

## 1. MODELOS DE ENCUESTAS

### **ENCUESTA – COMUNICACIÓN INTERNA**

Con el objetivo de conocer ciertos aspectos de la organización, se le solicita que marque con una cruz la respuesta más acorde a sus ideas y sentimientos. La encuesta es anónima por lo que no debe incluir ningún tipo de dato personal.

Desde ya muchas gracias por su tiempo y colaboración

1) ¿Cómo describiría el clima interno de SAT S.R.L?

- ☐ -Muy bueno
- ☐ -Bueno
- ☐ -Regular
- ☐ -Malo

2) En relación al clima laboral de SAT, marque con una cruz el nivel que le parezca más adecuado para cada definición

	Muy alto	Alto	Bajo	Muy bajo
Compañerismo				
Dedicación				
Comunicación				
Coordinación				

3) ¿Cómo es su relación con sus compañeros de igual jerarquía?

- ☐ -Muy buena
- ☐ -Buena
- ☐ -Regular
- ☐ -Mala

4) ¿Cómo es su relación con sus compañeros de mayor jerarquía?

- ☐ -Muy buena
- ☐ -Buena
- ☐ -Regular
- ☐ -Mala

5) ¿Cómo es su relación con sus compañeros de menor jerarquía?

- ☐ -Muy buena
- ☐ -Buena
- ☐ -Regular
- ☐ -Mala

6) ¿Está usted satisfecho con su trabajo?

- ☐ -Mucho
- ☐ -Bastante
- ☐ -Poco
- ☐ -Nada

7) Si pudiese modificar algo de su espacio de trabajo, ¿qué sería?

---

---

---

8) ¿Se enfrentó alguna vez con miembros de la organización?

- ☐ -No
- ☐ -Si ¿Por qué? \_\_\_\_\_

9) ¿Con que frecuencia ocurren estos enfrentamientos en la organización?

- ☐ -Siempre
- ☐ -Algunas veces
- ☐ -Pocas veces
- ☐ -Nunca

10) ¿Considera que todos sus compañeros trabajan para un mismo fin?

- ☐ -Si
- ☐ -No

11) ¿Conoce usted la visión de la organización? En caso afirmativo enúnciela

- ☐ -Si
- ☐ -No

---

---

---

12) ¿Conoce usted la misión de la organización? En caso afirmativo enúnciela

- ☐ -Si
- ☐ -No

---

---

---

13) ¿Existe un organigrama formal que represente la estructura de la organización?

- ☐ -Si
- ☐ -No
- ☐ -Desconozco

14) ¿Podría describir en qué parte del mismo se ubicaría usted?

---

15) ¿Recibe diariamente la información que necesita para realizar su trabajo?

- ☐ -Siempre
- ☐ -Casi siempre
- ☐ -A veces
- ☐ -Nunca

16) ¿De quién recibe la información que necesita diariamente para trabajar? (Si su respuesta es nunca pasar a la pregunta número 18)

- ☐ -Compañero de trabajo
- ☐ -Encargado de su área
- ☐ -Encargado de otra área
- ☐ -Directivo
- ☐ -Otro \_\_\_\_\_

17) En caso de dudas o problemas ¿a quién recurre?

- ☐ -Compañero de trabajo
- ☐ -Encargado de su área
- ☐ -Encargado de otra área
- ☐ -Directivo
- ☐ -A nadie
- ☐ -Otro \_\_\_\_\_

18) ¿De qué manera recibe la información?

- ☐ -Oral (de su jefe)
- ☐ -Escrito (de su jefe)
- ☐ -Oral (de sus compañeros)
- ☐ -Escrito (de sus compañeros)
- ☐ -Reuniones
- ☐ -Memorandos
- ☐ -Carteleras
- ☐ -Circulares Informativos
- ☐ -Otro \_\_\_\_\_

19) ¿En qué lugar físico dentro de la empresa se desarrollan las reuniones de directorio?

- ☐ -Oficinas directivas
- ☐ -Sala de reunión
- ☐ - Otras oficinas
- ☐ -Otros

20) ¿Participa usted en esas reuniones? ( Si su respuesta es nunca pasar a la pregunta número 23)

- ☐ -Siempre
- ☐ -Casi siempre
- ☐ -A veces
- ☐ -Nunca

21) ¿Con qué frecuencia participa?

- ☐ -Diariamente
- ☐ -Semanalmente
- ☐ -Quincenalmente
- ☐ -Anualmente

22) ¿Son coordinadas por alguna persona en especial?

- ☐ -No
- ☐ -Si, ¿Por quién? \_\_\_\_\_

23) Al momento de recibir información, ¿tiene problemas en comprender lo que se le está comunicando?

- ☐ -Siempre
- ☐ -Casi siempre
- ☐ -A veces
- ☐ -Nunca

24) Cuando tiene sugerencias para mejorar algún aspecto del trabajo o de la empresa en general, ¿lo hace saber? (Si su respuesta es nunca, aquí termina su encuesta)

- ☐ -Siempre
- ☐ -Casi siempre
- ☐ -A veces
- ☐ -Nunca

25) ¿A quién se lo comenta?

- ☐ -Compañero de trabajo
- ☐ -Encargado de su área
- ☐ -Encargado de otra área
- ☐ -Directivo
- ☐ -Otros

Muchas gracias por su colaboración.

## ENCUESTA SATISFACCIÓN LABORAL Y COMUNICACIÓN

Con el objetivo de conocer ciertos aspectos de la organización y promover un mejor ambiente de trabajo para nuestros empleados, se le solicita que marque con una cruz la respuesta más acorde a sus ideas y sentimientos. La encuesta es anónima por lo que no debe incluir ningún tipo de dato personal.

1) ¿Está usted satisfecho con su trabajo?

- ☐ Si
- ☐ No ¿Qué modificaría?

---

---

2) ¿Brinda la organización las herramientas necesarias para trabajar?

- ☐ Siempre (pasar a la pregunta 4)
- ☐ Casi siempre
- ☐ A veces
- ☐ Nunca

3) ¿Cuáles son las herramientas que le han faltado para desempeñarse eficientemente? Mencione por lo menos dos.

1- \_\_\_\_\_

2- \_\_\_\_\_

4) ¿Recibe la información necesaria para desempeñar su trabajo eficientemente?

- ☐ Siempre
- ☐ Casi siempre
- ☐ A veces
- ☐ Nunca

5) ¿De que manera recibe esa información? (Puede seleccionar más de una respuesta)

- ☐ E-mail
- ☐ Reuniones
- ☐ Memorandos
- ☐ Oral (personalmente)
- ☐ Oral (por teléfono)
- ☐ Carteleros
- ☐ Otros \_\_\_\_\_

6) ¿Está conforme con los sistemas utilizados por la organización para recibir y enviar información?

- ☐ Si
- ☐ No

7) ¿Cómo le gustaría recibir la información? (Puede seleccionar más de una respuesta)

- ☐ E-mail / Intranet
- ☐ Reuniones
- ☐ Memorandos
- ☐ Oral (personalmente)
- ☐ Oral (por teléfono)
- ☐ Carteleras
- ☐ Otros \_\_\_\_\_

8) ¿Cuándo le gustaría recibir información?

- ☐ Siempre
- ☐ Cuando sea necesario
- ☐ En caso de cambios generales en la organización
- ☐ En caso de cambios que me involucren
- ☐ Nunca
- ☐ Otros \_\_\_\_\_

9) ¿Qué tipo de información desearía recibir? (Puede seleccionar más de una respuesta)

- ☐ Sólo aspectos relacionados a mi trabajo
- ☐ Información relacionada a aspectos generales de la organización
- ☐ Información relacionada a algún aspecto en particular. ¿cuál?  
\_\_\_\_\_
- ☐ Otros \_\_\_\_\_

10) En caso de necesitar ayuda o información relacionada con su trabajo, ¿a que persona dentro de SAT S.R.L acude?

- ☐ Nombre: \_\_\_\_\_

11) ¿Cómo es su relación con la persona mencionada en el punto anterior?

- ☐ Muy buena
- ☐ Buena
- ☐ Regular
- ☐ Mala

12) ¿De qué manera se comunica con él?

