucho comer fritanga y por su trabajo como operador de uno de los coiled tubing más grandes de la organización pasa una gran cantidad de horas sentado al timón. Además, en su tiempo libre no quiere otra cosa que sentarse frente al televisor y descansar.

El médico fue muy claro: si no se hace cargo de su salud y modifica varios hábitos de vida, puede llegar un momento en que no sea seguro que conduzca un coiled tubing pues quedaría en riesgo de sufrir un desmayo o de no tener los reflejos necesarios. Además, pueden presentársele otros problemas de salud que le van a restar calidad de vida.

Si al cabo de un año sus exámenes no muestran una clara mejoría podría no volver a trabajar como operador de coiled tubing.

Análisis del ejemplo

No basta con ser conscientes de la importancia del ejercicio y los hábitos saludables para el cuidado de nuestra salud y bienestar. Es indispensable que actuemos, que cambiemos los comportamientos que nos afectan y asumamos los que nos favorecen. Solo si nos hacemos cargo personalmente de nuestra salud van a darse los resultados.

En necesario el ejercicio regular, la alimentación saludable, los buenos hábitos de sueño y el aprovechamiento sano del tiempo libre. Además, debemos asistir oportunamente a exámenes médicos ocupacionales en los que se puedan identificar a tiempo y prevenir los factores que ponen en riesgo nuestra salud.

Cuidar de ella con acciones concretas y constantes es nuestra responsabilidad con nosotros mismos y con nuestra familia que nos ama y necesita.





MICROLECCIÓN 11

Seguridad

Aplicamos constantemente altos estándares de seguridad y gestión integral del riesgo para generar entornos seguros que preserven la integridad de nuestros colaboradores, contratistas, subcontratistas, proveedores, clientes y visitantes. Lideramos con compromiso y responsabilidad una cultura de autocuidado y protección de las personas a nuestro cargo.

Las numerosas operaciones técnicas que desarrollamos generan abundantes riesgos de seguridad con potenciales efectos catastróficos para quienes participan en ellas y posibles pérdidas económicas considerables.

Por ello es tan importante aplicar una gestión integral del riesgo, con los más altos estándares de seguridad, de manera que se protejan la vida de quienes puedan estar expuestos, la propiedad, el medio ambiente y la comunidad. Cada uno de nosotros debe estar comprometido con la cultura del autocuidado y liderar acciones y actitudes de protección a las personas.

Exigimos que nuestros colaboradores, contratistas, subcontratistas y proveedores conozcan y apliquen rigurosamente todas las políticas, lineamientos, procedimientos, instructivos y formatos establecidos por *GUACAMAYA*, para cada una de las líneas de servicio.

Ejemplo

Llegar bien a casa

Nací en la calle pero mi familia me recogió una tarde en la que tenía tanta hambre que ya casi ni podía ver. Me dieron de comer y devoré y devoré y devoré hasta que sentí que me reventaba; fue como entrar a un paraíso. No había comido nada desde... desde... ya ni recuerdo desde cuándo. Ahora ya no me quiero despegar de mi amo ni de sus hijas, porque juegan mucho conmigo.

Él trabaja en un sitio muy ruidoso y agitado con decenas de personas que van de un lado a otro con grandes equipos y herramientas. Yo decidí cuidar a mi amo porque es un poco afanado e imprudente en el trabajo. Cada vez que veo que va a hacer algo peligroso ... *(sonido de ladridos)* ladro. Casi siempre me hace caso, pero a veces me toca... *(sonido de ladridos más fuertes y de jadeos)* ladrar más duro y correr adonde esté él para empujarlo con mis patas delanteras.

Él quiere hacer las cosas rápido porque tienen mucho trabajo. Como aquella tarde que casi pasa caminando debajo de una BOP que una grúa inmensa estaba izando. ¿Se imaginan que algo falle y semejante componente caiga sobre mi amo? Corrí y me le atravesé y ahí sí entendió *(perro jadeando y gimiendo)*. Hasta el aparejador le gritó cuando me vio correr:

—¡Oiga! ¿¿No ve la señalización de peligro?? Esa no está de adorno; es para que la gente no pase por ahí. ¡Hasta Firuláis la entiende!

Él solo quiere hacer su trabajo bien y rápido, pero es mala idea atravesarse; puede terminar lesionado o algo peor. El otro día tenían que mover unas canecas enormes y trataron de empujarlas entre 4 porque el montacargas estaba retirado y querían apurarlo. ¡A ver si les aparece una hernia en el próximo examen médico! (*ladridos y jadeos, voces de hombres que ríen y hablan*) Esa vez sí que les ladré duro a todos. Parecía que no entendían el peligro, pero como brinqué y brinqué, y ladré y ladré hasta más no poder, uno de ellos terminó por darse cuenta del riesgo para todos y fue por el montacargas. Para colmo se reían de mí; ¡si ellos son los que no se cuidan!

Hay días que termino afónico de tanto ladrar. ¡Es que hace mucho ruido allá y hay mucho riesgo; por eso deben ponerse protección en los oídos y los ojos! Entonces me toca ladrar más duro cuando están a punto de meter la pata. ¿Qué les cuesta usar las gafas de seguridad para que no pierdan un ojo con tanta esquirla que salta por ahí?

Yo no dejo salir a mi amo del campamento sin los elementos de protección completos. (*Perro gimiendo*). Me le tiro a los pies y me pongo a llorar restregando mi cabeza contra sus tobillos; esa no falla. La coordinadora de seguridad dice que yo sí entiendo y que soy más inteligente que ellos, y yo sí creo porque ¡hay que ver las imprudencias que a veces cometen! Como quitarse los guantes por el calor. ¡Ni que les sobran dedos en las manos!

Cuando llegamos a casa por las tardes yo voy caminando adelante, cola y orejas bien paradas, lleno de orgullo, porque les regreso a su papá sano y salvo. Entre su Ángel de la Guarda y yo tenemos mucho trabajo con este hombre. Él haría bien en ayudarnos un poco siendo más cuidadoso; algún día no vamos a llegar a tiempo para que no pierda un pedazo de cuerpo. A ver cuándo entiende que del afán no queda sino el cansancio, o mejor dicho, la lesión.

Análisis del ejemplo

La seguridad está en nuestras manos. No depende de nadie más que de nosotros mismos. La organización nos entrega todos los implementos y condiciones para tener una operación segura, pero eso funciona solo si nos hacemos responsables de nuestra propia seguridad.

Cada uno de nosotros es responsable de regresar bien a casa y de estar atentos a que nuestros compañeros también regresen bien a sus casas.

No debemos permitir que un compañero o compañera cometa imprudencias jugando con su integridad; muchas de esas acciones nos amenazan a todos por igual.

No sirve de nada mostrarse muy dedicado al trabajo si incumplimos los estándares de seguridad: un accidente cuesta mucho más tiempo, dinero y, lo más valioso de todo, vidas humanas y la salud e integridad de todos nosotros.



Ambiente

Conservamos y protegemos los ecosistemas que intervenimos minimizando los impactos ambientales negativos; cumplimos la legislación correspondiente y las directrices internas. Lideramos la interiorización de nuestra cultura ambiental y su integración a los hábitos de vida de nuestros colaboradores y contratistas, mediante la sensibilización y participación en los programas de excelencia en gestión ambiental y disminución de la huella de carbono.

Las actividades en torno a los hidrocarburos son frecuentemente acusadas de impactos ambientales, muchas veces de manera exagerada. Sin embargo, ha sido mucho el avance que ha tenido nuestro sector en la prevención y disminución de tales impactos.

En nuestra organización contamos con las mejores tecnologías de punta y métodos que nos permiten conservar y proteger los ecosistemas que intervenimos, al igual que minimizar los perjuicios ambientales. Además, cumplimos las regulaciones legales, las directrices internas y las de nuestros clientes.

Para *GUACAMAYA* es vital que interioricemos nuestra cultura ambiental y la integremos a nuestros hábitos de vida. Para ello desarrollamos actividades frecuentes de sensibilización y participación en los programas de excelencia en gestión ambiental y disminución de la huella de carbono. De hecho, entre los elementos de identidad corporativa definidos en procura de que el colaborador y su familia mejoren su calidad de vida están las buenas obras por el planeta.

Para que los resultados sean los mejores, esperamos que nuestros contratistas, subcontratistas y proveedores asuman el cuidado del ambiente como parte de sus prácticas de trabajo, de su estilo de vida, y cumplan la normatividad vigente de acuerdo con su actividad. Deseamos que nuestros colaboradores participen de estos programas y promuevan estas prácticas en su familia y grupos de amigos.



Ejemplo

ACCIONES PARA CUIDAR EL MEDIO AMBIENTE DESDE CASA

Ahorro de energía. Apagar las luces cuando no sean necesarias, aplanchar menos la ropa, abrir poco la nevera, desenchufar los aparatos eléctricos cuando no se están usando.

Ahorra agua. Cerrar el grifo cuando se hacen otras acciones. Tomar duchas cortas. Evitar lavar el piso con manguera. Reutilizar el agua de la lavadora o la ducha para los pisos y los baños.

Plantas y huertos urbanos. Las plantas ornamentales, aromáticas, frutales y vegetales permiten aprovechar los desperdicios orgánicos, tener alimentos más frescos, más sanos y disfrutar el tiempo libre de modo saludable.

Disminuir y evitar uso de plásticos. Preferir materiales biodegradables y utensilios no desechables, en vez de platos, vasos y cubiertos de un solo uso. Llevar la bolsa reutilizable para evitar bolsas plásticas. Evitar el uso de pitillos o usar los de cartón o metal.

Traslados ecológicos. Usar la bicicleta, caminar, transporte público, compartir transporte.

Menos supermercados más plazas de mercado. Los supermercados son grandes usuarios de empaques contaminantes.

Evitar las quemas. Es mejor dejar que los residuos vegetales se biodegraden que producir y liberar carbono a la atmósfera con las quemas. Informar de inmediato a los bomberos en caso de fuegos indebidos.

Análisis del ejemplo

Podemos ser protectores del ambiente en nuestro hogar, lugar trabajo o de estudio. Con sencillas prácticas como las expuestas aquí logramos importantes resultados. Si cada uno se ocupa de su casa tendremos un mundo más limpio y sano.





MICROLECCIÓN 13

Calidad

La calidad es uno de los componentes fundamentales en la búsqueda de la excelencia como valor.

Gestionamos la excelencia de nuestra gente, el trabajo en equipo y la mejora continua de nuestros procesos, aplicando altos estándares, normas y buenas prácticas. Solucionamos las necesidades de nuestros clientes y partes involucradas, cumpliendo los compromisos adquiridos para satisfacer sus expectativas. Somos confiables y proactivos; nos comunicamos de manera efectiva y personalizada.

El primer frente de trabajo en calidad es nuestra gente: atraemos a los mejores, gestionamos su desarrollo profesional y personal para que aprovechen sus potencialidades convirtiéndose en mejores seres humanos y fomentamos el trabajo en equipo para generar sinergias que nos lleven a lograr los resultados estratégicos.

Por otra parte, trabajamos en la mejora continua de nuestros procesos por medio de la aplicación de altos estándares, normas, buenas prácticas e

innovación. Nos concentramos en la identificación y eliminación de factores que generen tiempos no productivos y en la entrega consistente de servicios de calidad.

Entre nuestras prioridades está el solucionar las necesidades de nuestros clientes y partes involucradas cumpliendo los compromisos adquiridos para satisfacer sus expectativas. Para ello, actuamos de modo confiable, proactivo, y nos comunicamos de manera eficiente y personalizada.

Ejemplo

Todos los equipos necesitan un mantenimiento preventivo cada cierta cantidad de horas de trabajo para evitar que se presenten averías o fallas durante la operación. Esto causaría importantes pérdidas de tiempo y dinero.

Cuando un equipo entra a mantenimiento queda inoperativo. Usar un equipo que está en mantenimiento es peligroso: además de que puede fallar puede haber personas trabajando dentro de él, o pueden haberse retirado piezas importantes para su funcionamiento. Por ello es que en el equipo se colocan etiquetas de advertencia para evitar que alguien, que pueda tener una copia de la llave, lo encienda creyendo que el equipo está operativo.

Solo hasta que se haga el mantenimiento adecuado se retiran las etiquetas de advertencia, indicándose así que puede volver a utilizarse.

Análisis del ejemplo

El mantenimiento preventivo nos permite prestar un mejor servicio a nuestros clientes pues nos da mayores garantías de confiabilidad en los equipos.

Usar un equipo que no ha tenido el mantenimiento adecuado lo expone a daños adicionales y, lo que es peor, a potenciales accidentes de consecuencias impredecibles. Por ello las etiquetas de advertencia para la inmovilización de los equipos, y los protocolos de

mantenimiento, deben ser respetadas religiosamente.

Tomar equipos sin el adecuado mantenimiento para ahorrar tiempo o no perder trabajo va necesariamente a tener el efecto contrario, pues los daños durante la operación la van a detener y, lo que es peor, se va a proyectar una mala imagen de calidad en nuestros servicios y se van a generar NPTs (*non productive times*).





MICROLECCIÓN 14

Los elementos



Centrados como estamos en el ser humano, *GUACAMAYA* ha definido para su identidad corporativa 5 elementos cuya implementación busca mejorar la calidad de vida de sus colaboradores y familias: la transformación del ser, las buenas obras por el planeta, la espiritualidad y el descanso, la alimentación saludable y la actividad física. El desarrollo de cada uno de ellos se dirige a construir un equilibrio integral entre cuerpo, mente y espíritu que nos permita interactuar con el entorno de manera propositiva y efectiva para construir cada día una mejor versión de nosotros mismos.

Estos elementos invitan a que nosotros y nuestras familias tengamos mejor calidad de vida antes que solo más nivel de vida.

Transformación del ser

La transformación del ser es un camino que nos lleva a despertar nuestro ser consciente. Esto significa darnos cuenta de nuestra manera de ser y reaccionar, del impacto emocional que generamos y de las consecuencias de nuestros actos para nuestra propia vida.

Vivir desde el ser consciente es ante todo transformar los patrones negativos que algo o alguien nos programó. Cuando los reproducimos manera inconsciente somos nosotros mismos los primeros afectados; cuando los observamos y elegimos nos convertimos en los protagonistas de nuestro futuro. Nuestra vida se construye desde nuestro mundo interior y la causa de nuestra felicidad o infelicidad es la manera como elegimos responder y reaccionar ante lo que nos pasa. No siempre podemos elegir lo que sucede, pero siempre podemos elegir cómo responder.

Queremos que todos prioricemos nuestra calidad de vida cuidando nuestra salud y bienestar físico, mental y familiar; que aprovechemos el tiempo libre para el crecimiento y enriquecimiento interior y para compartir con la familia; que procuremos un ambiente sano y que cuidemos de construir relaciones felices y enriquecedoras con nuestra familia y amigos.

Sabemos que esto nos hará más felices que el simple consumo de bienes materiales, muchas veces impulsado por presiones comerciales y sociales que no tienen nada que ver con la verdadera felicidad.

Nuestros pensamientos y nuestros actos son la semilla de nuestra calidad de vida y nuestras reacciones son el abono para el tipo de resultados que producimos al actuar. Por eso, todo el trabajo que hagamos en observar y darnos cuenta de nuestro ser es un regalo para la vida personal, familiar y laboral. Somos los dueños de nuestra vida y por eso hacernos responsables de nuestra manera de ser, actuar y reaccionar nos permitirá construir una manera sabia de evolucionar en humanismo, es decir en todas las dimensiones del ser: física, emocional o afectiva, intelectual y espiritual.