- ☐ E-mail
- ☐ Reuniones
- ☐ Memorandos
- ☐ Oral (personalmente)
- ☐ Oral (por teléfono)
- ☐ Carteleras

Otros \_\_\_\_\_

13) ¿Cómo considera esta comunicación?

- ☐ Muy buena
- ☐ Buena
- ☐ Regular
- ☐ Mala

Muchas gracias por su colaboración

Virginia Meriggiola

## 2. DESARROLLO DE TÁCTICAS

### Desarrollo de tácticas

#### - Manual de bienvenida

El manual de bienvenida será diseñado y compaginado por un diseñador gráfico y luego impreso en Copy Show, un centro de copiado ubicado en la ciudad de Neuquén. La información que se deberá incluir en el manual es la siguiente:

#### **-Carta de bienvenida**

¡BIENVENIDO A SAT S.R.L!

A través de este manual buscamos que nos conozca, que se interese en nosotros y sobre todo buscamos despertar en usted las ganas de querer ser parte de este equipo de trabajo.

Somos una empresa dedicada a brindar servicios a empresas petroleras y es por este motivo que consideramos a nuestros empleados como lo más valioso de la organización, ya que son ellos quienes nos permiten satisfacer a nuestros clientes y así poder ser lo que hoy somos; una de las empresas más grandes de la zona en nuestro rubro.

Nos enorgullece darle la bienvenida a nuestro equipo de trabajo y estamos seguros que sus contribuciones favorecerán al logro de nuestros objetivos. Confiamos en su responsabilidad y honestidad con SAT S.R.L y en que rápidamente se sentirá parte de este grupo.

Deseamos su pronta integración y estamos a su disposición para escuchar todas sus sugerencias y evacuar sus dudas.

Departamento de Recursos  
Humanos de SAT S.R.L

#### **-Historia de la organización**

SAT SH, Servicios de Asistencia Técnica, fundada en 1993, inicia sus actividades en la ciudad de Plaza Huincul, provincia de Neuquén, con la oferta de

servicios de Topografía, Interpretación Geofísica, Geografía de Superficie, Interpretación y Datos Sísmicos, Digitalización de Perfiles y Documentos, Procesamiento de datos, Administración y Archivo.

Su fundación se remite a la privatización de Yacimientos Petrolíferos Fiscales y la organización está integrada por personal de distintas áreas de la que fuera esta empresa nacional. Sus socios fundadores, se proponen así el desafío de acompañar al proceso de desregulación y privatización de la explotación de hidrocarburos, asistiendo a la nueva administración de la empresa que les permitió formarse profesionalmente.

Impulsados por un fuerte espíritu innovador y de especialización e inversión constante, logran que la organización crezca rápidamente. Sin gran infraestructura y con fluido contacto persona a persona, tanto con las empresas clientes como con las personas involucradas en los procesos, en 1995 se convierte en SAT S.R.L. El prestigio adquirido le permite brindar servicios a una amplia gama de clientes, Mexpetrol, Grupo Pérez Companc, Chavco Resources, constituyéndose en pionera en la prestación de estos servicios para los países de Latinoamérica.

El servicio determinante de SAT SRL es el de búsqueda, selección, provisión y administración de recursos humanos de nivel gerencial, ejecutivo y/o técnico junto al desarrollo de nuevas técnicas y la creación de programas personalizados de alta especialización y rendimiento.

Su filosofía es la de capitalizar lo mejor de la experiencia acumulada en más de 13 años de actividad, invertir en la investigación permanente, para colaborar con sus clientes en aumentar su productividad por medio de sus recursos humanos, con un esquema de honorarios justos y competitivos.

En el año 2008, la empresa cuenta con un equipo multidisciplinario entrenado para ofrecer una atención preferencial y eficiente, brindando soluciones a medida del abanico de necesidades de la industria vinculadas a la gestión de recursos humanos y asistencia técnica. Este equipo es liderado por un Socio Gerente, con absoluto compromiso, no sólo con el desarrollo de los recursos humanos, sino también con la satisfacción del cliente, mientras que los otros socios, desde lugares geográficos estratégicos se encuentran alineados con iguales valores empresariales.

### **-Misión institucional**

Introducir y promover el concepto y la práctica de la gestión táctica y estratégica de provisión de capital humano altamente calificado y soluciones tecnológicas; captando personas con alto potencial para dar respuesta a los desafíos de los clientes dentro de la industria de Energía y Minería.

### **-Visión institucional**

Ser la empresa nacional líder en la provisión de Personal Competente de supervisión, de Asistencia Técnica y Otras Soluciones Tecnológicas para las Industrias de Energía y Minería.

### **-Políticas de gestión**

La dirección y el equipo de trabajo de SAT S.R.L, empresa dedicada a la provisión de personal competente de supervisión, asistencia técnica y otras soluciones tecnológicas, tiene como principio brindar los más elevados niveles de calidad en la atención a su cliente. Para ello, asume el cumplimiento de los compromisos con él contraídos y persiguen la superación de sus expectativas, aspiraciones que conllevan una obligación permanente para todas las partes involucradas.

SAT S.R.L implanta un Sistema de Gestión Integral para lograr un mismo nivel de calidad en sus servicios, promueve el flujo de información transparente y la medición continua de la satisfacción de sus clientes, estableciendo como prioridad la calidad de vida de sus colaboradores, el bienestar de la comunidad y del medio.

SAT S.R.L cuenta con programación para motivar, capacitar y evaluar el desempeño de sus colaboradores de manera continua; reconoce la importancia de la aplicación de esta política, a través de una adecuada gestión de calidad, ambiente, seguridad y salud ocupacional que responde a los requisitos legales aplicables y a los intereses económicos de los socios.

### **-Servicios prestados**

- Company man (Perforación, Terminación, Pulling)
- Supervisión relevamiento sísmico
- Supervisión procesamiento sísmico
- Supervisión geoquímica de superficie
- Supervisión sísmica de pozo
- Interpretación de perfiles
- Interpretación sísmica
- Geología de superficie
- Geodesia y Topografía
- Servidumbre minera
- Estudio de impacto ambiental
- Planes de contingencia
- Planes de mitigación
- Higiene y seguridad
- Bases de datos

### **-Principales Clientes**



***REPSOL YPF S.A.***



***PETROBRAS ENERGIA S.A.***



**TOTAL AUSTRAL S.A.**



**MEDANITO S.A.**



**PLUSPETROL S.A.**



**FOX PETROL S.A.**



**PETROLERA  
PIEDRA DEL AGUILA**



**ARGENTA ENERGIA S.A.**

**UGA S.A.**

**CAPEX S.A.**

**RIODOCE S.A.**

**EL TREBOL S.A.**

#### **- Información general sobre tácticas de comunicación**

##### **✓ Cartelera**

Está ubicada en la pared izquierda del escritorio de mesa de entrada y muestra información actualizada regularmente, por lo que se le solicita que preste atención a lo publicado en ella.

##### **✓ Circulares informativos**

Cuando en las reuniones de los días lunes surja alguna novedad que se considere necesaria difundir en toda la organización, se redactarán los puntos importantes tratados en la reunión y se entregará una copia a cada empleado administrativo.

Además, cuando se realicen reuniones con los representantes de cada área, se le entregará a los representantes un circular informativo con los ítems que no deben olvidar de comentarle a sus compañeros.

✓ House Organ

Cada cuatro meses se hará entrega de una revista institucional a todos los empleados de la compañía. Esta contendrá información sobre aspectos generales de la industria del petróleo, sobre la compañía y otros temas que surjan en cada período. También tendrá una parte dedicada a los empleados, en la que se recordarán anécdotas, cumpleaños, etc.

✓ Intranet

La compañía cuenta con una Intranet a lo cual todos los empleados tienen acceso con un nombre de usuario y un password. En ella encontrará información actualizada periódicamente, así como también espacios para compartir y entretenerse.

✓ Eventos internos

En septiembre u octubre de cada año, se realizará en Villa el Chocón u otro lugar similar una jornada para compartir en familia, donde se realizará una maratón y otros juegos al aire libre. La jornada empezará a la mañana y al medio día todos los participantes almorzarán en el lugar.

Un sábado cada dos o tres meses se festejarán los respectivos cumpleaños de los empleados administrativos. Las fiestas serán familiares y se harán en un pequeño lugar de la ciudad, ya que el número de invitados no es elevado. Cada celebración tendrá una temática diferente y esta dependerá de los cumpleaños.

A fin de año, la empresa organiza una cena-baile para todos sus empleados y sus respectivas parejas. La invitación le llegará unos días antes de la misma. Desde ya esperamos contar con su presencia ese día.

✓ Reuniones

Semanalmente se realizará una reunión con los representantes de cada equipo en las cuales se tratarán temas relevantes en cada ocasión.

**-Código de conducta**

**-Principios generales**

Somos conscientes de nuestra responsabilidad con las comunidades y el medio ambiente en los cuales nos desenvolvemos, como así mismo respecto de nuestros empleados y clientes y con la sociedad en general. Por esto, hemos definido algunos puntos claves para nuestro desempeño:

- Cumplimos con las leyes vigentes.
- Respetamos la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.
- Desempeñamos nuestra actividad empresarial en forma íntegra y ética.
- Estamos abiertos al diálogo con aquellos a quienes involucramos en nuestras operaciones.

**-Relaciones con los empleados**

Una relación fuerte y consistente con nuestros empleados, basada en la dignidad y el respeto mutuo, es de vital importancia para SAT. Las condiciones laborales ofrecidas a los empleados cumplen con los requisitos de la legislación nacional y con las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) pertinentes.

- No permitimos el trabajo forzado.
- No empleamos a ninguna persona menor a la edad mínima legal.
- Proporcionamos un ambiente laboral seguro y saludable y procuramos mejorarlo de modo continuo.
- Reconocemos los derechos de los empleados a formar o crear gremios de acuerdo con las leyes nacionales.

#### - Ética del negocio

La corrupción, el soborno y las acciones desleales y anti-competitivas pervierten los mercados y entorpecen el desarrollo económico, social y democrático. SAT está comprometida a evitar dichas prácticas.

#### - Responsabilidades éticas y legales de los empleados

Los empleados de SAT deben adherir, respetar y aplicar las normas éticas y legales contenidas en este Código de Conducta. Quienes así no lo hicieren, serán pasibles de sanciones disciplinarias correspondientes.

#### *Uso de bienes de propiedad de la Compañía*

- Los integrantes de SAT son responsables de utilizar con debido cuidado todos los recursos que la empresa les proporciona para la ejecución de las tareas encomendadas.

#### *Confidencialidad*

- Los empleados no deben revelar información confidencial a ninguna persona ajena a la empresa, excepto cuando lo exija la ley.
- Se debe mantener la información confidencial en lugares seguro y limitar su acceso a aquellos que tengan necesidad de conocerla para desempeñar su trabajo.

#### - Medio ambiente

El interés por la protección del medio ambiente está presente en todos nuestros trabajos, siendo el cumplimiento de los requisitos ambientales pertinentes la base de nuestro compromiso con el cuidado ambiental. Estamos comprometidos a prevenir y minimizar los impactos ambientales adversos y a conservar los recursos naturales.

#### - Seguridad y Salud ocupacional

La creación y el mantenimiento de las condiciones laborales que aseguren la protección física, mental y el bienestar de los trabajadores es una obligación de todos los integrantes de la empresa, cualquiera sea su función o cargo, teniendo como misión fundamental alcanzar el bienestar individual y grupal de todos los empleados.

#### -Cumplimiento de las Normas del Código de Conducta

Todos los integrantes des SAT tienen la responsabilidad de familiarizarse con las disposiciones de este Código de Conducta.

Al efecto se establecen las siguientes acciones:

##### *Revisión*

La dirección de la Compañía revisa periódicamente sus políticas, procedimientos y desempeño con respecto a este Código de Conducta a efectos de asegurar su eficacia.

##### *Difusión*

Todo gerente tiene la responsabilidad de asegurar que este Código sea puesto en conocimiento de todos sus empleados. Asimismo, la Dirección de Recursos Humanos entrega al personal que ingresa a la compañía un ejemplar de este Código.

##### *Participación activa*

Los empleados que tengan preguntas sobre la adecuación de cualquier acción o conducta específica, remiten la consulta a la Dirección de Recursos Humanos.

## ***Cartelera***

### **- Ubicación**



La renovación de la cartelera será periódica dependiendo de las consideraciones del encargado de Relaciones Públicas de la empresa y del personal de Recursos Humanos. Quien se encargará de quitar los mensajes viejos y colocar los nuevos será el recepcionista que esté de turno en ese momento.

## ***Circulares informativos***

Los circulares informativos serán entregados en mano a todo el personal administrativo los días lunes y viernes de cada semana. El contenido de los mismos dependerá de cada período en particular pero el formato de presentación de la información será siempre el mismo.

La redacción la realizará el encargado de Relaciones Públicas de la empresa y la información será revisada por Alberto Alarcón antes de su distribución.

Los ejemplares serán impresos en las instalaciones de la empresa y todos los empleados pueden remitirse al relacionista público si consideran que alguna información no puede faltar en el circular de la fecha.

## ***Eventos internos***

La fiesta de fin de año se realizará en el complejo “Casa de la costa”, ubicado en la calle Leguizamón 2500, y la fecha variará entre el 10 y 20 de diciembre según las disponibilidades del lugar.

## **-Menu**

El menú ofrecido será seleccionado en el momento en que se organice el evento, pero la estructura de la fiesta no variará demasiado entre un año y otro. Se hará una cena formal que incluya entrada, plato principal y postre. Luego se brindará y se entregarán las respectivas medallas y reconocimientos a los empleados.

Una vez finalizadas las formalidades se dará comienzo al baile, el cual incluirá shows de distintas características.

## **-Opciones de menú para fiesta año 2009**

### **• Menú 1**

#### **-ENTRADA:**

##### ***CENTRO DE FIAMBRES***

- |                    |                       |
|--------------------|-----------------------|
| -Carpaccio de lomo | -Lomito ahumado       |
| -Jamón cocido      | -Salame de La Colonia |
| -Jamón crudo       | -Pate de ciervo       |
| -Jabalí ahumado    | -Lieberbust           |

##### ***CENTRO DE QUESOS***

- |                   |                      |
|-------------------|----------------------|
| -Cuñas de Gruyere | -Camembert           |
| -Peppatto         | -Brie                |
| -Quesos ahumados  | -Quesillo de Totoral |

**Panes:** Tostines, blancos, negros, saborizados de cebolla, espinaca y pimiento.

**Salsas:** roquefort, ciboulette, albahaca, golf, mostaza, remolacha, curry, palta, jengibre.

#### **-PLATO CALIENTE:**

<b><u>A</u></b>	<b><u>B</u></b>	<b><u>C</u></b>
Cilindro de pollo con champiñon Papas a la crema con ciboulette Brócoli gratinado Damasquito de la India	Pavita con salsa de puerro Enroulé de negro de pavo con echalottes Budín de espinaca Papas al ciboulette	Lomo al verdeo Cilindros de papa a la crema Espárragos envueltos Pera al borgoña

#### **-POSTRE**

<b><u>A</u></b>	<b><u>B</u></b>	<b><u>C</u></b>
Timbal de tiramisú con pionono, mousse de chocolate con café y frutos rojos en almíbar	Base de merengue con helado de crema, frutillas frescas en hilos de chocolate	Degustación de mousses: mousse de chocolate, mousse de maracuyá y mousse de frambuesas en hilos de chocolate con hojita de menta

-CAFÉ CON MENTAS Y NARANJITAS AL CHOCOLATE

• Menú 2

-ENTRADA

<u>A</u>	<u>B (tibia)</u>
Torre de panqueques saborizados con espárragos y jamón cocido en su crema	Soufflé de queso con lonja de salmón ahumado en crema de espárragos
<u>C</u>	<u>D</u>
Dos conos de masa filo con queso crema, ciboulette y rulo de salmón ahumado Colchón de hojas verdes	Pavo con almendras tostadas sobre colchón de rúcula con aceto y oliva

-PLATO CALIENTE

<u>A</u>	<u>B</u>
-Cilindro de pollo con relleno de champignon -Mousse de calabaza con calabaza acaramelada -Papitas a la crema	-Blanco de pavita a las finas hierbas. -Arrollado de negro de pavo con echalottes -Milhojas de papa -Espárragos atados.
<u>C</u>	<u>D</u>
-Lomo al verdeo -Budincito de espinaca -Papas a las finas hierbas -Damasquitos de la india	Carre de cerdo a la mostaza Budín de queso con tomate confit Timbal de arroz al estragón con fideos de arroz fritos.