Espiritualidad y descanso

Este elemento está diseñado para mejorar la calidad de vida de los participantes a través del buen uso del sueño y el descanso, y de ejercicios y técnicas que fomenten el bienestar mental y emocional. La espiritualidad busca que la persona reconozca sus cualidades, defectos y limitaciones para que comience a transformar la forma como se relaciona con los demás. Quiere enseñar a trascender la simple posesión de objetos materiales hacia valores humanos que permitan concentrarse en buscar una mayor calidad de vida antes que un nivel de consumo y gastos.

El enfoque en la espiritualidad no se ata a la religión pero sí asume que tenemos una conexión con una realidad mayor de la cual todos hacemos parte.

Alimentación saludable

Abundan los malos hábitos alimenticios que hacen más frágil nuestra salud y, no pocas veces, causan enfermedades que nos roban el bienestar y nuestra capacidad para trabajar y responder por nuestras obligaciones con la

familia. Por eso *GUACAMAYA* trabaja de diversas formas para concientizar a los colaboradores y a sus familias de los problemas que se causan por el alto consumo de azúcar, y sobre la necesidad de reducir al mínimo las grasas saturadas, moderar los carbohidratos y comer en abundancia frutas y verduras frescas.

En la organización ofrecemos capacitaciones y actividades para diseñar menús saludables y completos donde involucramos a la familia de manera que entre todos se hagan responsables del cuidado de su alimentación y de su salud. Adicionalmente, hacemos exámenes periódicos a nuestros colaboradores para determinar su grado de bienestar y riesgo de ciertas enfermedades comunes, lo que, de paso, ayuda a prevenir accidentes que pueden ser graves.

Actividad física

La actividad física es el mejor complemento de la alimentación saludable. Para asegurar que nuestros colaboradores se preocupen por el ejercicio físico la organización contrata especialistas que lideren en los sitios de trabajo cosas como pausas activas, sesiones de rumba-terapia, masajes relajantes y estiramientos, entre otros. Desarrollamos conferencias virtuales sobre el impacto del ejercicio en el cuerpo, el balance entre lo laboral y lo personal, el uso consciente de la risa y la sonrisa, el control del estrés y el cuidado físico en los turnos largos. La organización genera espacios para el ejercicio y motiva a los colaboradores a aprovechar las cajas de compensación familiar para procurarse y ofrecer a los suyos lugares de esparcimiento y ejercicio.

Como en muchos otros aspectos, la organización espera que el colaborador y su familia se hagan responsables de su propia actividad física.

Buenas obras por el planeta

Nuestra preocupación y acciones por la protección ambiental del planeta se expresa en el trabajo en 5 frentes específicos para desarrollar por los próximos años: sostenibilidad, descarbonización, biodiversidad, educación ambiental y promoción ambiental.

Dentro de la promoción ambiental queremos que todas las personas asociadas a la organización, especialmente nuestros colaboradores, contratistas y subcontratistas, desarrollen de manera cotidiana buenas obras por el planeta en las acciones. Para ello realizamos talleres de compostaje, huerta casera y separación en la fuente, y de ahorro de agua, electricidad, gas y consumo sostenible que les permita llevar estas acciones a la cotidianidad de sus hogares y sitios de trabajo.

Ejemplo

La implementación de estos cinco elementos en nuestra vida se puede hacer por medio de hábitos cotidianos. Es útil programar actividades específicas para cada uno de ellos.

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
	Meditación/oración		Meditación/oración			Meditación/oración
Programar menús saludables de la semana	Desayuno con frutas y cereales	Desayuno con frutas y cereales	Desayuno con frutas y cereales	Desayuno con frutas y cereales	Desayuno con frutas y cereales	Desayuno con frutas y cereales
Ejercicio //Act. Fís.//		Ejercicio //Act. Fís.//			Ejercicio //Act. Fís.//	Paseo familiar por los cerros. TRANSFORMACIÓN DEL SER
	Caminata/relajación nocturna //Act. Fís.//		Sacar basura reciclable seleccionada	Caminata/relajación nocturna //Act. Fís.//		Cuidado del jardín en familia. Residuos orgánicos
Dormir 10 pm a 6 am	Dormir 10 pm a 6 am	Dormir 10 pm a 6 am	Dormir 10 pm a 6 am	Dormir 10 pm a 6 am	Dormir 10 pm a 6 am	Dormir 10 pm a 6 am

Análisis del ejemplo

Nuestra calidad de vida depende de los hábitos que construimos día a día. Es de gran utilidad tener y desarrollar un plan básico de las actividades realizaremos para implementar cada uno de los 5 elementos de nuestra identidad.



Compromiso de amor

El Compromiso de amor se ha creado como una guía para llevar a la práctica la filosofía de *GUACAMAYA*; los valores, pilares y elementos en que se fundamentan. Esperamos que nuestros colaboradores y las personas vinculadas con nosotros lo hagan parte de su vida diaria y así se comprometan consigo mismos a ser cada vez mejores personas.

Compromiso de amor

Solo por hoy, voy a ser un mejor ser humano; dejaré el mal genio, la envidia, las malas palabras, el egoísmo, la avaricia, la soberbia y el rencor.

Solo por hoy, voy a amarme más y a ser más feliz; sin permitir que nada ni nadie me robe mi alegría.

Solo por hoy, voy a cuidarme mucho más; evitaré incidentes y accidentes en el trabajo y fuera de él.

Solo por hoy, voy a servir más y mejor a mi familia, a mis compañeros de trabajo y a las personas en general. Cuidaré de ellos para evitar incidentes y accidentes, contribuyendo a su bienestar.

Solo por hoy, seré más responsable cuidando el planeta. Ahorraré agua y energía; reciclaré, reutilizaré y reduciré el uso de todos los recursos a mi disposición, evitando contaminar.

Solo por hoy, voy a hacer más felices a las personas que están a mi lado, y los amaré sin esperar ni pedir nada a cambio.

Solo por hoy, voy a imitar a ese Ser Superior que me dio la vida, siguiendo sus hermosas enseñanzas de amor y servicio al prójimo.



Ejemplo

Primera escena

Al salir del parqueadero Facundo es golpeado por un grupo de chiquitos que pasan corriendo. Uno de ellos cae, se golpea contra el suelo y llora, por lo que el adulto que los acompaña se angustia y riñe con Facundo. Este se molesta pues, además de ser golpeado, tiene que soportar reclamos injustos. Ignora la situación y camina con paso apurado y molesto hacia la entrada del edificio.

—¡Ay, olvidé el paraguas! —Está lloviendo.

Encuentra cerrada la puerta y el portero no se ve por ningún lado. Aparece al cabo de dos interminables minutos bajo la lluvia.

“¡Dónde rayos estaba! ¡Su puesto es en la puerta!” pensó reclamarle al verlo, pero alcanzó a sentir que esas palabras y su tono de voz iban a sonar muy agrios.

—¡Hombre!, qué bueno que llegó. Me estaba lavando— le dijo al fin, forzando una sonrisa.

—Disculpe, ingeniero Zamora. Estaba ayudando a la señora Leguizamón con su silla de ruedas.

La señora Leguizamón debe subir una rampa un poco fuerte para acceder a las oficinas.

—Está bien. No pasó nada. Por favor, haga que sequen ese piso, que se pone resbaloso.

Segunda escena

Libardo, el portero, quedó desconcertado. Cuando llegó corriendo a abrir la puerta esperaba una recriminación del ingeniero Zamora —una persona con fama de estricto— y ya venía listo a defenderse del regaño. Él no estaba perdiendo el tiempo por ahí sino ayudando a la contadora a llegar a su oficina. Pero la amabilidad del ingeniero Zamora lo desarmó.

Limpió el agua del piso, antes de que alguien se resbalara, mientras pensaba que el ingeniero era una persona amable, aun cuando las cosas fueran mal. Pero por andar distraído en sus pensamientos casi golpeó con el palo del traperero a un joven que entraba en ese momento, nuevo en la organización y que siempre iba haciendo mala cara.

—¡Cuidado! —casi le gritó este joven y quiso pasar por un lado.

—¡Espere, espere, don Agustín! Está mojado y se puede caer— le respondió sonriendo—. Buenos días, don Agustín. Deme un segundo traigo el tapete para que se seque, porque los zapatos se ponen resbalosos. Estos pisos mojados son un peligro!

Tercera escena

Agustín era, efectivamente, un hombre joven y talentoso, que hacía pocas semanas había iniciado en esta organización su primer trabajo como jefe. A veces se sentía novato e inseguro y creía que poniendo cara de serio se le iba a notar menos. Su primera tarea de esa mañana era darle instrucciones a una colaboradora suya, sustancialmente mayor que él y muy antigua en la empresa. Él quería modificar ciertos procedimientos que veía como poco prácticos. Ahora, con nuevas tecnologías, esa labor se podía hacer de modo más sencillo y seguro. Pero Agustín sentía a la señora reacia a su liderazgo y temía que se resistiera a la idea.

Su cambio de ánimo ante la actitud amable de Libardo le hizo ver más claro cómo hablar con ella: con cariño y atención. La señora le recordaba a su madre y lo insegura que se pone ante las nuevas tecnologías.

—Lucrecia, buenos días. Le tengo una buena noticia –le dijo en tono alegre y muy familiar–: he descubierto una forma de ayudarla para que Ud. no tenga que revisar tantas veces la misma información y economice tiempo y errores. Yo mismo me voy a encargar de enseñarle cómo usar unos programas. ¡Fresca!, es muy fácil, y yo le voy a dedicar todo el tiempo que haga falta.

Lucrecia sonrió y sintió cierta alegría. Por fin alguien iba a ayudarla. Todo el mundo la respetaba en la empresa pero, tal vez por eso mismo, nadie se sentaba a su lado a enseñarle las cosas nuevas que traían. Al parecer la creían muy vieja para eso. Pero para Agustín era como enseñarle a su mamá.

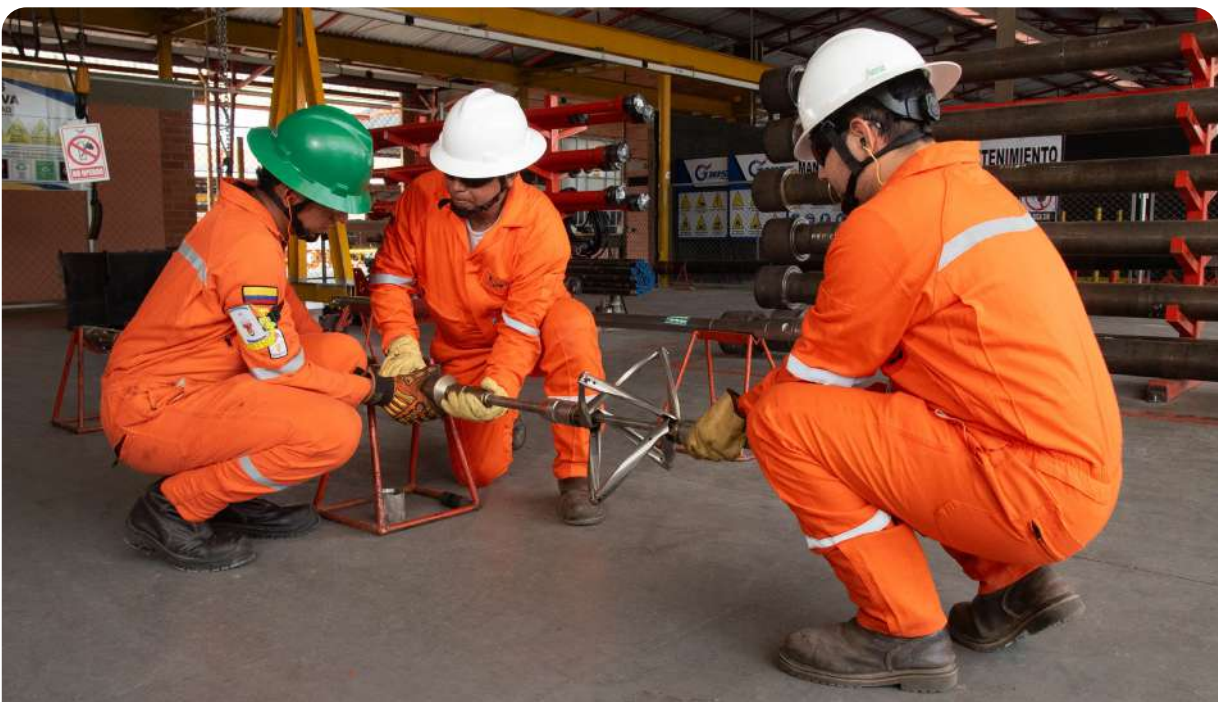
Análisis del ejemplo

El Compromiso de amor no nos pide imposibles; todo lo contrario. Solo nos pide ser amables y solidarios en lo cotidiano, mantener una actitud proactiva y cordial con nuestros semejantes, cuidar entre todos nuestro bienestar, ponernos en los zapatos del otro antes de juzgarlo y pensar en los efectos emocionales de nuestras palabras y acciones en las personas que nos rodean.

Nuestras acciones son contagiosas y por ese medio podemos crear alrededor nuestro un entorno más amigable, productivo y acogedor

para todos, o lo contrario si nos dejamos llevar por prejuicios, impulsos primarios, envidias, malas palabras, antipatías, actitudes irrespetuosas y cualquier otro tipo de sentimiento negativo. Todo se devuelve más temprano que tarde.

El Compromiso de amor nos invita a vivir nuestra filosofía como camino para enriquecer la vida de cada uno de nosotros. Sería un poco tonto no aceptar su propuesta. Nos va a beneficiar grandemente.





MICROLECCIÓN 16

Alcance del Código de ética

El éxito de este código es responsabilidad de todos. Por eso, todos tenemos el compromiso y la obligación de reportar comportamientos que vayan en su contra, utilizando los canales establecidos por *GUACAMAYA*. Para facilitar su apropiación la organización desarrolla varias actividades. La primera de ellas es poner este código disponible como parte de nuestro Sistema Integrado de Gestión –SIG–, en la plataforma de comunicaciones corporativas y en nuestra página web. Adicionalmente, lo hemos grabado en un formato de podcast para facilitar el acceso de todos desde cualquier lugar.

Los usuarios debemos buscar en este documento orientaciones sobre los comportamientos esperados por parte de quienes tienen interacción con la organización. En sus páginas se establecen directrices que permiten resolver preguntas, inquietudes o conflictos relacionados con la conducta organizacional.

Estamos convencidos de que debemos mantenernos enfocados en ser éticos y en observar una conducta empresarial acorde para

desarrollar lo que deseamos ser como organización y como personas. Adicionalmente, la estricta observancia del presente Código de ética debe servir a cualquiera para evitar los comportamientos indebidos.

En *Guacamaya* practicamos una cultura de la responsabilidad personal en la que cada acto tiene sus consecuencias. Por lo tanto, aplicamos medidas y sanciones disciplinarias cuando hay lugar a ello, y no dudamos en pasar a las instancias legales cuando son necesarias.

Somos estrictos con este tema pues la organización también está expuesta a serias consecuencias legales, multas, sanciones y pérdidas económicas considerables como efecto de las conductas indebidas de sus colaboradores que no sean detenidas a tiempo.

Nuestro Código de ética se ha desarrollado para orientar en la práctica los comportamientos que mejor expresan nuestra identidad y nuestro ADN como organización. Por lo tanto, su cumplimiento es vital para todos nosotros y de aplicación innegociable en todo momento. De tal manera, es esencial que nuestros accionistas, colaboradores, contratistas, subcontratistas, proveedores, clientes y aliados estratégicos lo conozcan, se apropien de él, lo cumplan y exijan su cumplimiento dentro de cada una de sus funciones y actividades.