-POSTRE


<u>A</u>	<u>B</u>
Timbal de cheasse cake individual con arándanos	Helado de vainilla con pera al borgoña en hilos de chocolate
<u>C</u>	<u>D</u>
Timbal individual de mousse de chocolate y brownies	Brownies de chocolate con helado de naranja, salsa de cascaritas de naranja y rodaja acaramelada

-CAFÉ CON MENTAS Y NARANJITAS AL CHOCOLATE

### **-Tarjetas de invitación**

Las tarjetas serán impresas en Copy Show y tendrán un diseño exclusivo cada año. Las mismas se entregarán unos días antes del evento y los empleados deberán confirmar su asistencia. La invitación incluye un acompañante, y en caso que el empleado quiera concurrir al evento con alguien más, éste deberá abonar la tarjeta correspondiente.

### **-Boceto de tarjeta de invitación para el año 2009**

<b><u>FIESTA DE FIN DE AÑO</u></b>		
<b>Sr.:</b> .....		
<b>Presente</b>		
<p>Con motivo de la finalización de un ciclo más de arduo trabajo y dedicación, nos enorgullece invitarlo a la cena de cierre de año que se realizará el día .... de diciembre, en el complejo “Casa de la costa” ubicado en Leguizamón 2005 de esta ciudad, a las 21: 30 hs.</p>		
<p>Esperamos contar con su presencia.</p>		
		<p>La empresa</p>

## ***House Organ***

Todos los ejemplares de la revista interna tendrán un mismo formato, el cual se adaptará a los colores, logos y tipos discursivos utilizados regularmente por la empresa. La redacción de los artículos estará a cargo del relacionista público y el diseño lo llevará a cabo un profesional de este ámbito.

Las copias se realizarán en Copy Show, una imprenta situada en la ciudad de Neuquén, y luego se entregarán en mano a todos los empleados de la compañía.

### ***-Primera edición***

#### **TAPA**



#### **Primera hoja**

##### ***-Índice***

##### ***-Presentación de la revista***

Esta es la primera edición de una revista dedicada a todos los empleados de SAT S.R.L. El motivo de su realización es crear un espacio de información y entretenimiento; en el que revivamos experiencias, compartamos incertidumbres y penetremos cada día más en nuestra empresa y nuestra industria.

Un ejemplar llegará a sus manos cada dos meses y se dividirá en varias secciones. Dependiendo de los temas que se consideren pertinentes en cada período, usted podrá encontrar, entre otras:

-noticias sobre la industria del petróleo

- novedades de la organización
- anécdotas de compañeros
- información sobre eventos y seminarios
- noticias sobre política, economía y sociedad que puedan influir en la empresa o la industria.

Esperamos que disfruten de nuestra primera edición, y si tienen ideas o sugerencias para la próxima emisión, no duden en enviarlas a través de la red interna o vía correo electrónico.

### **Segunda hoja**

Entrevista a Alberto Alarcón  
publicada en el suplemento  
“Energía” del diario Río Negro el  
día sábado 26 de julio del 2008

Entrevista a Alberto Alarcón  
publicada en el suplemento  
“Energía” del diario Río Negro el  
día sábado 26 de julio del 2008

### **Tercera hoja**

Entrevista a Alberto Alarcón  
publicada en el suplemento  
“Energía” del diario Río Negro el  
día sábado 26 de julio del 2008

Entrevista a Alberto Alarcón  
publicada en el suplemento  
“Energía” del diario Río Negro el  
día sábado 26 de julio del 2008

**Cursos de capacitación Julio-  
Agosto**

Curso:  
Fecha:  
Lugar:  
Nombre de empleados que deben  
asistir

**Cursos de capacitación Julio-  
Agosto**

Curso:  
Fecha:  
Lugar:  
Nombre de empleados que deben  
asistir

**Quinta hoja**

Noticia para reflexionar...

Accidentes de auto

Noticia para reflexionar...

Accidentes de auto

## Contratapa

Fechas para recordar...

Comiscs para reflexionar...

Servicio de Asistencia Técnica  
Eduardo Talero 315 Neuquén  
Tel: 0299- 4472400/ 4472419



- ENTREVISTA A ALBERTO ALARCÓN

Diario Río Negro – Suplemento “Energía” - sábado 26 de julio del 2008

## \“Tendría que cambiar el precio del petróleo en la Argentina\”

El gerente de Operaciones de Servicios de Asistencia Técnica (SAT), Alberto Alarcón, advirtió que cuando los privados realizan inversiones crece la actividad de las empresas medianas y pequeñas. Sobre esa base, en esta entrevista reclama que se mejore el precio del petróleo en nuestro país.

SAT es una empresa de servicios petroleros que se creó en 1993, con la privatización de YPF, por iniciativa de seis integrantes de la ex compañía estatal. En la actualidad cuenta con 400 empleados y desarrolla sus actividades en las cuencas Neuquina, del Golfo San Jorge y Austral y, desde hace más de dos años, también en Brasil, acompañando un proyecto de YPF.



*-¿Cómo fueron los inicios de SAT?*

-Comenzamos las actividades en Plaza Huincul, con la asistencia técnica de la exploración. En ese momento había bastante trabajo, ya que la actividad de YPF experimentó un fuerte aumento con la privatización.

*-¿Y cómo fueron creciendo?*

-En principio éramos una sociedad de hecho y en 1995 pasamos a ser una SRL. Ya contábamos con 15 empleados. En la actualidad hay 400. El salto fuerte se produjo en el 2000, cuando comenzamos con el servicio de supervisión de perforación con la convocatoria de la Gerencia de Perforación de Repsol-YPF para participar en un proyecto para controlar los equipos de torre. Esto también implicó aumentar la estructura y expandirnos.

*-¿Cuál es el mercado geográfico de SAT?*

-Desarrollamos nuestra actividad en las cuencas Neuquina, del Golfo San Jorge y Austral y, desde hace más de dos años, también en Brasil acompañando un proyecto de sísmica y de interpretación de la información geofísica de YPF. Ahora nos están pidiendo otro tipo de servicios, lo cual implicaría una expansión.

*-¿Cómo es el nivel de actividad de la cuenca Neuquina con respecto a la del Golfo San Jorge?*

-Para SAT la actividad es mayor en la Neuquina.

*-¿Y a nivel general?*

-Es mayor en la del Golfo San Jorge; Pan American Energy es la empresa que más creció y Occidental está con actividad de nuevo, si bien la exploración es poca... en comparación con años anteriores, ahora es mínima.

*-¿Cómo analizan el crecimiento del sector de servicios petroleros en Neuquén?*

-Creció con la privatización de YPF, ya que se tuvo que salir a contratar todo. Las otras operadoras hicieron lo mismo. Tercerizar demostró ser más conveniente.

*-¿Hay disponibilidad de personal capacitado?*

-Nosotros hacemos formación de gente, estamos apuntando a técnicos para capacitarlos en el rubro. En función de las necesidades del cliente se orienta la formación, con el riesgo de que el día de mañana la persona capacitada se vaya a otra empresa. Pero es parte del riesgo empresarial; de hecho, este año han tomado algunos muchachos que hemos formado en conjunto.

*-¿Cuál es la inversión aproximada que se debe hacer en capacitación?*

-El costo de la capacitación en la actividad petrolera es elevado. Un curso de cuatro a cinco días de work control representa una erogación mínima de 2.500 pesos. Se capacita en las condiciones de trabajo que piden las operadoras. Si llega a haber un descontrol en un pozo, se busca que la persona esté capacitada para enfrentar la situación y sepa cómo desempeñarse.

*-¿Cuál es la expectativa de trabajo?*

-El tema lo veo bien, han surgido muchas operadoras chicas que han comprado áreas y necesitan apoyo logístico, ya que tendrán que desarrollar la exploración, controlar la perforación de un pozo. De hecho, estas empresas nos han contratado y también contratarán a otras empresas de servicios.

*-¿Qué condiciones deberían darse en el marco de la renegociación de las concesiones para alentar la inversión?*

-Desconozco los detalles de las negociaciones con el gobierno, pero las operadoras piden una ampliación en el tiempo. Tendría que cambiar el precio del petróleo en la Argentina; las productoras tienen costos a valores internacionales y cobran el precio del barril con la quita de las retenciones a las exportaciones de crudo. También tendría que aumentar el precio del gas, para equiparlo a los niveles internacionales. Se necesitan señales de precios para alentar la inversión.

*-¿Desde cuándo se observa una declinación en la actividad exploratoria?*

-Comenzó en 1998 y se acentuó en los últimos años. Se llegaron a hacer unos 190 pozos exploratorios al año. En exploración prácticamente no se ha invertido en el último tiempo. Las empresas chicas lo han hecho más.

*-¿Considera que las retenciones a las exportaciones de crudo incidieron en la falta de exploración?*

-Sí, totalmente.

*-¿Cómo ve el incipiente desarrollo en Río Negro?*

-Río Negro creció; por ejemplo, la empresa Golden está invirtiendo en exploración, Apache en Fernández Oro, CGC.... hay pozos en el área de Catriel que estaban prácticamente abandonados y se ha reactivado.

*-¿Qué perspectivas hay respecto de las zonas marginales?*

-Hay que estudiarlas y correr el riesgo exploratorio. YPF está apuntando mucho al gas: en Loma de la Lata hay un pozo exploratorio llamado Tuareg; los resultados todavía no se ven, pero hasta ahora viene todo bien. Hay otro proyecto llamado "Lajas", en Sierra Barrosa.

*-El gobernador Sapag sostuvo que apoyará a las pymes neuquinas, ¿lo está haciendo?*

-No lo hemos notado como empresa. De hecho, estamos pagando todos los impuestos provinciales como cualquier hijo de vecino. Tenemos gente capacitada para hacer evaluaciones de las áreas y darle también un apoyo a la provincia en el control.

*-¿El conflicto entre el gobierno y el campo incidió en el nivel de actividad?*

-No, no notamos la incidencia; la actividad sigue igual.

*-¿Qué obstáculos enfrentan?*

-Siempre tenemos que estar negociando los precios con las grandes operadoras. Si no invierten mantienen los precios y no se puede crecer en la formación de más personal, nos vemos limitados en la realización de nuevas inversiones. Lo último que se negoció fue el aumento al personal, que representa un costo laboral alto. La cámara de las operadoras reconoce el ajuste, pero con una demora de unos 60 ó 90 días.

*-¿Qué aumentos de sueldos se han producido?*

-Entre un 40 y un 50% desde el 2007 a la fecha.

*-¿Qué variables afectan la rentabilidad de las empresas de servicios?*

-Las productoras reconocen solamente los aumentos de los costos salariales de la gente afectada al servicio, pero no del resto de los costos. Esto afecta la rentabilidad y nos limita para invertir en actualizaciones de software, por ejemplo, capacitación o infraestructura.

*-¿Cómo afecta la presión tributaria?*

-Bastante, y es malo porque nos aplican el Impuesto a los Sellos por cada renovación de contrato y lo cobran sobre el IVA; es una crítica a la provincia. Se ha planteado que cobran impuesto sobre impuesto. A veces nos ha ocurrido que pagamos el sellado sobre el monto total del servicio que se va a prestar y al tiempo de iniciar los trabajos la operadora decide disminuir la actividad cuando ya se pagó por el trabajo completo, con lo cual hay que renegociar para la devolución de la proporción de ese sellado.

*-¿Cómo es la relación con los sindicatos?*

-Por nuestra parte hay una buena relación, tanto con los jerárquicos, en donde está afiliada la mayoría de nuestro personal, como con los de convenio. Capacitamos a la gente; buscamos hacerle entender al sindicato que apuntamos a prevenir accidentes para que participen más en las charlas que las operadoras brindan en temas de seguridad. En este sentido, todas las operadoras trabajan para la seguridad de su personal y el medio ambiente. El sindicato está acompañando bastante.

*-En el aspecto macroeconómico, ¿qué pautas de gestión les han resultado útiles?*

-Somos muy conservadores; hemos crecido gracias a ser cautelosos en las inversiones, cumplir con el servicio en el día a día, darle un valor agregado al servicio, llevar a la gente al pozo, traerla... es decir, trabajar codo a codo con la operadora en el cumplimiento de los objetivos que tiene. Y la calidad del servicio; a pesar de que a veces no se han reconocido algunos ítems de la tarifa, el servicio lo cumplimos de la misma manera.

*-¿Qué exigencias les imponen las operadoras?*

-En vehículos nos exigen una antigüedad de 5 años, por lo que todos los años tenemos que renovar parte de la flota. Estamos usando mucho el leasing para la compra de unidades, que además tiene ventajas impositivas.

*-¿Percibe que hay una relación directa entre cómo les va a las operadoras y a las empresas de servicios?*

-Sí, cuando la operadora invierte nos beneficia porque demanda más servicios, más personal, mayor movimiento en los yacimientos... y, a la inversa, cuando se disminuye la actividad baja la demanda.

DANIEL DARRIEUX

- NOTICIA PARA REFLEXIONAR...

Diario Río Negro – Suplemento “Sociedades”- sábado 2 de agosto del 2008

## **Un asunto cotidiano llamado accidente de tránsito**

¡Crash!. El sonido del impacto es parte de la fauna urbana en este país. La mayoría corre hacia la ventana más próxima. No pocos se quedan en sus asientos en las oficinas, en el interior de sus casas, en la pieza del hotel como si nada hubiera sucedido. Nada fuera de lo normal, se entiende. ¡Crash! Y verán las cosas que pasan allá fuera. Parabrisas quebrados en mil pedazos, parachoques abollados, puertas retorcidas como viejas tarjetas de navidad. Todo esto en el mejor de los casos. En el peor, estaremos hablando de tristes fallecimientos

### **Primera postal: la duda**

Dos amigos vuelven de un fin de semana en Villa La Angostura. Van detrás de un camión un poco fastidiados hasta que el chofer les hace una seña: despejado, adelante. El que va al volante le pregunta al otro ¿le creo?

La casualidad no es una palabra adecuada para referir la historia de los accidentes en la Argentina. La causalidad es la única respuesta suficiente. La muerte de sus emblemas, de sus ídolos no deja espacio para la duda. ¿En qué circunstancias murió Carlos Monzón? Sí, en un accidente de tránsito. ¿En qué circunstancias murió Rodrigo? Sí, en un accidente de tránsito.

Las calles, las rutas, los pasajes que conducen a las playas o a los bosques en tiempos de vacaciones, están llenos de trampas, de guiños, de enigmáticos laberintos contruídos por los que conducen.

Tal vez ya sea hora de buscar un nuevo concepto para referirse a las muertes que terminan en las rutas. La pregunta no es una hipótesis, ni siquiera es una pregunta que busque respuestas que no estén ya escritas en algún lado. Sin embargo, la hacemos una y otra vez en una búsqueda que quizás nos lleve hacia algún tipo de sosiego o justificación.

### **Segunda postal: como en Hollywood pero en Buenos Aires**

Esto ocurrió hace unos diez años atrás sobre Avenida Entre Ríos a pocas cuadras del Congreso de la Nación. Un colectivo de pasajeros detiene en medio de la avenida imprevistamente su marcha. Atrás, un particular no alcanza a reaccionar y golpea el parachoques de su vehículo. El dueño del auto se baja y furioso le recrimina la maniobra al conductor. Discuten, se insultan. De pronto el chofer del colectivo arranca dejando parado en la calle al otro. Como en una película norteamericana este comienza a correr detrás del colectivo. Finalmente, se agarra de una baranda, consigue subirse, salta los tres escalones que lo separan de su nuevo enemigo y lo golpea. Son alrededor

de las 7 de la tarde y el micro circula por el centro de una de las ciudades más grandes del planeta. A pesar de la lucha de los dos hombres, el transporte público sigue de frente haciendo su ruta como ausente a todo.