Ejemplo

Bogotá, noviembre 15 de 2025.

Ingeniero Carlos Valdez

Cordial saludo.

Me han pedido una tarea que no podía ser más grata: la Dirección General ha estado analizando su recorrido profesional con nosotros y ha resaltado, además de sus logros técnicos, su ética, su demostrado compromiso con las comunidades y con sus equipos de colaboradores y la pulcritud de sus acciones en todos los campos en que se le ha pedido trabajar.

Para *GUACAMAYA* es de vital importancia contar en sus cargos directivos de mayor nivel con profesionales y colaboradores que, ante todo, estén claramente alineados con nuestra visión ética y con las exigencias que emanan de los compromisos adquiridos con socios, gobiernos de varios países y clientes multinacionales.

Por tales razones la Dirección General ha tomado la decisión de ofrecerle el cargo de Director de Nuevos Negocios, posición desde la cual desea que usted, con su ejemplo y profesionalismo, continúe liderando nuestra expansión en el mercado internacional.

Le agradeceré que me comunique a su más conveniente oportunidad su respuesta a nuestra propuesta.

Cordial saludo de su amigo de siempre,

Ignacio de Jesús Miranda

Director de Integridad Humana

Análisis del ejemplo

La reputación de *GUACAMAYA* se construye con la conducta diaria de cada uno de sus colaboradores y demás personas asociadas. Por ello, el respeto y aplicación personal del código de ética es un requisito fundamental para formar parte de esta organización, y no toleramos sus incumplimientos.

De otra parte, cada accionista, colaborador, contratista, subcontratista o proveedor de *GUACAMAYA* está construyendo su buen nombre y abriéndose cientos de posibilidades para el futuro cada vez que cumple estrictamente nuestro código de ética. Él o ella va a ser necesariamente visto como partícipe y constructor de la filosofía, los valores, los pilares y los elementos de crecimiento personal sobre los que edificamos nuestra organización. Su calidad como persona y profesional no solo va a nutrirse de sus propias realizaciones y conductas, sino que también va a crecer al tiempo con el excelente nombre de *GUACAMAYA* en el sector energético.



MICROLECCIÓN 17

Marco legal

La corrupción es una de las enfermedades que más gravemente frena el desarrollo económico y social de los países. Por ello en *GUACAMAYA* nos comprometemos a prevenir, detectar y erradicar cualquier situación que pueda llegar a generar actos de corrupción. **Tenemos cero tolerancia al respecto.**

Para nosotros es fundamental el estricto cumplimiento de las leyes, decretos, políticas, manuales, lineamientos, procedimientos, instructivos y demás normatividades vigentes, siempre dentro de los más altos estándares éticos y morales. La consolidación de nuestra reputación e identidad organizacionales se afianza en estas políticas.

Nuestro Código de ética se fundamenta en el respeto por los derechos humanos y en las políticas nacionales e internacionales anticorrupción. Por lo tanto, acogemos todas las disposiciones derivadas de los instrumentos nacionales e internacionales para el buen relacionamiento de las personas y partes interesadas.

Reconocemos la dignidad humana, garantizamos el derecho fundamental a la protección de datos personales, promovemos la lucha contra la corrupción en todas sus esferas, contra el lavado de activos y contra el financiamiento del terrorismo.

A continuación, es necesario ver con algo de detalle los principales instrumentos jurídicos en que nos apoyamos.

Declaración Universal de los Derechos Humanos

Uno de los más grandes hitos para el progreso de la humanidad en materia de derechos fue 1948 cuando se promulgó la Declaración Universal de los Derechos Humanos como reacción a las atrocidades que acababan de sufrir millones de personas en la recientemente terminada Segunda Guerra Mundial. En esta declaración se establecieron los derechos y libertades esenciales para la dignidad, la protección y el bienestar de todas las personas, sin importar su raza, género, orientación sexual, religión, origen étnico u otra característica, y la obligación de los Estados y gobiernos de respetarlos, protegerlos y promoverlos. Respetarlos significa que los Estados deben evitar restringir los derechos de las personas o interferir en su realización, deben también proteger a las personas o grupos contra las violaciones a los derechos humanos, y deben promover su aplicación por medio de medidas positivas que faciliten su realización.



Entre los derechos establecidos se encuentran el derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad; a la igualdad en dignidad y ante la ley, y a la no discriminación; a un juicio justo; a no ser torturado o sometido a tratos inhumanos, degradantes o de esclavitud; a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; a un trabajo remunerado con equidad, a la educación, a un nivel de vida adecuado y al disfrute pleno de los bienes culturales. También se establecen derechos políticos y civiles, como el de la libertad de reunión y de asociación.

Ejemplo

—Buenas tardes, ingeniero. Vengo para el puesto de conductor.

—Buenas tardes, señorita. Entre, por favor. “Pero esta tan chiquita qué va a poder siquiera con una camabaja. Eso es un trabajo de hombres”, pensó el ingeniero al verla—. ¿Trajo su hoja de vida?

—Sí señor. Aquí la tiene.

“Mmm... Apenas tiene 32 años. Esta se me embaraza y empieza a pedir permisos de maternidad”, pensaba mientras leía.

—El puesto es para manejar vehículos con más de 40 toneladas y carga extradimensionada. Se necesita mucha experiencia.

—Sí, ingeniero. Yo manejo vehículos pesados articulados desde los 20 años. Me tocó empezar temprano. Y manejo vehículos de más de 40 toneladas desde hace 7 años.

“Yo la veo muy bonita como para manejar un tractocamión. Los otros conductores la van a acosar mucho”— seguía imaginando el ingeniero.

—Toca hacer viajes permanentes a los pozos. Esa gente por allá es muy difícil.

—Ingeniero, yo trabajo con hombres desde los 20; yo sé cómo es la cosa y cómo mantenerlos controlados. Ahí sí como dicen ¡Yo no me dejo de nadie! Desde chiquita me ha tocado bandearme duro con la vida.

—¿Y tiene hijos?

—Sí, pero ya grandes. Yo fui mamá muy joven.

“Y esta cómo aprendió a choferiar?”

—Veo que ha tomado varios cursos de conducción especializada.

—Sí señor. Camabajas, carrotanques y frac tank. Tengo licencia C3. Y trabajé con las mulas que tenía mi papá hasta que la guerrilla nos las quemó y se llevó a mi papá. Ahí fue cuando me tocó ponerme a trabajar con las empresas de petróleos. En la hoja de vida puse todas las recomendaciones y certificaciones laborales. Y los teléfonos de mis jefes, para que los llame si quiere.

—¿Y por qué quiere trabajar con nosotros?

—Ingeniero: a mí me gusta trabajar con las mulas, me crie entre ellas desde chiquita, porque mi papá tenía varias. Y necesito trabajar. Soy madre cabeza de familia. Me han dicho que ustedes son una buena empresa.

“¡Sí, pero es que ese no es un trabajo pa’ mujeres! -siguió pensando el ingeniero.

—Mire. Déjeme su hoja de vida y yo le aviso.

—Ingeniero. Yo soy una dura pa’ la cabrilla, a mí no me queda grande ningún fierro de esos, y no hay man que me la venga a montar. Desde jovencita me muevo en este gremio y me ha tocado salir adelante con lo que nos enseñó mi papá. Y siempre lo he hecho bien. Deme la oportunidad.

“¡Noooo, si es que hasta parece un macho!” El ingeniero seguía inventando excusas para no contratarla, simplemente porque no entendía que una mujer pudiera manejar vehículos pesados.

Análisis del ejemplo

Los prejuicios son muy peligrosos e inevitablemente nos llevan a cometer errores e injusticias. Debemos evaluar y valorar a una persona con inteligencia y objetividad, a partir de evidencias, no de su apariencia ni de lo que creemos sobre tal o cual edad, grupo social, racial, religioso, de orientación sexual o migrante.

Podemos perjudicar a nuestra empresa y a nuestro propio trabajo en ella si no contratamos a los mejores colaboradores que podamos. De otra parte, seremos injustos con los demás, con sus esfuerzos y sacrificios por salir adelante, si los rechazamos por falsas razones que solo son prejuicios. ¿Cómo nos sentiríamos si fuéramos discriminados? ¿Sería justo con nuestros talentos, capacidades y esfuerzos por desarrollar nuestra profesión, prosperar y sacar adelante a nuestra familia?

GUACAMAYA rechaza toda forma de discriminación contra una persona por cualquier razón. Animamos a nuestros colaboradores responsables de contrataciones o que tengan cualquier injerencia en la selección de personal o en la asignación de recursos, a combatir sus posibles prejuicios y a ser muy justos y eficientes en las decisiones que tengan que ver con personas y comunidades.

Queremos que *GUACAMAYA* se mantenga y crezca como una organización justa y ética, que ofrece igualdad de oportunidades para una sociedad más equitativa.



Convenio de la Organización Internacional del Trabajo - OIT

La Organización Internacional del Trabajo es un organismo dependiente de las Naciones Unidas que aboga por la protección de los trabajadores y el empleo desde 1919, aunque ya en 1901 existía la Organización Internacional para la Protección de los Trabajadores. Eran épocas en las que las condiciones de los trabajadores venían de ser, y eran aún, muy precarias. Durante el siglo XIX la Revolución Industrial había generado enormes ejércitos de obreros –hombres, mujeres y niños– cuya fuerza laboral fue explotada en las peores condiciones de salubridad, remuneración, jornadas de trabajo, condiciones físicas y seguridad social.

Ante semejante panorama, la OIT consideró que la paz mundial – recordemos que en 1919 recién terminaba la Primera Guerra Mundial– debía basarse en una justicia social dado que las condiciones extremas de injusticia, miseria y privación de grandes masas de población constituían una amenaza para la paz y armonía planetarias.

Para enfrentar estos problemas la OIT elaboró sucesivos convenios que reglamentan aspectos como las horas de trabajo, la duración de las jornadas, la semana laboral, los reglamentos de contratación y el salario digno, la protección de la salud del trabajador y contra los accidentes de trabajo, la protección de niños, jóvenes y mujeres, la pensión de invalidez y vejez, la igualdad en la retribución a igual trabajo, la libertad sindical y la formación técnica y profesional.

Naturalmente, en *GUACAMAYA* nuestros colaboradores son el activo más valioso de la organización. Por lo tanto adoptamos y acatamos los principios definidos en todos estos convenios suscritos por los diferentes países donde operamos. Cumplimos las leyes y normas aplicables a las condiciones y estándares laborales, a la prevención de la esclavitud moderna, a la trata de personas, a la discriminación y al acoso.

Nuestros colaboradores, contratistas, subcontratistas, proveedores y aliados estratégicos deben conocer cabalmente la legislación laboral y ser celosos cumplidores de ella.



Ejemplo

GUACAMAYA cumple estrictamente los requisitos legales para la contratación de sus colaboradores. Velamos por el cabal respeto de los derechos del trabajador, de su seguridad social y le ofrecemos programas de salud integral con un alcance mucho mayor a lo establecido por la ley. Las acciones por el mejor estar de los colaboradores nacen de nuestra filosofía y se reflejan en diversos programas como el apoyo a la adquisición de vivienda por medio del sistema financiero, la póliza exequial, el patrocinio de un 75% en su póliza de salud y de una persona adicional de su familia, y la presencia permanente de un médico especialista en salud ocupacional.

Además, tenemos un plan de carrera para nuestros colaboradores orientado a la adquisición y fortalecimiento de competencias técnicas, apoyado en tecnologías virtuales. Contamos también con estrategias para el desarrollo de comportamientos efectivos de interacción entre personas y de gestión de procesos, que aportan de manera complementaria a conservar y mejorar un ambiente laboral óptimo.

Por último, somos especialmente cuidadosos en la implementación de estrategias de salud, seguridad en el trabajo, cuidado ambiental y calidad.

Análisis del ejemplo

Como se puede ver, para *GUACAMAYA* el trabajador es muy valioso y se le cuida tanto como se deba. Nuestra filosofía exalta el valor del ser humano por encima de todo; en consecuencia, nuestras políticas laborales son celosas en buscar el bienestar y crecimiento personal y familiar de nuestros colaboradores en un medio saludable y seguro.





Políticas anticorrupción de la Unión Europea y de los Estados Unidos de América

Dos de los grandes poderes económicos y políticos del mundo tienen también claras políticas anticorrupción: estos son la Unión Europea y los Estados Unidos de Norteamérica, quienes por su influencia en la economía mundial ejercen efectos importantes en estos temas.

La política anticorrupción de la Unión Europea está orientada a combatir la corrupción en todas sus formas y a garantizar que los infractores sean sancionados. Para lograrlo, promueve la transparencia y la rendición de cuentas en la gestión de fondos públicos, y mejora las regulaciones y la supervisión para asegurar que se cumplan las normas anticorrupción. También fomenta la ética organizacional y la integridad en la contratación pública.

La Unión Europea promulgó medidas sancionatorias para castigar a los responsables de actos de corrupción mediante la creación de un marco legal sólido e incrementó la cooperación entre las autoridades nacionales y europeas para que los casos de corrupción sean investigados y juzgados de manera eficaz.

A fin de reparar los daños causados a las víctimas por la corrupción, la Unión Europea regula la recuperación de los fondos malversados y la reparación de los daños. Además, promueve la educación y la sensibilización para garantizar que las futuras generaciones comprendan las consecuencias negativas de la corrupción.

Por su parte, los Estados Unidos aplican un enfoque integral que también incluye medidas preventivas, sancionatorias y reparadoras. Esta nación cuenta con un marco legal sólido para perseguir y sancionar los delitos de corrupción;

prohíbe el soborno a funcionarios extranjeros con el fin de obtener o mantener negocios y establece un sistema de supervisión y regulación para garantizar el cumplimiento de las normas por parte de las organizaciones públicas y privadas. Además, adopta medidas para mejorar la transparencia y la rendición de cuentas en la gestión de fondos públicos que permitan a los ciudadanos acceder a la información gubernamental. De la misma manera, protege a los denunciantes de represalias por parte de sus empleadores.

Nuestro Código de ética, en concordancia con la política de la Unión Europea y la política anticorrupción de Estados Unidos, establece directrices para prevenir y combatir la corrupción, cuyo cumplimiento asegura que en la organización nos comportemos de manera responsable y ética.

De igual forma, incluye compromisos relacionados con la integridad, la transparencia, la rendición de cuentas y el cumplimiento legal, en las instancias que correspondan; así como mecanismos para garantizar el cumplimiento de las regulaciones y leyes anticorrupción, entre los cuales se encuentran:

- ▶ El Comité de ética.
- ▶ El Comité de convivencia.
- ▶ Correo ético.
- ▶ El Programa de transparencia y ética empresarial.

Ejemplo

Señores

Comité de ética

GUACAMAYA Energy Services

Respetados señores:

En días pasados viví una situación que quiero poner en conocimiento de ustedes pues me parece que se debe hacer algo al respecto.

Como lo saben, estoy a cargo de la contratación de los trasportes para las operaciones de esta región desde hace unas semanas. Mi preocupación es que desde entonces, repetidamente, dos de nuestros proveedores han intentado insinuarme regalos y “colaboraciones” si contratara más servicios con ellos, como una manera de expresarme su agradecimiento. No está de más comentar que son los proveedores más nuevos que tenemos y los que menos horas de servicio contratan con nosotros.

Como sus propuestas no son del todo claras, pero tampoco tengo dudas de que tratan de obtener un tratamiento más favorable a cambio de sus ofertas, quisiera recibir de parte de ustedes orientaciones sobre cómo manejar la situación, pues tampoco veo cómo justificar la simple cancelación de sus contratos.

Agradezco la atención que presten a mi presente inquietud.

Edgar Perea

Jefe de Transporte Zona Norte

Análisis del ejemplo

Son frecuentes las situaciones en las que un colaborador a cargo de las contrataciones o compras se vea abordado por potenciales o actuales proveedores para ofrecerle discretamente beneficios personales a cambio de mayores contratos o compras. Estas ofertas no suelen ser directas y claras, pero tampoco dejan muchas dudas sobre sus pretensiones de soborno.

La mejor reacción es poner en claro al proveedor que usted rechaza por completo esas conductas y que, obviamente, la organización también.

Por otra parte, *GUACAMAYA* veta a estos proveedores y prohíbe que el colaborador siga empleándolos.

En caso de dudas por parte del colaborador, se le invita a que con toda tranquilidad entre en contacto con el Comité de ética en busca de asesoría al respecto.



MICROLECCIÓN 20

Constitución Política de Colombia

Nuestra Constitución Política es la norma fundamental que contempla las reglas y principios básicos para la organización y el funcionamiento del Estado y la sociedad. Establece las garantías fundamentales de los ciudadanos colombianos y sus derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales, tales como la libertad de expresión, de reunión pacífica, de igualdad ante la ley, de propiedad privada, de educación, de salud, entre otros.

Define mecanismos para la protección de estos derechos, como la acción de tutela, que permite a los ciudadanos reclamar la protección de sus derechos fundamentales ante las autoridades en caso de que estos sean vulnerados. Adicionalmente, el Estado regula y controla

aspectos de la economía, la protección del medio ambiente y el desarrollo sostenible.

Nuestro Código de ética ordena que las acciones y decisiones de la organización se realicen de forma legal y ética, cumpliendo a cabalidad con las normas establecidas en la Constitución. *GUACAMAYA* contempla la protección del medio ambiente y el desarrollo sostenible en todas sus operaciones y actividades; por lo tanto, incluye medidas específicas como la capacitación en ética y anticorrupción, la rendición de cuentas a las partes interesadas para prevenir y combatir la corrupción en todas las áreas de la organización y garantizar la transparencia.

Ejemplo

—¡Quibo! ¿Qué anda oyendo tan concentrado?

—¡Oiga! ¡Qué cosa tan buena que se inventaron para darnos a conocer el código de ética!

—¿Lo de los audios?

—Sí; es una nota, porque se puede aprovechar en algo importante el tiempo que a veces perdemos en otros momentos del día.

—Cierto. Además es interesante, y hasta divertido. A mí también me gusta escucharlos.

—Y es que ahí hay cosas que necesitamos saber para no meternos en problemas. No falta el que quiera hacer pilatunas y embalarlo a uno. Mire que oyendo el audio, por ejemplo, caí en cuenta que hace unas semanas como que la embarré dejándome invitar a un restaurante muy fino. ¡Claro! Esas cosas comprometen aunque uno no quiera.

—Pues son cosas que hay que tener en cuenta. A mí sí me parece que hay que estar atento a que eso no suceda.

—Y si toca denunciar a alguien, pues toca. Tenemos que dejar de ser un país de pícaros algún día.

—Sí, hombre, esa gente que roba es la que nos tiene con tanto problema. Nosotros que somos un país tan rico y mire: se nos roban todo.

Análisis del ejemplo

Algunas personas pueden ver el Código de ética como algo que no tiene mayor importancia. Sin embargo, es vital observar que muchos de los grandes problemas que se tienen en nuestros países provienen precisamente de la falta de cumplimiento de estándares éticos básicos. La corrupción, la falta de calidad en las labores, la negligencia ante los deberes, el abandono de responsabilidades y una larga lista de conductas inadecuadas, llevan inevitablemente a que las cosas que deben hacer las instituciones públicas, las empresas, las familias y las personas, no se hagan. Las consecuencias las vemos a diario en las noticias y en las calles que recorremos: desfalcos, inseguridad, violencia, deterioro en las ciudades, faltas de empleo, pobreza, abusos de todo tipo de parte de los más avivatos que gozan de impunidad. La lista es larga.

Cumplir y exigir el cumplimiento de las leyes y, en este caso, del Código de ética, es parte importante de la solución. Solo actuando éticamente podemos esperar que las cosas se empiecen a resolver. No en vano los países más retrasados del mundo tienen altos índices de corrupción, mientras que los más desarrollados tienen los índices más bajos.





Directrices contra el lavado de activos y la financiación del terrorismo

En Colombia el documento que establece las directrices en contra del lavado de activos y la financiación del terrorismo es la circular 100-000016 del 24 de diciembre de 2020, que establece las normas y procedimientos para el autocontrol y gestión del riesgo integral, el lavado de activos (LA), el financiamiento del terrorismo (FT), el financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva (FPADM) y el reporte de operaciones sospechosas a la Unidad de Información y Análisis Financiero (UIAF) de la Superintendencia de Sociedades.

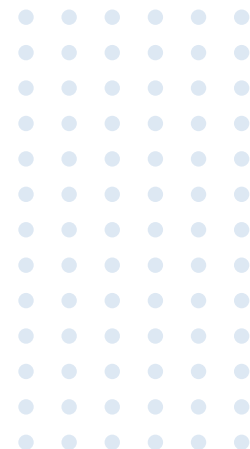
El lavado de activos es el manejo de recursos económicos y financieros de origen ilícito por medio de personas, cuentas bancarias y operaciones financieras o no financieras de todo tipo con el propósito de evitar la identificación de su origen. Incluye con frecuencia el mercado de capitales y operaciones de comercio exterior por lo cual involucra a varios países y economías.

La financiación del terrorismo se refiere al uso de medios y métodos para financiar actos y grupos

terroristas con fondos legales o ilegales.

En cuanto son actividades ilegales, agravadas por la naturaleza de su origen y propósitos, en *GUACAMAYA* estamos especialmente atentos a que ninguno de nuestros colaboradores o partes involucradas con nuestras operaciones incurra en acciones asociadas de cualquier forma en el lavado de activos o la financiación del terrorismo. Cualquier comportamiento o situación que un colaborador sospeche que tiene relación con estas actividades debe ser reportado al Comité de ética.

Para el cumplimiento de lo dispuesto por la circular citada, *GUACAMAYA S.A.S.* cuenta con un Oficial de Cumplimiento, cuya responsabilidad es supervisar la implementación de políticas de control, coordinar con las áreas pertinentes para asegurar el cumplimiento de los procesos y realizar auditorías periódicas para evaluar el nivel de adherencia a los estándares internos y legales.



Esta designación garantiza que la compañía opere en pleno cumplimiento de las normativas nacionales e internacionales. Adicionalmente, la compañía ha implementado un *Programa de Transparencia y Ética Empresarial*, que

establece los lineamientos para el monitoreo y control de la aplicación de la legislación vigente en la materia y cuya responsabilidad recae en el Oficial de Cumplimiento designado formalmente

Ejemplo

—Ingeniero, buenos días. Va a almorzar?

—Sí, gracias. Deme el menú del día, por favor.

—¡Como no, ingeniero! Oiga; le tengo un transportador de carga que le puede interesar. El hombre tiene 10 mulas nuevecitas y las alquila a muy buenos precios. Está interesado en darse a conocer antes que nada.

—¿Ah, sí? Y eso de dónde salió esa maravilla de proveedor.

—Llegó aquí ayer tarde a ofrecernos las mulas. Es un man muy entrador; almuerza seguido aquí. Es cliente desde hace rato.

—Pero al tipo quién lo conoce, o de dónde viene?

—Él no es de aquí, pero viene mucho a la zona; no sé bien. Como que recién está en ese negocio de las mulas.

—Pues toca averiguar bien, porque eso de que lleguen con unas mulas nuevas así de la nada está como raro, ¿no le parece?

—Pero pues eso qué importa desde que preste un buen servicio y le dé buenos precios.

—No, Sr. Rodríguez. En esos contratos grandes yo tengo que ser muy cuidadoso porque se prestan para vainas. La organización con la que trabajo es muy celosa con el cuidado de su reputación. Algo así como “dime con quién andas y te diré quién eres”.

—Pues sí. Si Ud. lo dice... pero el man es bien. Ahí le dejo el dato. Él me recomendó pasarle a Ud. esa información cuando lo viera. De pronto venga más tarde.

Análisis del ejemplo

Ante todo, en *GUACAMAYA* buscamos tener aliados estratégicos y proveedores éticos. El sector de hidrocarburos y energético atrae muchas inversiones y mueve cantidades importantes de capital. Por eso atrae a personas o empresas con dineros de dudosa procedencia para legalizarlos. A fin de lograrlo no les importa incluso trabajar a pérdidas.

Por ello es indispensable analizar bien con quién se va a trabajar, pues en aras de buscar mejores tarifas podemos terminar muy mal relacionados.



Directrices para la protección de datos

En Colombia la protección de datos personales está regulada por la ley 1581 de 2012, la cual establece las normas para la recolección, almacenamiento, uso, circulación y supresión de datos personales. Además, incluye principios para la gestión de la confidencialidad de la información. A su vez, la Constitución Política de Colombia en su artículo 15, habeas data, protege el derecho a la intimidad personal y familiar y al buen nombre de todos los ciudadanos.

De igual forma, la Circular Externa No. 003 de 2024, emitida por la Superintendencia de Industria y Comercio (SIC) el 22 de agosto de 2024, tiene como objetivo reforzar la protección de datos personales en las empresas colombianas. Esta circular establece directrices claras para los administradores de las empresas, enfatizando su responsabilidad en el cumplimiento de la normativa vigente, incluida la Ley 1581 de 2012, que regula el tratamiento de datos personales en Colombia. Los administradores deben desarrollar políticas internas efectivas para el manejo seguro de estos datos y realizar evaluaciones periódicas de riesgos.

En *GUACAMAYA* hemos implementado los Lineamientos para el tratamiento de datos personales que deben ser cumplidos por todos los colaboradores, contratistas, subcontratistas y proveedores. Allí se establece el objetivo de su recolección, se ordena socializar con nuestros colaboradores su derecho a conocer, actualizar, rectificar y suprimir sus datos personales, y se indica que se debe obtener en los contratos firmados su consentimiento explícito para recolectarlos. Una vez finalizada la relación laboral restringimos de forma segura el acceso a la información administrada y gestionada por el colaborador.

Protegemos la información contra pérdida, destrucción, alteración, robo o acceso no autorizado a través de la aplicación de nuestros Lineamientos globales de transformación digital. Así mismo, está restringido el uso de herramientas tecnológicas como equipos, aplicaciones y software no licenciado o no aprobado por la organización. Contamos con una estructura de tecnología que nos permite garantizar el manejo de datos de manera fidedigna.



Ejemplo

GUACAMAYA ha implementado diversos controles tecnológicos para que la información personal de sus colaboradores y de la organización estén seguras y protegidas de filtraciones o usos indebidos que puedan causar problemas mayores.

Por ejemplo, desde la cultura de transformación digital se han establecido lineamientos que regulan el acceso a la información por medio de contraseñas, niveles de permisos y doble factor de autenticación.

Así, nuestros colaboradores pueden acceder únicamente a la información necesaria para la realización de sus funciones. Cuando personas o entidades externas requieran consultar información interna, se restringe el acceso a lo estrictamente necesario evitando el uso indebido de información confidencial.

Análisis del ejemplo

Todos estos controles deben aplicarse rigurosamente de manera que se mantenga la confidencialidad de la información a cargo de la organización.

La seguridad de la información puede ser vulnerada por medio de correos, de manera que el colaborador es quien debe estar muy atento y desconfiado de cualquier acción que implique

compartir información o dar acceso desde comunicaciones que no estén completamente identificadas como confiables.

Debe tenerse especial cuidado con la información de nuestros colaboradores que se comparte con personas o entidades externas.





Directrices para la confidencialidad de la información

GUACAMAYA considera información confidencial a toda la conocida, adquirida o desarrollada por sus colaboradores, contratistas y subcontratistas durante su vinculación. Incluye la protección de los inventos patentados por la organización como productos, procedimientos, métodos de fabricación, equipos, herramientas o máquinas. También la información estratégica y financiera de los clientes, de los servicios, de los trabajos pasados, en proceso o por desarrollar; de procesos, procedimientos, métodos y técnicas; de planes de negocio, proyectos en estudio y aspectos financieros o cualquier asunto que no haya sido comunicado públicamente, cuya divulgación afecte los intereses de la organización o de las partes interesadas y que pueda favorecer a la competencia.

Nuestros contratos incluyen cláusulas que prohíben la divulgación sin autorización de toda información confidencial o sensible. Evitaremos divulgar información sensible a través de correos electrónicos empresariales, conversaciones personales o telefónicas, publicaciones en redes sociales, mensajería instantánea corporativa y la plataforma de comunicaciones corporativas, para proteger especialmente los datos e información privilegiada de nuestros clientes y de las operaciones.

Únicamente personas autorizadas pueden publicar información corporativa de forma interna o externa a través de los medios establecidos y cumpliendo con los protocolos de seguridad implementados. Utilizaremos los mecanismos establecidos por la organización como son usuarios únicos, contraseñas seguras,

y nos capacitamos en el uso responsable de nuestros sistemas de gestión de la información.

Los colaboradores, contratistas, subcontratistas y todas las partes interesadas deben evitar el uso de información confidencial en su beneficio personal o en el de terceros; deben abstenerse de darla a conocer a su pareja, hijos, parientes, amigos, clientes, proveedores, contrapartes y cualquier otro que no esté expresamente autorizado y claramente vinculado, excepto por requerimientos legales. Nuestros colaboradores pueden obtener información privada, confidencial o patentada de la organización o de otros colaboradores, clientes, contratistas, subcontratistas, proveedores o demás partes interesadas, solo cuando se autorice su revelación y debe ser utilizada estrictamente para el desarrollo de las funciones bajo su responsabilidad.

Toda la información administrada por GUACAMAYA es un recurso fundamental en las actividades que realizamos; en consecuencia, es responsabilidad de todos protegerla y gestionarla de manera metódica y diligente. Nuestra capacidad de actuar de manera efectiva y segura puede verse afectada por un manejo inadecuado de la información que limite nuestra posibilidad de participar en licitaciones, ganar contratos o realizar alianzas con las que alcanzar las metas y objetivos estratégicos establecidos.

Ejemplo

En el sector de los hidrocarburos las innovaciones tecnológicas son valiosas en muchos sentidos: no solo hacen más productivo y rentable el trabajo sino que también pueden generar importantes ahorros fiscales a las empresas gracias a que la legislación colombiana ofrece beneficios tributarios considerables a quienes invierten en innovación y tecnología.

Estos estímulos hacen que muchas empresas de nuestro país quieran invertir en innovaciones con las que generar más riquezas para el país, para sus empresas y para sus colaboradores. Por lo tanto, es fundamental que el estímulo se convierta en ganancias y beneficios fiscales para la organización, de manera que se conserve el combustible de la inversión y se cuente con los recursos para nuevos proyectos en innovación y tecnología.

Muchos ejemplos han demostrado que las financiaciones y subsidios estatales a la investigación e innovación en tecnología son una excelente inversión para los países que las emprenden.

No menos importantes es la información relacionada con estructuras salariales de la organización, incidentes o accidentes en las operaciones, tarifas de contratos o licitaciones, procesos legales de todo tipo, innovaciones en equipos o adquisición de tecnologías de punta.