### **Postal número tres: Caballo contra peón**

Es una tarde poblada de autos y peatones. Cada cual cruza como puede. Un joven se acerca a la esquina para cruzar la calle. Ve que se acerca muy lentamente un auto conducido por un hombre mayor. Parece que va a detenerse. Cuando está a la mitad de su camino el joven se da cuenta de que se ha metido en una ridícula trampa: ya no puede volver pero el auto tampoco se detiene. Movido por el susto y la adrenalina alcanza la otra vereda. Sorprendido le grita al chofer: “¡Porqué no parás!”. El chofer hace un gesto de “Qué se la va a hacer”.

“Viviendo hace 5 años fuera del país, comprendo con mayor claridad que los argentinos, al manejar:

- No respetan (ni entienden por qué hacerlo) los carriles.
- No entienden que la cultura de ceder el paso genera tráfico más fluido.
- Tal vez por malgastar el tiempo muchos salen a último momento, apurados.
- Muchos sienten placer por ir más rápido que los demás, y frustración cuando van lento “por culpa” de los otros.
- En las ciudades tienen que lidiar con cientos de taxistas y colectivos que manejan pésimo y obstruyen la circulación.
- Piensan en cómo aprovecharse de la situación o “los huecos” que se abren, para sí mismos, y no piensan, ni formulan la idea, de una posible cultura de trabajo en equipo entre todos los circulantes.
- Se olvidan de usar las luces para comunicar sus maniobras.

Pero por otro lado...

- Estacionan muchísimo mejor.
- Comprenden mejor las cuestiones mecánicas de los automóviles (en los últimos 3 años, en EEUU, he cambiado unas 5-6 cubiertas a gente que estaba en la calle y no sabía cómo hacerlo, 2 de los cuáles ni siquiera sabía que tenían cubierta de auxilio y herramientas incluidas en el auto; también conozco bastante gente que no puede manejar un auto con cambios manuales). Sé que tenemos varias cuestiones positivas acerca del manejo de automóviles”.

CLAUDIO ANDRADE  
[candrade@rionegro.com.ar](mailto:candrade@rionegro.com.ar)

- CURSOS DE CAPACITACIÓN JULIO-AGOSTO

**9-11 de julio - Well Control**

JORQUERA, Horacio
MONTEOLIVA, Luis Eugenio
ECHEGARAY, Gustavo Sergio
FABRIANI, Osvaldo Luis
ANTE, Bartolome Ramón
MENDEZ, Carlos Dante
BAIDANOFF, Jorge Eduardo
PIUTRIN, Julio Alberto
PAEZ, Miguel Angel
SILVA, Rubén Carlos

**24-25 - Concientización y Liderazgo**

PACHECO, Oscar Mario
ASTORGA, Jorge Rafael
MEEK, Esteban Hugo
RODRIGUEZ, Raúl Eduardo

**6-8 / 13-15 de agosto - Medicina Preventiva**

OLIVERI, Cayetano Antonio
MARCHESSI, Jose Luis
GOROSTERRAZU, Jorge Alberto
BENGOLEA, Carlos Vicente
BAZAN, Eduardo Domingo
BOUSSY, Osvaldo Horacio
CAPOMAGGI, Duilio Ernesto
FERNANDEZ, Erminio Gumercindo
JARAMILLO, Jorge Washington
LANA MELLADO, Alejandro Juan
MEDERO, Dimas Alberto

**26- 28 de agosto - Company man para Perforación**

LOPEZ, Jose Narciso
MALDONADO, Eduardo Alejandro
VALENZUELA, Mario Atilio
MONTES, Oscar Juan
CONTRERAS, Luis Edgardo
CHAUQUI, Nestor Hugo
MAIROTTA, Mario Alfredo
CARRASCO, Tomas Guillermo

- FECHAS PARA RECORDAR

- 17 de junio DÍA DEL INGENIERO
- 18 de junio DÍA DEL EMPRESARIO
- 20 de julio DIA DEL AMIGO
- 4 de septiembre DIA DE LA SECRETARIA

-CUMPLEAÑOS

Zona “El Porton”

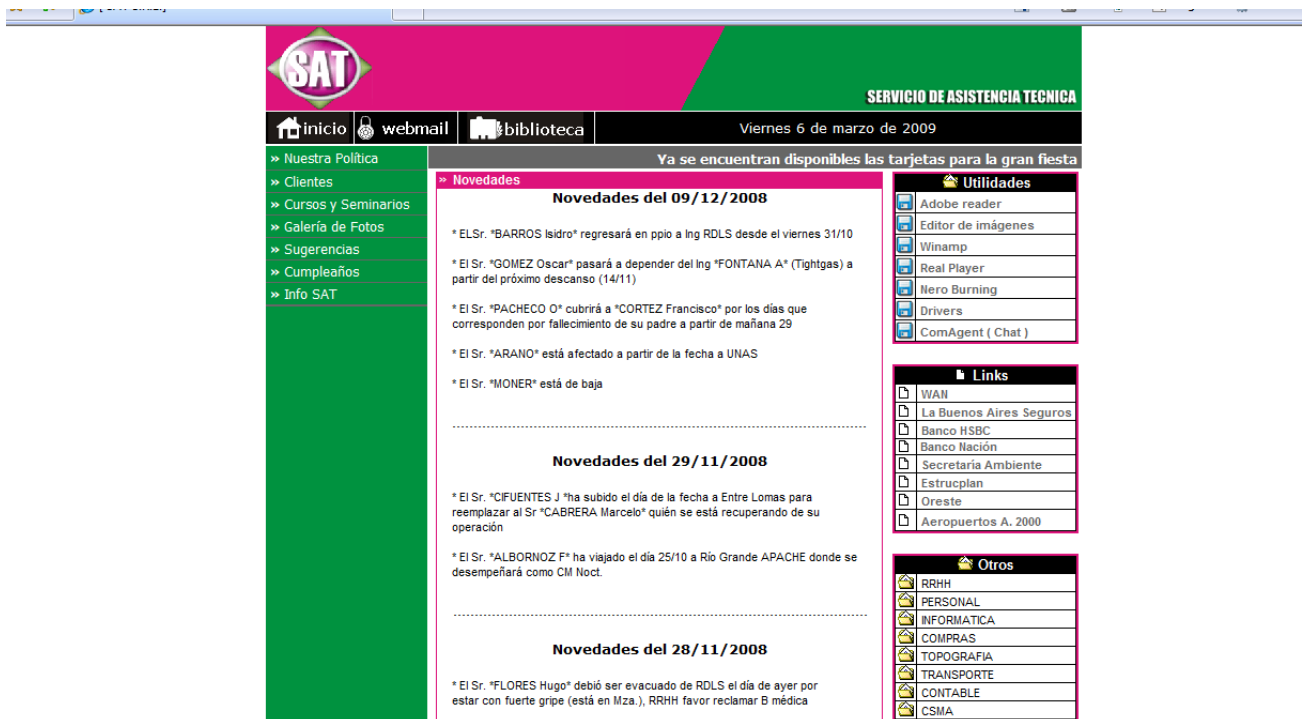
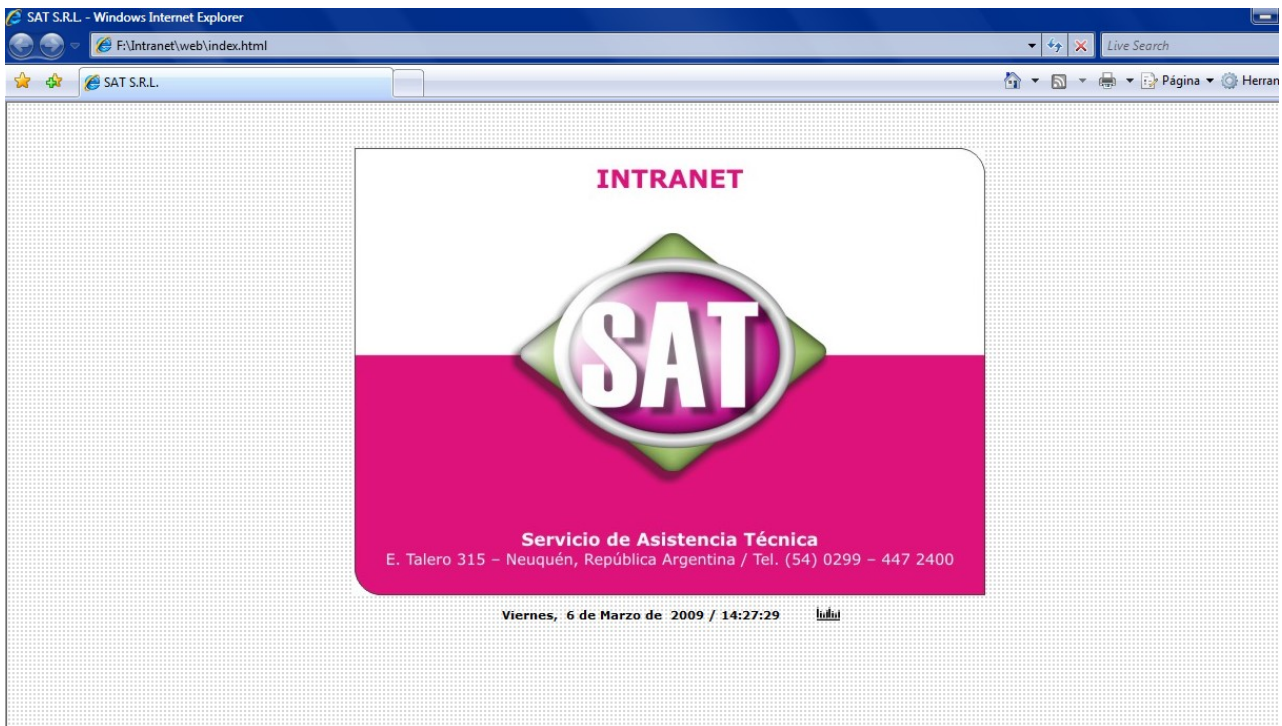
23 de junio - Sepúlveda, Armando Ernesto  
25 de junio - Cardozo, Pascual Antonio