Cualquier descuido en las conversaciones o comunicaciones que pueda darse referente a estos aspectos tiene el potencial de causar pérdidas importantes a la organización.

Análisis del ejemplo

Muchas innovaciones son fácilmente copiables, incluso robables. Suele tratarse de ideas más o menos sencillas pero brillantemente aplicadas, y que han resultado luego de muchos fracasos y e inversiones.

Lo justo, por lo tanto, es que las empresas que incurren en estas inversiones y riesgos obtengan ganancias de sus éxitos por medio de su explotación económica exclusiva. Las leyes garantizan que ello sea posible por medio de las patentes. En ellas se reconoce la propiedad intelectual del invento o innovación, siempre que cumpla ciertas condiciones.

Como un mismo invento o innovación puede ser desarrollado simultáneamente por varias empresas, la patente se le concede al primero que presente la solicitud. Existe así el riesgo de que alguien robe una idea y solicite la patente antes que su legítimo propietario. Puede

sucedir también que un externo se entere de ciertos avances previos y los desarrolle por su cuenta antes de que el propietario original de estos llegue a la invención final.

Por ello es de la mayor importancia que tengamos cuidados extremos respecto de la información que compartimos sobre las técnicas de trabajo o las innovaciones que se implementan en *GUACAMAYA*.

Las comunicaciones y conversaciones informales tienen el potencial de filtrar datos valiosos y causar grandes perjuicios. Nunca es excesiva la prudencia y el cuidado en estas materias. El silencio total sobre estos temas es nuestro mejor aliado, especialmente con quienes no corresponda estrictamente compartir tales informaciones; no importa que sean compañeros de labores, amigos o familia.



Política de cumplimiento en Colombia. *Compliance*

La política de cumplimiento en Colombia, también conocida como *compliance*, se refiere a las medidas que una organización debe tomar para cumplir con las leyes y regulaciones aplicables, así como con los estándares éticos y de conducta.

En *GUACAMAYA* contamos con los siguientes mecanismos internos para detectar y prevenir posibles violaciones de las leyes y regulaciones aplicables, así como para denunciarlas de forma anónima por parte de nuestros colaboradores, clientes y demás partes interesadas: el Comité de ética, el correo de ética, el Programa de transparencia y ética empresarial, y los demás manuales y políticas internas de gestión del riesgo financiero, reputacional, de lavado de activos, jurídicos entre otros.

Promovemos la integridad y la ética en los comportamientos organizacionales; capacitamos a nuestros colaboradores sobre la legislación y este código; mantenemos relaciones transparentes y colaborativas con las autoridades reguladoras para evitar cualquier tipo de conflicto o sanciones.

Ejemplo

La aplicación rigurosa de la política de cumplimiento –*compliance*– es vital por parte de todos los colaboradores pues de ella depende el cumplimiento de requisitos para participar en licitaciones y contrataciones de toda índole.

Para ello es indispensable que siempre haya soporte y una detallada trazabilidad de las transacciones económicas, identificando su finalidad.

Para todas las compras internacionales debe haber claridad y soportes suficientes sobre el origen del dinero, el canal por el que se trasfiere, así como del destino, del receptor y del uso que finalmente tenga ese dinero. Para ello se siguen las directrices dadas por el Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva, SAGRILAF.

GUACAMAYA verifica cuidadosamente que sus proveedores cumplan con los requerimientos internos, legales y las regulaciones internacionales, de manera que la organización permanezca libre de complicaciones financieras, jurídicas o reputacionales.

Para dar correcto cumplimiento a ello, nuestros colaboradores deben verificar toda la documentación de los proveedores, asegurando que no se trate de empresas fachada. Lo mismo aplica para nuestros aliados estratégicos.

Análisis del ejemplo

Tanto el área jurídica como cada integrante de *GUACAMAYA* que participe en las interacciones o que haga parte del proceso de compra o de la firma de una alianza comercial, nacional o internacional, deberá siempre tener en cuenta el cumplimiento de las normatividades interna y legal vigentes.

En caso de cualquier duda o información sobre comportamientos inadecuados de proveedores es indispensable reportarlos con el responsable máximo del área.





Directrices para la prevención de la corrupción y el soborno

La corrupción es cualquier acto o práctica en que ocurra un uso indebido del poder, la autoridad o la influencia en beneficio personal o de terceros, con perjuicio para los intereses generales de una organización o de sus valores. Se trata de comportamientos inapropiados y deshonestos que socavan la ética, la transparencia y la justicia.

Dentro de los comportamientos corruptos encontramos abusos de poder, sobornos, extorsiones, robos, malversación de fondos, lavado de activos, enriquecimiento ilícito, tráfico de influencias y fraudes, entre otros posibles.

El soborno es el acto de ofrecer o recibir dinero, servicios, beneficios u objetos de valor con el fin de persuadir al receptor de realizar un favor determinado. Implica influir indebidamente con dádivas en las acciones o decisiones de una persona, a menudo en violación de la ley, los reglamentos o las normas éticas, y para beneficios particulares que desconozcan los intereses de la organización.

En *GUACAMAYA* nos comprometemos a rechazar y combatir cualquier forma de corrupción, manteniendo altos estándares de integridad, transparencia y responsabilidad en todas nuestras acciones. Este compromiso es extensivo a nuestros accionistas, contratistas, subcontratistas, proveedores y demás partes con quienes nos vinculemos. Por lo tanto, bajo ninguna circunstancia, los previamente mencionados pueden ofrecer a los clientes o aceptar de los proveedores remuneraciones,

comisiones, atenciones, descuentos ni beneficios a título personal. Debe tenerse muy presente que los ofrecimientos o regalos buscan generar un compromiso directo del receptor con el oferente por fuera de lo correcto en la marcha normal de su relación, y por lo tanto somos extremadamente cuidadosos para evitar la ocurrencia de este tipo de situaciones.

Las atenciones y obsequios que pueden presentarse en las relaciones comerciales que desarrollamos deben acogerse estrictamente a lo determinado en el capítulo siguiente sobre obsequios, atenciones y hospitalidades.

Trabajamos con clientes y socios estratégicos cuyos valores concuerden con los nuestros, de manera que prevenimos y combatimos la corrupción y el soborno, y aplicamos estrictamente la legislación internacional, nacional y lo declarado en el presente Código de ética.

Para garantizar la transparencia en la relación comercial con nuestros proveedores, aplicamos, además del sentido común, los siguientes lineamientos:

- ▶ Cumplir con los procesos de debida diligencia (ver gráfico).
- ▶ Firmar un contrato o confirmar por correo electrónico la contratación de los servicios a prestar o los bienes a proveer, que incluya la descripción exacta, las obligaciones, el valor, la forma de pago y los conceptos de facturación.

- ▶ Garantizar que sus empleados y subcontratistas conozcan, comprendan y ajusten su comportamiento a las legislaciones nacional e internacional vigentes, y al presente Código de ética.
- ▶ Expedir las facturas cumpliendo todos los requisitos establecidos y de acuerdo con las condiciones contractuales o acordadas.

Ejemplo



Análisis del ejemplo

Cuando hay una correcta implementación de la debida diligencia se cierran las puertas a la corrupción.

En términos generales los actos de corrupción buscan precisamente evadir uno o varios pasos de la debida diligencia bien sea por imposibilidad de completarlos, bien sea por el alto costo eventual de hacerlo.





MICROLECCIÓN 26

Obsequios, atenciones y hospitalidades

Es necesario tener en cuenta que todo obsequio o atención se hace con el propósito de ganarse la buena voluntad del receptor en beneficio de los intereses del oferente. En consecuencia, se debe ser muy cuidadoso en no permitir que la naturaleza o monto de lo ofrecido o recibido pueda generar compromisos indebidos o se preste a malas interpretaciones.

Como norma general, solo deben recibirse u ofrecerse como obsequio materiales promocionales, es decir, elementos que tengan claramente una intención publicitaria, y en las atenciones, solo aquellas que se den dentro de las actividades de trabajo y puedan contribuir a su mejor o más cómoda realización.

Los clientes, contratistas, subcontratistas, proveedores y demás partes interesadas se comprometen a abstenerse de ofrecer regalos, atenciones, cortesías, comidas, viajes u otros beneficios que excedan el alcance y labores de sus contratos de prestación de servicios o suministro de bienes, tanto a los colaboradores de la organización como a los integrantes de sus familias.

En la industria petrolera se usa, como formas de cortesía, el ofrecer obsequios, hospitalidades o atenciones a un cliente, o que un colaborador los acepte de un proveedor. Tales acciones solo pueden tener la naturaleza de gestos cordiales que hagan amables las relaciones entre los participantes. Nunca tales obsequios o atenciones buscarán influir en decisiones

administrativas, legales, judiciales o contractuales en las cuales tenga interés el oferente, y su valor, naturaleza o importancia no podrán ser tales que comprometan al receptor a favorecer al oferente en la contratación de servicios o al logro de cualquier otra ventaja.

Por tratarse de prácticas que pueden exponer accidentalmente a los implicados a actos corruptos o de soborno, o por lo menos a situaciones ambiguas, debemos aplicar estrictamente los siguientes lineamientos:

Conductas permitidas

- ▶ Recibir, solo en el contexto de la actividad laboral en desarrollo, atenciones, viajes, servicios o cualquier otro beneficio personal por parte de un accionista, contratista, subcontratista, proveedor, cliente, competidor o cualquier otra parte interesada en la relación contractual y que no supere el equivalente a USD 100 al año. Las invitaciones deben corresponder a eventos institucionales que se hagan para promocionar o dar a conocer productos o servicios relacionados con la actividad comercial, y deberán contar con la aprobación escrita del superior jerárquico del colaborador y con la debida justificación.
- ▶ Aceptar invitaciones a capacitaciones o eventos institucionales relacionados con el cargo o las funciones del colaborador dentro de GUACAMAYA, para lo cual deberá contar con la aprobación escrita del superior jerárquico junto con la debida justificación.

- ▶ Recibir obsequios corporativos, es decir, aquellos elementos de mercadeo que se entregan para promocionar los servicios ofrecidos por quien los otorga.
- ▶ Que lo ofrecido o aceptado esté de acuerdo con las prácticas éticas comerciales.

Conductas prohibidas

Más allá de las normas explícitas, debe aplicarse el sentido común y la prudencia. Nunca deje de consultar con su superior jerárquico y en caso de duda absténgase de aceptar nada o de actuar hasta no tener una autorización expresa de su jefe.

A todo colaborador de la organización le está terminantemente prohibido, dentro del contexto de su cargo y funciones en *GUACAMAYA*:

- ▶ Ofrecer o recibir de cualquier persona o entidad con intereses en *GUACAMAYA*, dinero en efectivo, transferencias, bonos, descuentos en establecimientos de comercio para adquirir bienes o servicios, o cualquier otro medio de valor monetario explícito. Esto es especialmente grave cuando se trate de relaciones con funcionarios públicos nacionales o extranjeros.
- ▶ Ofrecer o recibir obsequios de cualquier persona o entidad con intereses en *GUACAMAYA* que no sean material promocional estrictamente hablando, especialmente si se materializan en viajes, hoteles, cruceros, espectáculos, eventos deportivos o similares.
- ▶ Ofrecer atenciones, viajes, servicios o cualquier otro beneficio personal a familiares de contratistas, subcontratistas, proveedores y demás partes interesadas.

- ▶ Recibir atenciones, viajes, servicios o cualquier otro beneficio personal dirigidos a familiares del colaborador y provenientes de contratistas, subcontratistas, proveedores y demás partes interesadas.
- ▶ Solicitar o recibir de cualquier persona, entidad o empresa con intereses en *GUACAMAYA*, dinero, regalos, atenciones, alojamientos, viajes, servicios, préstamos, favores o cualquier otro beneficio personal cuya naturaleza o importancia pueda dar ventajas para el donante en cualquier tipo de acción por parte de la organización. En caso de duda, el colaborador deberá consultar con su jefe inmediato o con el Oficial de Cumplimiento.

Como norma general, el valor máximo de los regalos que pueden ofrecerse es de USD 100 (cien dólares estadounidenses), y el de los obsequios que pueden recibirse sin ser reportados al Oficial de Cumplimiento es el 20% del smmlv colombiano.



Ejemplo

—Ingeniero, buenas tardes.

—¿Qué pasooó, Ramírez?

—¡Uy, pero si usted volvió hablando mero manito!

—Je, je, je —el ingeniero carraspeó para recuperar su forma de hablar—. Creo que algo se me pegó por allá durante el viaje.

—Pu's pa' qué le digo que no si sí... —respondió Ramírez en una pobre imitación del acento mexicano.

—Je,je,je ¿Qué se le ofrece, Ramírez.

—Es que ahora soy yo el que se va pa' México.

—¿Cómo así? Cuente.

—Me mandaron a invitar al congreso petrolero de nuevas maquinarias y tecnologías. Imagino que quieren que les compremos más fierros, que pa' qué que buenos sí son.

—¡Ah caray! Eso toca consultarlo más arriba, porque usted es nada menos que la persona a cargo de evaluar nuestras necesidades en nuevos implementos.

—Por eso vine a preguntarle, pues como el congreso es en Acapulco quieren que nos quedemos unos días más para descansar en la playa.

—Yo no le veo mayor problema a eso, desde que no sean más de 2 o 3 días. Pero ¿cómo así que “nos quedemos”? ¿Quiénes?

—¡Ah! Pues yo les pregunté si podía llevar a mi mujer. Es que es la oportunidad de darle un paseo bonito.

—Ahí sí la embarró, Ramírez. Por ningún motivo Ud. les puede pedir a los proveedores cosas para su familia, ¡cómo se le ocurre!

—No, ingeniero, yo soy feo, no bruto. Yo les dejé muy en claro que yo pago los gastos de mi “jeva”. Pero es que así al menos el hotel me sale gratis, porque ya averigüé y la noche vale lo mismo para uno que para dos. Y los pasajes los saco a crédito.

—¡Aaaah! Así sí, Ramírez. Bien pensado. Feo, pero piensa. Es muy importante que quede claro que Ud. paga los gastos de la señora, y ¡no vaya a aceptar otra cosa, porque eso se presta para problemas! Ud. recuérdelos que la organización es muy delicada con eso. Yo, en todo caso, voy a cuidarme en salud y voy a consultar más arriba para evitar problemas.

—A lo bien, ingeniero. Me cuenta entonces qué le dicen.

—Y... ¡Ramírez! Asegúrese de llevar a la legítima, ¡no?

—¡Ay, ingeniero. Usted si no pierde una, ¡no? ¡Qué berraco!

—Es que lo conozco, mosco —remató el ingeniero con ironía.

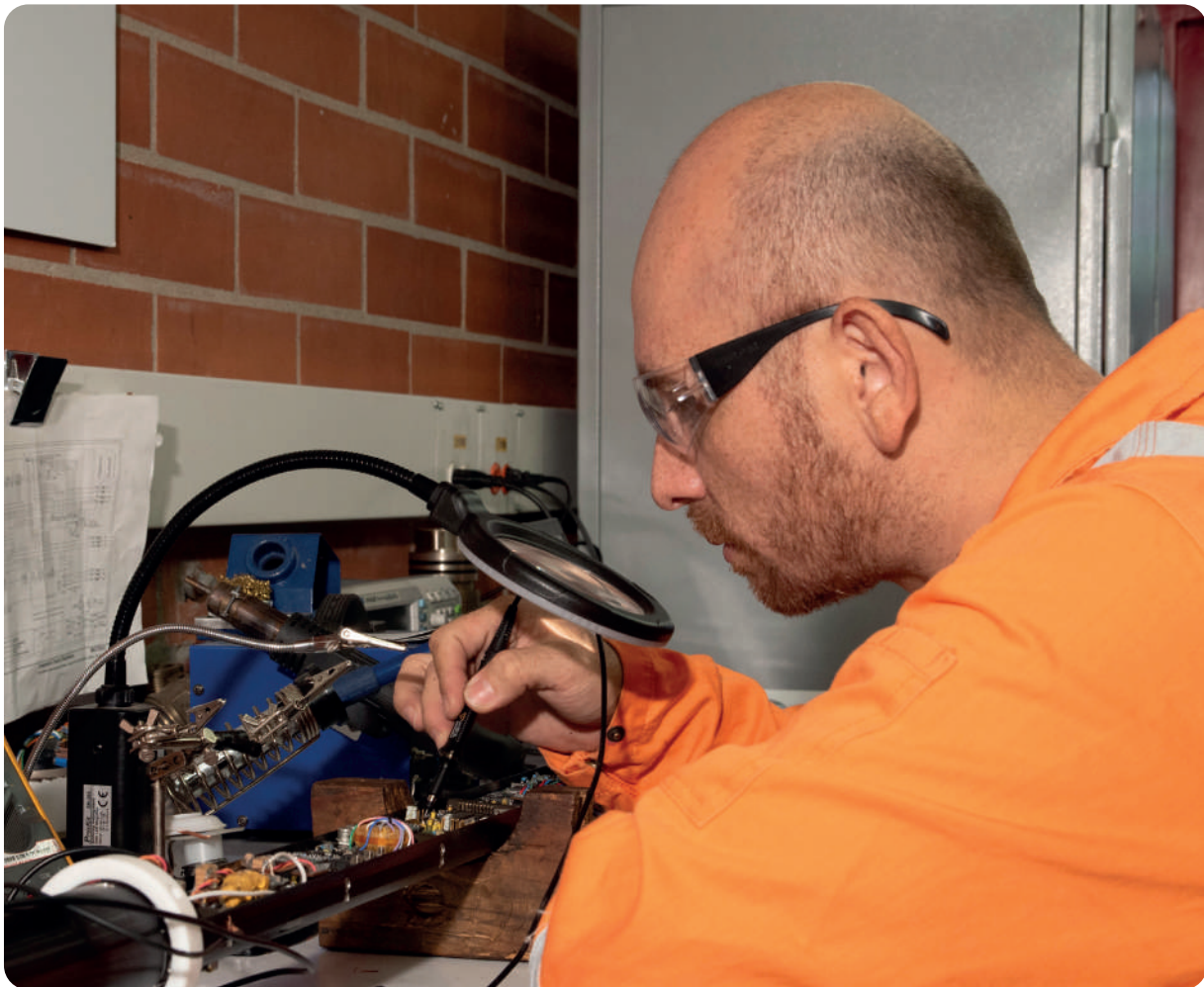
Análisis del ejemplo

Las tentaciones con frecuencia vienen disfrazadas de nobles causas, y en organizaciones donde se mueven tantos intereses y dinero hay muchas al acecho. Por eso debemos ser muy precavidos y estar atentos a que el noble deseo de atender a nuestra familia o la tentación de disfrutar de las cosas buenas de la vida en medio de tanto trabajo y responsabilidades, no nos arrojen a las manos de quienes quieren sacar provechos adicionales de nuestra posición o influencia dentro de la organización.

Nunca es gratis un regalo o atención ofrecido por alguien que tienen intereses económicos en

la organización que representamos y a la que servimos. Eso no se nos puede olvidar. Por lo tanto, debemos estar atentos a no comprometer ingenuamente nuestra responsabilidad con la empresa ni nuestra honorabilidad y buen nombre profesional a cambio de atenciones, regalos, favores personales o cualquier otra acción que pueda restarnos independencia en nuestras decisiones y/o que comprometan la objetividad de nuestras decisiones.

Uno siempre se da cuenta de las intenciones de los demás; otra cosa es que trate de hacerse el inocente.





Conflicto de intereses



Un conflicto de este tipo aparece cuando los intereses personales de quien toma una decisión, sea accionista, colaborador, proveedor, contratista, subcontratista, cliente, competidor o cualquier otra parte interesada, pueden chocar con los intereses o conveniencias de la organización a la cual sirve. Dicho de manera más sencilla: la decisión que conviene a los intereses de su tomador puede afectar a la organización, o lo que conviene a la organización puede afectar a los intereses de la persona que toma la decisión. En esta situación se arriesga que las decisiones de la persona interesada no convengan a la organización para la cual trabaja y, por lo tanto, se generan dudas sobre la objetividad y conveniencia para la organización de las decisiones que tome.

Nuestros colaboradores deben informar oportunamente al Comité de ética todas las situaciones personales de orden financiero, legal, familiar, ético y demás que puedan o parezcan estar en conflicto con los intereses de la organización. Por ejemplo, algo tan sencillo y cotidiano como las relaciones sentimentales entre colaboradores de una misma organización puede fácilmente generar un conflicto de intereses, más aún si hay una relación de subordinación entre los implicados. En *GUACAMAYA* reconocemos que los colaboradores tienen o pueden formar relaciones sentimentales entre sí, pero es necesario, más bien obligatorio, que esa

situación se reporte debidamente cuando exista el más remoto conflicto de intereses.

Promovemos la cultura de reporte y gestión de dichos conflictos. El Comité de ética evaluará y emitirá su concepto, que es de obligatorio cumplimiento, acerca de las circunstancias en las cuales puedan presentarse conflictos de intereses, y los colaboradores deberán reportar oportunamente situaciones como las siguientes a través del correo comite.etica@GUACAMAYA.energy establecido para este fin:

- ▶ Si el colaborador o algún integrante de su familia hasta cuarto grado de consanguinidad¹ o tercer grado de afinidad² actúa como accionista, proveedor, contratista, subcontratista, cliente, competidor o cualquier otra parte interesada en una operación de o con *GUACAMAYA*.
- ▶ Si existe alguna relación familiar o sentimental entre el/la jefe inmediato y su colaborador directo.
- ▶ Si el colaborador conoce de usos indebidos de los recursos de la organización, del cargo o del rol que desarrolla otro integrante de *GUACAMAYA*.

¹ Los grados de consanguinidad son: 1er grado: padres, hijos e hijos adoptivos, y hermanos. 2do grado: abuelos y nietos. 3er grado: tíos, sobrinos, bisabuelos y bisnietos. 4to grado: primos hermanos y tíos de los padres.

² Los grados de afinidad son: 1er grado: pareja, suegros, yernos, nueras, padrastros y madrastras. 2do grado: hermanastros (hijo de la pareja del padre o madre con el que no se comparte ningún lazo de sangre), cuñados, parejas de los abuelos, parejas de los nietos y abuelos de la pareja. 3er grado: parejas de los tíos, parejas de los sobrinos y los tíos y sobrinos de la pareja.

- ▶ Si existen sospechas sobre posibles violaciones a la confidencialidad de la información.
- ▶ No revelar oportunamente un conflicto de intereses de cualquier tipo puede conllevar

una acción disciplinaria e, incluso, a la terminación del contrato de trabajo.

Cualquier duda o inquietud puede comunicarla a la Dirección de Integridad Humana o a través del correo comite.etica@GUACAMAYA.energy.

Ejemplo

Señores

Comité de ética

GUACAMAYA Energy Services, S.A.S.

Respetados señores:

Mi padre es un experto analista de suelos que trabajó por muchos años con diversas compañías petroleras y constructoras, y desde hace un tiempo se ha dedicado a la consultoría con diversas empresas del sector.

Las labores en las cuales él es experto ya están ampliamente satisfechas en nuestra compañía, pero he identificado que algunos de nuestros clientes podrían interesarse y verse beneficiados por los servicios de mi padre. Gracias a mis contactos con estos clientes, resultaría muy ágil o favorable para mi padre entrar en comunicación con ellos para ofrecer sus servicios. Sin embargo, me pareció que convendría consultar primero con Uds. para estar seguros de que esta intervención mía y la potencial vinculación de mi padre con algunos de nuestros clientes no se constituya o se perciba como un conflicto de intereses. Quedo atento a su amable respuesta.

Cordial saludo

Ludovico Penagos

Análisis del ejemplo

En caso de duda, pregunte. Los posibles conflictos de intereses se sienten con solo pensar en la relación que se va a establecer. De otra parte, es perfectamente natural, incluso deseable para una empresa, trabajar con personas conocidas, referenciadas por sus propios colaboradores, quienes puedan dar fe de las calidades profesionales y personales del referido, incluso si este es tan cercano a quien sugiere que pueda generarse un conflicto de intereses. La solución es tan sencilla como obvia: hacer una consulta transparente con la

organización a través de su comité de ética, y dejar establecidos con claridad y desde el principio los términos en que podría darse la vinculación.

Es muy importante tener siempre presente que recomendamos a alguien que realmente represente un beneficio para la empresa, no solamente porque es nuestro pariente o amigo cercano. Después de todo, nuestro prestigio y credibilidad en la empresa es lo que está en juego.



Gestión preventiva de los conflictos de intereses

En *GUACAMAYA* está permitido que una empresa o persona natural contrate con la organización o entre a formar parte de ella en el caso de que existan vínculos previos que puedan generar conflictos de intereses. Sin embargo, es necesario que se cumplan todos los requisitos del proceso de selección y, sobre todo, que se reporte al Comité de ética para que este haga su debido estudio y pronunciamiento.

Las personas naturales o jurídicas que tengan algún vínculo familiar con un colaborador podrán postularse para la selección y vinculación laboral, o la contratación de servicios o compras por *Guacamaya*, siempre y cuando cumplan con todos los requisitos respectivos. Así mismo, los colaboradores pueden ofrecer servicios para ser tenidos en cuenta en el proceso de selección y contratación, previa puesta en conocimiento y pronunciamiento del Comité de ética.

Cuando exista reporte directo entre familiares o personas que tengan algún tipo de relación sentimental, el Comité de ética establecerá los lineamientos para la aplicación y cumplimiento de los procedimientos que puedan producir una decisión que favorezca indebidamente al otro.

Atención especial merece la contratación de personas que tengan relaciones laborales, comerciales, familiares o sentimentales con integrantes de la competencia, así como los actuales colaboradores que entren en este tipo de relaciones. Es necesario que estos casos sean plenamente reportados y conocidos lo antes posible por el jefe inmediato y el director de integridad humana, quienes lo informan al Comité de ética. Este último analiza y decide con carácter obligatorio.

En caso de duda del colaborador sobre potenciales conflictos de intereses es importante que los reporte preventivamente.



Ejemplo

Bogotá, febrero 20 de 2024.

Ingeniera Lucrecia Borgia

Centro de Exploraciones

Villavicencio.

Respetada Ingeniera:

Hemos recibido su oportuna notificación sobre la relación personal que Ud. ha establecido con un ejecutivo comercial de uno de nuestros competidores más representativos. Entendemos y compartimos su preocupación de que esta relación suya y sus potenciales implicaciones profesionales sean conocidas por la organización.

Por otra parte, analizamos cuidadosamente sus funciones en la organización y hemos concluido que no hay potenciales conflictos directos entre las tareas e informaciones que usted maneja y las actividades comerciales que desempeña su pareja. En todo caso, no sobra, en aras de la transparencia y calidad que siempre ha caracterizado su trabajo con nosotros, que Ud. se asegure de no compartir información confidencial de ninguna especie que pueda llegar a la competencia.

Finalmente, dado que su desempeño laboral con nosotros ha estado enmarcado dentro del profesionalismo que la caracteriza, tenemos la confianza en que usted y su pareja cuidarán meticulosamente que no haya lugar a la más mínima duda sobre su proceder.

No dude en ponerse nuevamente en contacto con nosotros en caso de considerarlo necesario.

COMITÉ DE ÉTICA.

GUACAMAYA Energy Services, S.A.S.

Análisis del ejemplo

Para *GUACAMAYA* lo más valioso son sus colaboradores. Y no ignoramos que ellos tienen relaciones familiares y afectivas que eventualmente puedan también formar parte de la organización o, más delicado aún, pertenecer a una empresa de la competencia. La familia es valiosa, tanto como la vida emocional de las personas, y todo ello puede congeniarse con el trabajo siempre y cuando la transparencia sea total y despeje toda posible duda.

Para lograr ello en *GUACAMAYA* contamos con el Comité de ética, ante quien deben presentarse todas las posibles dudas que se tengan referentes a potenciales conflictos de intereses.

No dude en consultar la más mínima inquietud pues se trata de realidades que pueden tener repercusiones importantes.



MICROLECCIÓN 29

Directrices para el manejo de las interacciones

Interacciones familiares

La vida familiar y las buenas relaciones que tenemos con los miembros de nuestra familia son fundamentales para vivir felices y tranquilos. Ello nos da las energías y motivación necesarias para perseguir nuestros objetivos y cumplir con nuestras responsabilidades.

Cada uno de nosotros es el responsable de la calidad de relaciones que construya con cada miembro de su familia. Eso es algo que se hace día a día en cada gesto, palabra y momento que intercambiamos con ellos.

Sin embargo, la tranquilidad y felicidad familiar puede verse afectada por diversos enemigos que a veces parecen ganarnos: los vicios, la falta de respeto, la violencia intrafamiliar, las infidelidades, los problemas económicos, los entrometidos y chismosos entre otros.

GUACAMAYA promueve que sus colaboradores se esfuercen por tener relaciones familiares sanas y satisfactorias, y que cuenten con opciones para resolver sus crisis o dificultades familiares. Una primera medida es la promoción entre todos nosotros de los valores que compartimos como organización. Adicionalmente, también espera que cada uno de sus colaboradores se haga responsable de la calidad de relaciones que tiene con su familia y de buscar todas las alternativas necesarias para resolver los problemas que puedan presentársele en ella.



Ejemplo

Beatriz, una colaboradora nuestra, está enfrentando dificultades en las relaciones con su hijo mayor y no sabe cómo manejarlas. Al parecer el chico anda en malas amistades y consume marihuana con regularidad. La situación le produce mucha angustia. Además, siente que la preocupación le afecta en el trabajo pues permanece distraída y desanimada. Sabe que tiene que hacer algo, pero no sabe qué.

Ella tiene claro que nuestra organización trata de dar apoyo a sus colaboradores ante las dificultades personales que presenten, y por tener ella varios años con nosotros, se siente confiada en buscar ayuda. La primera persona con quien trata de hablar el asunto es con su jefe inmediato, quien no está capacitado para dar ayuda profesional al respecto, pero sí tiene el buen criterio de recomendarle hablar con un psicólogo que le ayude a entender cómo manejar la situación.

Beatriz está avergonzada por el vicio de su hijo y no se anima a acudir a Integridad Humana, que es la única área donde sabe que hay un psicólogo en la empresa. Su jefe, al notar que ella no ha hecho nada, se toma la libertad de hablar con una de las psicólogas que colaboran en *GUACAMAYA* quien le sugiere varias alternativas que le puede mencionar a Beatriz. Su jefe sabe que debe ofrecer apoyo a Beatriz en estos difíciles momentos. Él también es padre y puede imaginar lo delicado de la situación.

Análisis del ejemplo

Todas las familias pueden pasar por momentos muy complicados, y siempre es valioso tener a quién acudir. Por eso en el espíritu de *GUACAMAYA* está el tratar de ayudar a nuestros colaboradores en sus dificultades familiares. Si bien no tenemos instancias formales para hacerlo, las puertas de quienes podamos ofrecer alguna ayuda siempre están abiertas para quienes sientan que podamos ser útiles en sus problemas familiares.