Zona “Rincón”

18 de junio - Nunes, Pedro Agustín  
22 de junio - Miranda, Jesús María  
5 de julio - Millan, Juan Hugo

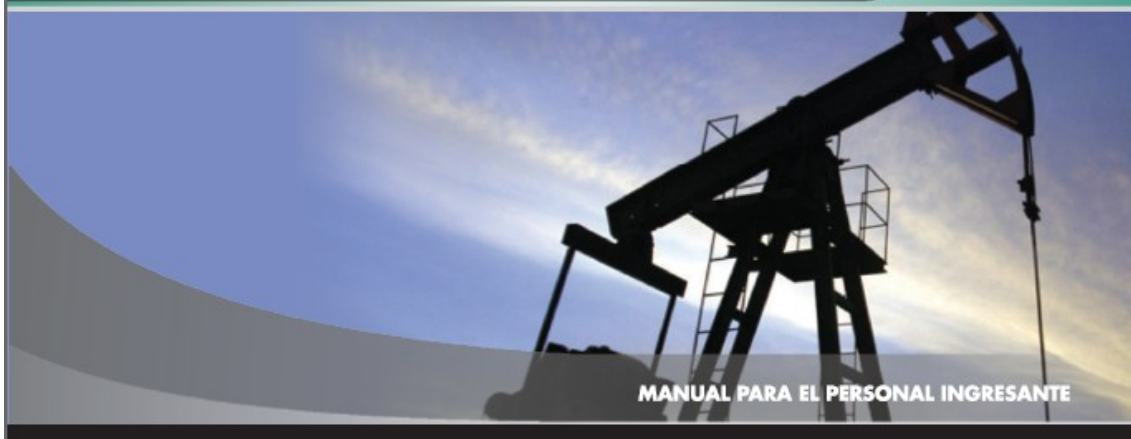
Zona “Loma la Lata”

12 de junio - Valenzuela, Gustavo Manuel  
24 de julio Moreno, Nestor Rodolfo  
15 de Agosto - Albornoz, Fernando Enrique





Servicio de Asistencia Técnica  
Eduardo Talero 315 Neuquén  
Tel: 0299- 4472400/ 4472419



MANUAL PARA EL PERSONAL INGRESANTE

## índice



Carta de bienvenida	1
Historia de la Organización	2
Misión Institucional	3
Visión Institucional	4
Políticas de gestión	5
Personal administrativo	6
Servicios prestados	7
Principales clientes	8
Información general sobre tácticas de comunicación	9
Código de conducta	10



## Bienvenido a SAT S.R.L

A través de este manual buscamos que nos conozca, que se interese en nosotros y sobre todo buscamos despertar en usted las ganas de querer ser parte de este equipo de trabajo.

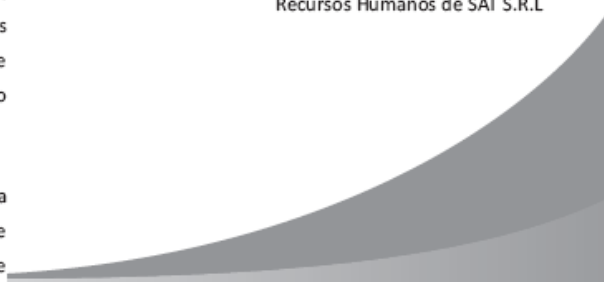
Somos una empresa dedicada a brindar servicios a empresas petroleras y es por este motivo que consideramos a nuestros empleados como lo más valioso de la organización, ya que son ellos quienes nos permiten satisfacer a nuestros clientes y así poder ser lo que hoy somos; una de las empresas más grandes de la zona en nuestro rubro.

Nos enorgullece darle la bienvenida a nuestro equipo de trabajo y estamos seguros que sus contribuciones favorecerán al logro de

nuestros objetivos. Confiamos en su responsabilidad y honestidad con SAT S.R.L y en que rápidamente se sentirá parte de este grupo.

Deseamos su pronta integración y estamos a su disposición para escuchar todas sus sugerencias y evacuar sus dudas.

Departamento  
de  
Recursos Humanos de SAT S.R.L



## Historia de la organización

SAT SH, Servicios de Asistencia Técnica, fundada en 1993, inicia sus actividades en la ciudad de Plaza Huincul, provincia de Neuquén, con la oferta de servicios de Topografía, Interpretación Geofísica, Geografía de Superficie, Interpretación y Datos Sísmicos, Digitalización de Perfiles y Documentos, Procesamiento de datos, Administración y Archivo.

Su fundación se remite a la privatización de Yacimientos Petrolíferos Fiscales y la organización está integrada por personal de distintas áreas de la que fuera esta empresa nacional. Sus socios fundadores, se proponen así el desafío de acompañar al proceso de desregulación y privatización de la explotación de hidrocarburos, asistiendo a la nueva administración de la empresa que les permitió formarse profesionalmente.

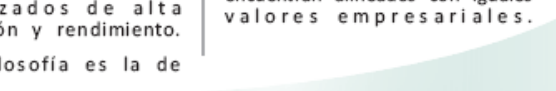
Impulsados por un fuerte espíritu innovador y de

especialización e inversión constante, logran que la organización crezca rápidamente. Sin gran infraestructura y con fluido contacto persona a persona, tanto con las empresas clientes como con las personas involucradas en los procesos, en 1995 se convierte en SAT S.R.L. El prestigio adquirido le permite brindar servicios a una amplia gama de clientes, Mexpetrol, Grupo Pérez Companc, Chavco Resources, constituyéndose en pionera en la prestación de estos servicios para los países de Latinoamérica.

El servicio determinante de SAT SRL es el de búsqueda, selección, provisión y administración de recursos humanos de nivel gerencial, ejecutivo y/o técnico junto al desarrollo de nuevas técnicas y la creación de programas personalizados de alta especialización y rendimiento.