MICROLECCIÓN 30

Interacciones entre colaboradores



En *GUACAMAYA* rechazamos cualquier conducta entre colaboradores que pueda implicar una discriminación por edad, creencias, capacidades especiales, género, origen, raza, religión o cualquier otra condición. Promovemos la inclusión y generamos relaciones constructivas, dinámicas y confiables que aporten al desarrollo competitivo y profesional de nuestros colaboradores.

Estamos comprometidos con la protección de nuestros colaboradores y demás partes interesadas que se sientan acosados u objeto de actos que incomoden la sana convivencia en la organización. Promovemos un ambiente laboral libre de toda discriminación, donde se exprese plenamente el respeto por el otro como uno de nuestros valores fundamentales.

La discriminación incluye los comentarios descalificativos o insinuantes de cualquier índole, la desigualdad en las promociones y en los ascensos, el acoso donde se someta al colaborador a situaciones intimidantes, de miedo o desesperación, la obligación de ocultar la orientación sexual para pertenecer a la organización, el no contratar mujeres para evitar el otorgamiento de licencias de maternidad, entre otros posibles.

Una de las formas más graves de acoso laboral es el acoso sexual. Este consiste en cualquier conducta, gesto, insinuación, comentario o acto de contenido sexual que no sea consentido por la persona que lo recibe. Toda acción de este tipo siempre es desagradable, intimidante, ofensiva

o humillante para quien la recibe, y todavía más si proviene de un superior jerárquico o de cualquier persona que esté en posibilidades de afectarle laboral o económicamente.

El acoso sexual no necesita de ser reiterado para constituir un delito y una falta grave dentro de las relaciones laborales.

GUACAMAYA espera que todos sus accionistas, colaboradores, proveedores, contratistas, subcontratistas y aliados estratégicos observen una conducta impecable al respecto y eviten de modo radical toda conducta, gesto o palabra que pueda tener connotaciones sexuales no consentidas. Debe entenderse que estas conductas no son consentidas hasta tanto no se haya recibido un consentimiento expreso para ellas en el contexto de una relación personal respetuosa y acordada. Es importante tener presente que nuestro medio machista ha llegado a aceptar equivocadamente como normales conductas que son y siempre han sido incómodas e irrespetuosas. De tal manera que debemos tener la mayor precaución en nuestras interacciones cotidianas con los comentarios, gestos, acercamientos y cualquier otra actitud hacia nuestros compañeros que puedan insinuar el más ligero contenido o interés sexual. El sentido común y el respeto van a ser nuestros mejores consejeros.

Del mismo modo, en caso de presentarse, la víctima debe tener presente que cuenta con el derecho inviolable de expresar inmediatamente su desagrado y rechazo al acosador y debe saber que la organización protege su derecho

a hacer el reclamo. En caso de continuar la situación o de recibir una respuesta inadecuada, la víctima podrá acudir al Comité de ética o al Correo de ética.

Adicionalmente contamos con el Comité de Convivencia para el reporte de comportamientos o situaciones de interacción inadecuada entre

los colaboradores. Este comité investiga de manera confidencial, desarrollando el debido proceso para resolver las denuncias, que pueden ser reportadas a través del correo electrónico comitedeconvivencia@guacamaya.energy.

Ejemplo

Leopoldo (obviamente un nombre ficticio) es uno de nuestros compañeros de trabajo. Es muy buen profesional y ha tenido diversos éxitos en la organización, de manera que cuenta con la confianza y apoyo de los más altos directivos. Por otra parte, es frecuente verlo tener comentarios, gestos y actitudes muy coquetas, cuando no francamente insinuantes, con las jóvenes que rotan con frecuencia como practicantes o con aquellas que entran a trabajar con nosotros. Él tiene cuidado de no ser tan explícito como para que alguien tenga argumentos o evidencias claras para reclamarle por su conducta, pero es claro que incomoda y que mantiene una actitud de “cacería”, casi desesperada, como tratando de ver quién cae.

Muchas de estas jóvenes, inexpertas en el medio laboral, no saben bien cómo reaccionar y, por supuesto, temen que una reacción suya inadecuada les cierre las puertas a una vinculación laboral permanente o al desarrollo profesional que tanto buscan. No saben qué hacer, pues en todo caso se sienten irrespetadas e incómodas.

¿Qué comenta Leopoldo en privado?

—Maestro, yo no hago nada malo. Yo les coqueteo, pero ellas verán si me paran bolas o no. En verdad, a todas les gusta que les coqueteen, más si ven que es alguien con perfil dentro de la organización. Lo que pasa es que se las quieren dar de santas, pero la verdad es otra. Más de una sí me sigue la corriente y bueno... No le cuento más.

Análisis del ejemplo

Nuestra cultura ha sido muy tolerante con ciertas actitudes que nunca dejan de ser incómodas para las personas que las padecen, generalmente mujeres. Pero los tiempos han cambiado, y *Guacamaya* está comprometida con ese cambio.

Es necesario tener cuidado con lo que consideramos chanzas o bromas verbales que dirigimos a los demás, en especial hacia las compañeras y subordinados, pues es fácil traspasar los límites de lo adecuado por la informalidad del momento. En general, quienes en un momento determinado se encuentren en minoría o tengan una posición subordinada quedan en una situación más frágil durante tales interacciones sociales. Debemos tener mucho cuidado con las palabras, actitudes y tonos de voz usados en esos momentos y observar nuestras actitudes de modo que no causemos incomodidad en los demás, o sepamos disculparnos cuando ello llegue a suceder accidentalmente.



MICROLECCIÓN 31

Interacciones con la competencia

En GUACAMAYA creemos en la sana competencia; nos retamos a nosotros mismos para ser una organización de alto desempeño y ser reconocidos como referente en el mercado por nuestros comportamientos éticos. Por lo tanto, está permitido realizar alianzas formales con otras compañías para generar sinergias y relaciones gana-gana que resulten en el cierre de nuevos contratos. Como en estas interacciones se pueden presentar diversas situaciones equívocas, hemos establecido las siguientes prohibiciones:

- ▶ Divulgar información relacionada con precios, clientes, estrategias, nuevos negocios, nuevos mercados, tecnologías o equipos que estemos desarrollando o cualquier otro asunto o información sensible que pueda otorgarle una ventaja a nuestros competidores.
- ▶ Realizar acuerdos comerciales formales o informales relacionados con la atención exclusiva y excluyente de clientes, zonas geográficas o mercados, que afecten la competencia sana.

- ▶ Sustraer información comercial exclusiva.
- ▶ Acceder a información confidencial sin el consentimiento del propietario.
- ▶ Persuadir a un colaborador o cualquier persona que tenga o haya tenido cualquier forma de vinculación laboral o profesional con GUACAMAYA, y acceso a información sensible y confidencial de la organización, a revelar dicha información de GUACAMAYA, de sus aliados, de sus clientes o de sus competidores.

Cumplimos estrictamente las leyes de competencia y antimonopolio vigentes en los países en los que operamos. Cualquier falta grave relacionada con el incumplimiento de dichas leyes puede ser causal de terminación del contrato de trabajo con justa causa, sin perjuicio de las acciones de carácter civil, comercial y penal que le sean imputables a los responsables.



Ejemplo

En el sector energético es frecuente la rotación de personas entre las diferentes compañías, lo que genera riesgos de filtración de información confidencial de una compañía a otra.

GUACAMAYA espera que sus excolaboradores contratados por otras compañías del sector sean cuidadosos en no revelar información sensible en temas de precios, condiciones comerciales, secretos tecnológicos y demás que puedan provenir del grado de confidencialidad que tuvo el colaborador dentro de nuestra organización.

De la misma manera, debemos evitar buscar información confidencial de nuestros colegas de la competencia por medio de las contrataciones u otros medios que impliquen faltas de discreción o prudencia.

Es importante tener especial cuidado en nuestras conversaciones con personas ajenas a la organización, especialmente si están relacionadas con la competencia, y evitar los temas que puedan, aun remotamente, contener información confidencial de la organización o ser de cualquier manera útil para la competencia.

Análisis del ejemplo

Todo colaborador debe guardar la máxima discreción sobre la información de la organización a la que tiene acceso, especialmente cuando es de carácter confidencial y que pueda perjudicar a *GUACAMAYA*.





Interacciones con las comunidades

En GUACAMAYA concebimos a las comunidades como nuestro aliado estratégico en las áreas de influencia donde operamos y por lo tanto estamos comprometidos en fortalecer las relaciones e influir positivamente en su calidad de vida. Por ello realizamos voluntaria y libremente actividades de inversión social en campos como la educación, la infraestructura, el medio ambiente, el emprendimiento y la sostenibilidad entre otros. Para decidir sobre estas inversiones es fundamental identificar que influyan de manera significativa en el bienestar y progreso de la comunidad.

Sin embargo, es de la mayor importancia que estas inversiones sean transparentes en sus intenciones y no constituyan sobornos a cambio de ventajas operativas indebidas o coacciones contra *Guacamaya*.

Las solicitudes de inversión social son recibidas por escrito desde de las Juntas de Acción Comunal o cualquier ente legalmente constituido que represente a la comunidad, siguiendo el “Procedimiento para trámite de peticiones, quejas o reclamos de la comunidad”. Una vez recibidas son evaluadas para determinar su factibilidad y beneficio

En ningún momento *Guacamaya* realiza aportes en efectivo.

Ejemplo

Cuando realizamos la socialización de la operación nos buscaron dos líderes de la zona para conversar con nosotros. Según ellos, eran los representantes de la comunidad encargados de comunicarnos las exigencias para iniciar nuestras actividades. Querían que contratáramos a las personas de una lista que ellos nos darían. Además, nos solicitaban unos portátiles para las juntas de acción comunal. Según dijeron, buscaban darnos toda su colaboración para el buen desarrollo de nuestro trabajo.

En *Guacamaya* estamos ofreciendo a la comunidad la reparación de varias vías terciarias. Son vías importantes para que la comunidad pueda desplazarse por sitios apartados del municipio y sacar las cosechas al mercado. Pero los miembros de la J.A.C. insisten en que les demos el dinero de las reparaciones para que contraten al personal y compren el material necesario.

Análisis del ejemplo

Las relaciones de *GUACAMAYA* con las comunidades son de vital importancia para el desarrollo de nuestras operaciones. El propósito fundamental es impactar positivamente a la comunidad a través de la solución de algunas de sus necesidades, de manera que puedan salir adelante con su propio trabajo y anhelo de progreso. En consecuencia, es importante atender las necesidades comunes en vez de beneficiar intereses individuales.

Para lograr esto, ante todo es imprescindible atenernos a la normatividad vigente al respecto y asegurarnos de que las personas de la comunidad con quienes interactuamos realmente representen esos intereses comunes y trabajen por ellos con efectividad.





MICROLECCIÓN 33

Interacciones con el medio ambiente

Operamos de manera responsable y sostenible, minimizando el impacto negativo de nuestras actividades en el medio ambiente. Reconocemos la importancia de preservar y proteger los recursos naturales, y promovemos la innovación y la inversión en tecnologías limpias para reducir nuestra huella de carbono.

Contamos con la “Política integral” que manifiesta nuestro compromiso ambiental con acciones de gestión de uso eficiente de agua y energía, gestión de residuos, consumo sostenible, huella de carbono y educación ambiental, entre otros.

En *GUACAMAYA* asumimos la responsabilidad de salvaguardar el medio ambiente para las generaciones presentes y futuras. Estamos comprometidos con la mejora continua y la innovación para contribuir en la transición energética hacia un futuro más sostenible.

Involucramos y capacitamos a nuestros colaboradores y sus familias en prácticas ambientales responsables, promoviendo la consciencia y la participación en la protección del medio ambiente. Cumplimos a cabalidad las leyes y regulaciones ambientales aplicables en todas las etapas de nuestras operaciones.

Ejemplo

GUACAMAYA mantiene programas de formación ambiental entre sus colaboradores sobre problemas tales como la reducción, manejo y disposición correcta de residuos. De la misma manera nos preocupamos porque nuestras operaciones impacten lo mínimo posible la contaminación atmosférica y porque se reduzcan el uso de vehículos de combustión y las emisiones de gases correspondientes por medio de programas que motivan a compartir vehículos, caminar o hacer uso de las bicicletas.

Nos enfocamos también en el uso eficiente del agua y la energía por medio de diferentes programas de ahorro.

Análisis del ejemplo

Pequeñas acciones repetidas tantas veces por tantas personas todos los días producen resultados importantes en la protección del medio ambiente. De ahí la importancia de los programas de capacitación y motivación hacia el cuidado medioambiental, pues nos inducen a tener pequeños gestos, ahorros y prácticas que multiplicadas por miles de días y miles de personas general efectos significativos en el ambiente y en las comunidades que viven en él.





Reporte de comportamientos antiéticos

Para que el presente código sea realmente efectivo *GUACAMAYA* ha creado el Comité de ética y el Correo de ética como mecanismos para el reporte de comportamientos antiéticos. Para la organización es valioso que se le den a conocer los comportamientos o situaciones que se consideran violatorios del presente código o de nuestras políticas, procedimientos o requisitos legales.

El conocimiento oportuno de tales situaciones permite que en *GUACAMAYA* se emprendan las acciones necesarias y se cree una cultura de consecuencias ante los actos violatorios de la ética. Sus eventuales reportes son la acción de base para comenzar el cambio.

La aplicación del Código de ética es un compromiso que nace en la Dirección General de la organización y compromete a sus más

altas esferas de dirección. La dirección y su grupo directivo están comprometidos en su aplicación a todos los niveles, pero para ello es necesaria la participación de todos los socios, colaboradores, contratistas, subcontratistas y clientes.

Los funcionarios encargados de la recepción y seguimiento de las denuncias trabajan con total confidencialidad para asegurar la investigación y el debido proceso del caso reportado. Tanto el Comité de ética como el Correo de ética están en manos exclusivas de funcionarios del más alto nivel de la organización, encabezados y monitoreados de cerca por nuestro director general, el Ing. Jairo Hernández Morera.



Ejemplo

Señores

Comité de ética

GUACAMAYA Energy Services

Respetados señores:

Quiero que conozcan una situación que observé el día de ayer.

Terminé de trabajar tarde y cuando salí de la portería para irme a mi casa, observé al Sr. N.N. que estaba guardando en el baúl de su carro una válvula 15,02 de 2 x 2 pulgadas, posiblemente para venderla en el mercado negro. Hace unas semanas también observé actitudes un poco raras, pero no había visto nada como lo que les acabo de comentar.

No me consta si tenía autorización para sacarla o si había pasado el control de salida.

Informo este caso porque considero que es un tema grave que está afectando a la compañía y que es necesario investigar.