Su filosofía es la de

capitalizar lo mejor de la experiencia acumulada en más de 13 años de actividad, invertir en la investigación permanente, para colaborar con sus clientes en aumentar su productividad por medio de sus recursos humanos, con un esquema de honorarios justos y competitivos. En el año 2008, la empresa cuenta con un equipo multidisciplinario entrenado para ofrecer una atención preferencial y eficiente, brindando soluciones a medida del abanico de necesidades de la industria vinculadas a la gestión de recursos humanos y asistencia técnica. Este equipo es liderado por un Socio Gerente, con absoluto compromiso, no sólo con el desarrollo de los recursos humanos, sino también con la satisfacción del cliente, mientras que los otros socios, desde lugares geográficos estratégicos se encuentran alineados con iguales valores empresariales.





## Misión - Visión - Políticas

### Misión institucional

Introducir y promover el concepto y la práctica de la gestión táctica y estratégica de provisión de capital humano altamente calificado y soluciones tecnológicas; captando personas con alto potencial para dar respuesta a los desafíos de los clientes dentro de la industria de Energía y Minería.

### Visión institucional

Ser la empresa nacional líder en la provisión de Personal Competente de supervisión, de Asistencia Técnica y Otras Soluciones Tecnológicas para las Industrias de Energía y Minería.

### Políticas de gestión

La dirección y el equipo de trabajo de SAT S.R.L, empresa dedicada a la provisión de personal competente de supervisión, asistencia técnica y otras soluciones tecnológicas, tiene como principio brindar los más elevados niveles de calidad en la atención a su cliente. Para ello, asume el cumplimiento de los compromisos con él contraídos y persiguen la superación de sus expectativas, aspiraciones que conllevan una obligación permanente para todas las partes involucradas.

SAT S.R.L implanta un Sistema de Gestión Integral para lograr un mismo nivel de calidad en sus servicios, promueve el flujo de información transparente y la medición continua de la satisfacción de sus clientes, estableciendo como prioridad la calidad de vida de sus colaboradores, el bienestar de la comunidad y del medio.

SAT S.R.L cuenta con programación para motivar, capacitar y evaluar el desempeño de sus colaboradores de manera continua; reconoce la importancia de la aplicación de esta política, a través de una adecuada gestión de calidad, ambiente, seguridad y salud ocupacional que responde a los requisitos legales aplicables y a los intereses económicos de los socios.



## Personal administrativo

ALARCÓN, LUIS ALBERTO  
Gerente Administrativo  
aalarcon@satarg.com

VIVAS, JUAN JOSÉ  
Administrativo  
jvivas@satarg.com

GOICOA, AUCIA MARÍA  
Administrativa  
agoicoa@satarg.com

LUICERO VISSIO, ROLANDO CARLOS  
Digitalización  
dviissio@satarg.com

BARRIONUEVO, JUAN CARLOS  
Gerente técnico- Control Archivos  
jcbarrionuevo@satarg.com

ADURIZ, MANUEL NICOLÁS  
Administrativo  
naduriz@satarg.com

HERRERA, SERGIO ADRIAN  
Auxiliar Administrativo  
sherrera@satarg.com

SISTO BREA, RAMÓN  
Digitalización  
rsisto@satarg.com

GIRAUDO, HÉCTOR MIGUEL  
Archivo técnico - VPS  
hgiraudo@satarg.com

GENOFF, LORENA  
Administrativa  
lgenoff@satarg.com

ROGER, DIEGO MAXIMILIANO  
Auxiliar Administrativo  
droger@satarg.com

CAMPOMANES, DANIEL GUILLERMO  
Informatica- Sistemas  
dcampomanes@satarg.com

LUCERO, JUAN CARLOS  
Archivo técnico - VPS  
jclucero@satarg.com

BANCHIO, JUAN FERNANDO  
Administrativo  
jbanchio@satarg.com

GALLEGOS, MARIELA ISABEL  
Administrativo RRHH  
mgallegos@satarg.com

TURCO, JORGE ADRIAN  
Informatica- Sistemas  
jturco@satarg.com

SIRI, EDUARDO ALBERTO  
Asistente gerencia  
esiri@satarg.com

RODRÍGUEZ, MARIELA  
Administrativa  
mrodrigue@satarg.com

FERREYRA, RODRIGO JAVIER  
Dibujante  
rferreyra@satarg.com

SEPULVEDA, LUIS ALBERTO  
Topógrafo  
lsepulveda@satarg.com  
Chofer

## Servicios prestados



Company man (Perforación, Terminación, Pulling)  
 Supervisión relevamiento sísmico  
 Supervisión procesamiento sísmico  
 Supervisión geoquímica de superficie  
 Supervisión sísmica de pozo  
 Interpretación de perfiles  
 Interpretación sísmica  
 Geología de superficie  
 Geodesia y Topografía  
 Servidumbre minera  
 Estudio de impacto ambiental  
 Planes de contingencia  
 Planes de mitigación  
 Higiene y seguridad  
 Bases de datos



## Clientes



REPSOL YPF S.A.



TECPETROL



ARGENTA ENERGIA S.A.



PAN AMERICAN ENERGY.



FOXPETROL S.A.



MEDANITO S.A.



PLUSPETROL S.A.

TOTAL AUSTRAL S.A.



PETROBRAS ENERGIA S.A.

UGA S.A.



PETROLERA PIEDRA DEL AGUILA

CAPEX S.A.

RIODOCE S.A.

EL TREBOL S.A.



## ¡PARA TENER EN CUENTA!

Información general sobre tácticas de comunicación

### Cartelera

Está ubicada en la pared izquierda del escritorio de mesa de entrada y muestra información actualizada regularmente, por lo que se le solicita que preste atención a lo publicado en ella.

### Circulares informativas

Cuando en las reuniones de los días lunes surja alguna novedad que se considere necesaria difundir en toda la organización, se redactarán los puntos importantes tratados en la reunión y se entregará una copia a cada empleado administrativo.

Además, cuando se realicen

reuniones con los representantes de cada área, se le entregará a los representantes un circular informativo con los ítems que no deben olvidar de comentarle a sus compañeros.

### House Organ

Cada cuatro meses se hará entrega de una revista institucional a todos los empleados de la compañía. Esta contendrá información sobre aspectos generales de la industria del petróleo, sobre la compañía y otros temas que surjan en cada período. También tendrá una parte dedicada a los

empleados, en la que se recordarán anécdotas, cumpleaños, etc.

### Intranet

La compañía cuenta con una Intranet a la cual todos los empleados tienen acceso con un nombre de usuario y un password. En ella encontrará información actualizada periódicamente, así como también espacios para compartir y entretenerse.

### Eventos internos

En septiembre u octubre de cada año, se realizará en Villa el Chocón una

jornada para compartir en familia, donde se realizará una maratón y otros juegos al aire libre. La jornada empezará a la mañana y al medio día todos los participantes almorzarán en el lugar.

Un sábado cada dos meses se festejarán los respectivos cumpleaños de los empleados administrativos. Las fiestas serán familiares. Cada celebración tendrá una temática diferente y esta dependerá de los cumpleaños.

A fin de año, la empresa organiza una cena-baile para todos sus empleados y sus respectivas parejas.



## Código de conducta

### Principios generales

Somos conscientes de nuestra responsabilidad con las comunidades y el medio ambiente en los cuales nos desenvolvemos, como así mismo respecto de nuestros empleados y clientes y con la sociedad en general. Por esto, hemos definido algunos puntos claves para nuestro desempeño:

Cumplimos con las leyes vigentes.  
Respetamos la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

Desempeñamos nuestra actividad empresarial en forma íntegra y ética.

Estamos abiertos al diálogo con aquellos a quienes involucramos en nuestras operaciones.

### Relaciones con los empleados

Una relación fuerte y consistente con nuestros empleados, basada en la dignidad y el respeto mutuo, es de vital importancia para SAT. Las condiciones laborales ofrecidas a los empleados cumplen con los requisitos de la legislación nacional y con las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) pertinentes.

No permitimos el trabajo forzado.

No empleamos a ninguna persona menor a la edad mínima legal.

Proporcionamos un ambiente laboral seguro y saludable y procuramos mejorarlo de modo continuo.

Reconocemos los derechos de los empleados