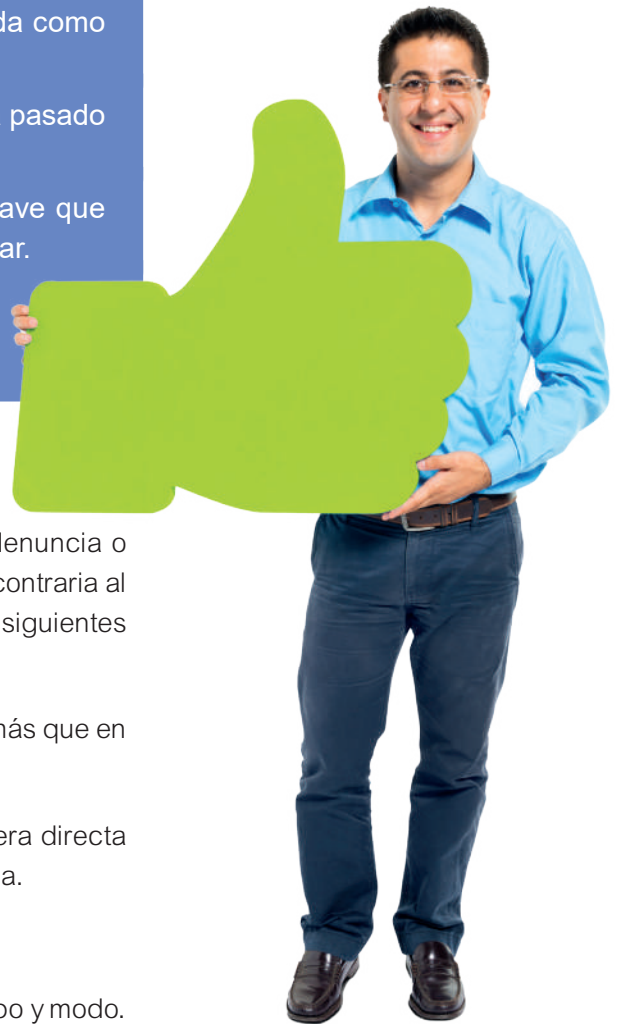
Atentamente,

Obdudio Carmanzola

Análisis del ejemplo

El anterior es un ejemplo genérico de cómo podría ser una denuncia o reporte de una conducta que un funcionario pueda considerar contraria al presente código. Observe que en ella se tienen en cuenta los siguientes aspectos.

- ▶ La información aportada es relevante y se basa en hechos más que en percepciones subjetivas.
- ▶ Se describen situaciones específicas observadas de manera directa por parte de quien reporta, o sobre las que no se tenga duda.
- ▶ Se aportan evidencias, preferiblemente y cuando las haya.
- ▶ Se procura ser claro y específico en los datos de lugar, tiempo y modo. Es decir, se procura decir de la manera más específica dónde sucedió lo relatado, cuándo y cómo.
- ▶ Cuando los involucrados no forman parte de *GUACAMAYA*, es necesario dar algo de contexto que permita identificar a esas personas.





Comité de ética

El alto nivel jerárquico de los miembros del Comité de ética asegura la confidencialidad de la información y la protección al denunciante contra cualquier forma de represalia o retaliación. Las represalias pueden ser, entre otras, disminución del alcance de funciones, amenaza o acoso laboral. Cuando un colaborador que ha reportado es sujeto de represalia o retaliación debe informarlo inmediatamente al Comité de ética y al Correo de ética.

El Comité de ética, además, garantiza que las conductas indebidas o antiéticas reciban las debidas sanciones y correcciones. Tenemos una política de cero tolerancia a este tipo de infracciones.

Las denuncias pueden presentarse de manera anónima, pero debe tenerse en cuenta que ello puede generar dificultades para el desarrollo de la respectiva investigación.

Por otra parte, un reporte malintencionado, mentiroso o que contenga de manera consciente y voluntaria información que no sea

veraz, puede derivar en sanciones disciplinarias, en la terminación del contrato o tener consecuencias legales. Igualmente, se pueden aplicar medidas disciplinarias a quienes impidan que se reporten situaciones irregulares y antiéticas y a quienes, habiendo conocido de situaciones indebidas, no las hayan reportado.

Todos los reportes recibidos por el Comité de ética son tomados con seriedad y son investigados exhaustivamente en un plazo razonable de acuerdo con la gravedad de la situación reportada.

Las decisiones tomadas por el Comité de ética dependen de los resultados de la investigación teniendo en cuenta la naturaleza y gravedad de la situación reportada, e incluyen, además de las medidas punitivas o correctivas del caso, una evaluación de la necesidad de crear, ajustar o corregir procedimientos que prevengan o impidan la ocurrencia de comportamientos indebidos similares.



Ejemplo

Conozcamos como actúa el Comité de ética cuando recibe una denuncia

1. Recepción de la denuncia o conocimiento de una situación irregular que amerite ser investigada.
2. Reunión del Comité y definición de los pasos a seguir.
3. Recolección de toda la información necesaria, detenido análisis de las evidencias y datos recogidos y toma de decisiones para establecer las acciones que serán de obligatoria implementación en la organización.
4. Supervisión atenta al denunciante o los colaboradores del proceso para que no sufran ningún tipo de retaliación, actuando con la mayor confidencialidad y protección al denunciante.
5. Elaboración del reporte final e información al sobre el cierre del caso.

Análisis del ejemplo

Con la participación de todos vamos a construir y vivir una cultura organizacional ética y transparente alineada con nuestra identidad.



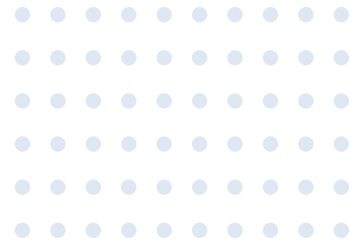


Correo de ética

GUACAMAYA ha establecido el correo electrónico comite.etica@guacamaya.energy para el reporte de comportamientos o situaciones antiéticos, que puede ser usado por nuestros colaboradores, contratistas, subcontratistas, proveedores, comunidades, familiares de los colaboradores o cualquier otra persona que desee de manera voluntaria reportar.

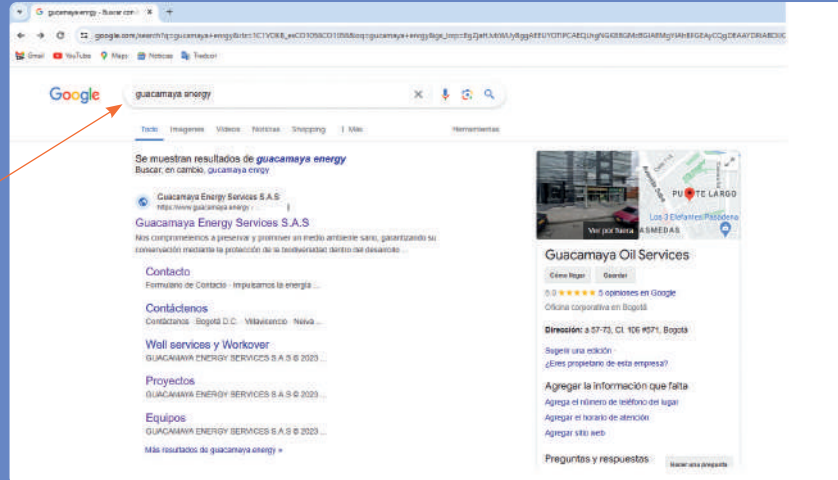
Este recurso es administrado por uno de los integrantes del Comité de ética, quien garantiza que la información y la investigación del comportamiento o situación sean tratados con la confidencialidad, seriedad y prontitud que amerita la denuncia. Los reportes pueden ser realizados a nombre propio o anónimamente.

Los colaboradores también, si se sienten cómodos de hacerlo, pueden reportar un comportamiento o situación antiética a su jefe inmediato, quien tiene la responsabilidad de elevar la denuncia al Comité de ética. De no hacerlo puede hacerse merecedor de las sanciones que el Comité de ética encuentre pertinentes en el caso que se demuestre que había mérito suficiente para escalar la denuncia.

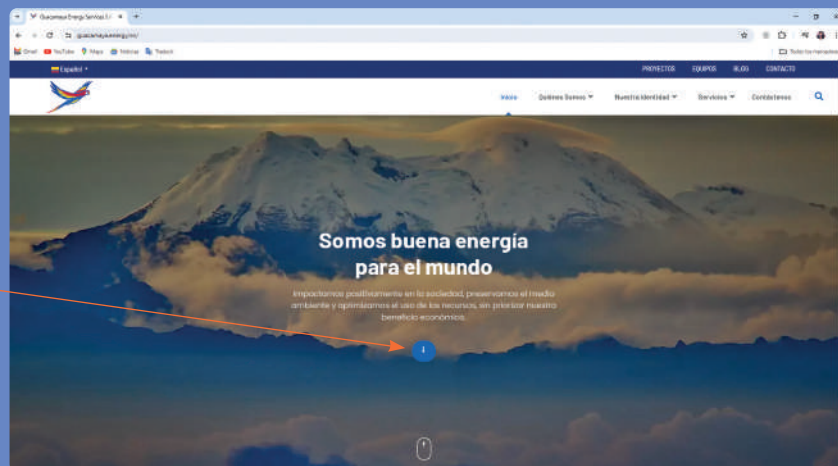


Ejemplo

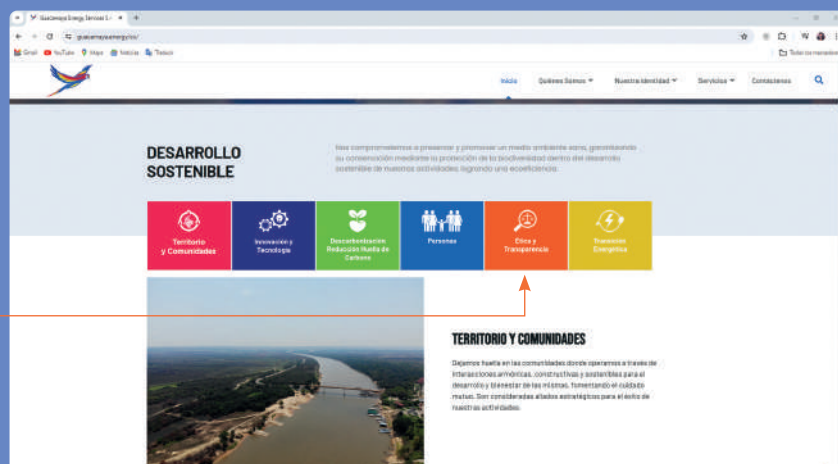
En su navegador busque
GUACAMAYA ENERGY



En la página de inicio, de clic en el botón azul con la flecha hacia abajo

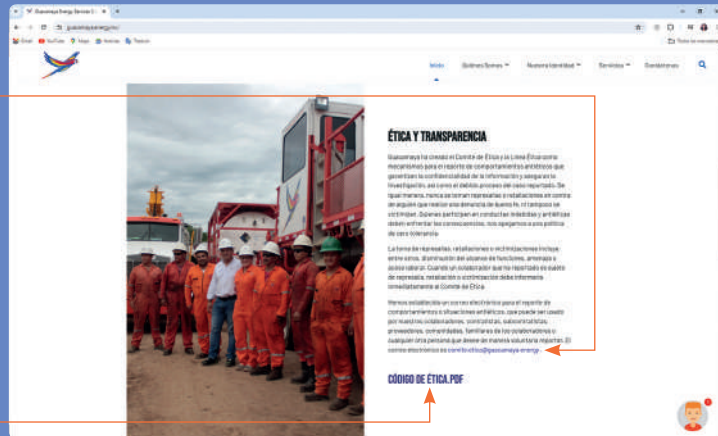


Una vez se carga la página seleccione la sección de ética y transparencia

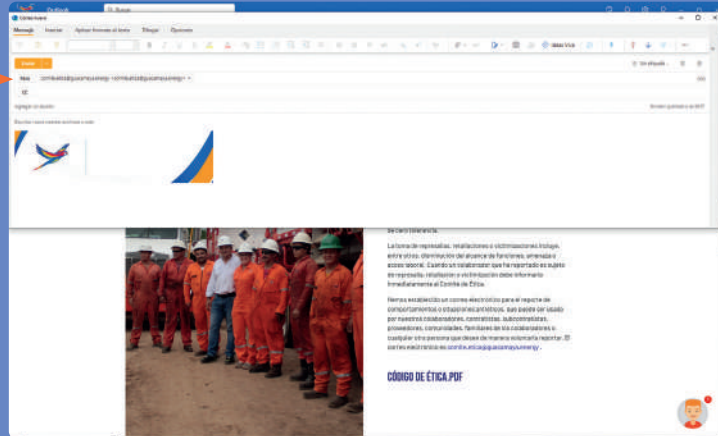


Si desea hacer una denuncia, puede escribir a este correo electrónico, o dar clic sobre el enlace

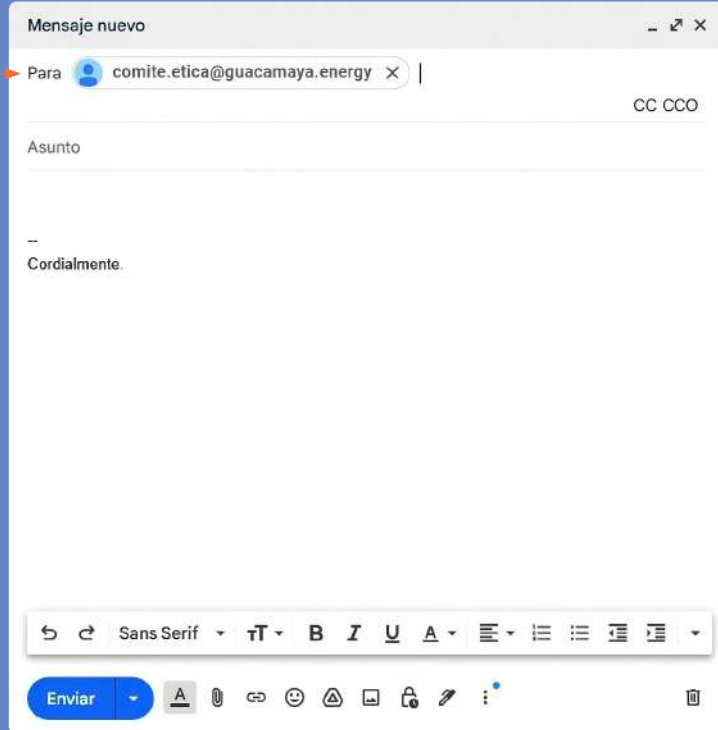
Cuando se despliega la página haciendo clic, en "código de ética pdf" se puede consultar el documento



Si se hace clic sobre el enlace de correo electrónico, se abrirá la interfase para redacción y envío que tenga configurada en su navegador



También puede copiar el correo **comite.etica@guacamaya.energy** y pegarlo en el correo de envío de su preferencia.





MICROLECCIÓN 37

Compromiso individual

Declaro que he leído y comprendo el presente Código de ética de *GUACAMAYA* Energy Services S.A.S.; que estoy de acuerdo con él y me comprometo a cumplirlo estrictamente en el desempeño de mis funciones o actividades en mi calidad de accionista, colaborador, contratista, subcontratista, proveedor o aliado comercial, en el marco de la filosofía, los valores, los pilares, los elementos y el compromiso de amor que nos rigen.

Me comprometo a cumplir las directrices, políticas, lineamientos y procedimientos de *GUACAMAYA*; a actuar de manera leal, honesta y honrada con todas las partes interesadas; a promover el interés mutuo y a evitar afectaciones de cualquier tipo a los intereses, la imagen, la reputación y el prestigio de la organización, empezando por el cuidado de mi propia reputación.

Procuraré, adicionalmente, relacionarme con mi entorno familiar a partir de los valores y elementos de desarrollo del ser humano enunciados en el presente código, consciente de que así me convierto en agente de enriquecimiento y fortalecimiento para quienes me rodean y que son lo más importante para mí.

Reconozco que cualquier violación al Código de ética es una falta grave y que, en caso de presentarse, *GUACAMAYA* podrá tomar las decisiones que considere necesarias, incluso la terminación de la relación laboral o comercial vigente.

En constancia firmo en la ciudad de a los día(s) del mes de del año 20.....

Firma:

Nombre:

Cédula de Ciudadanía / Nit:

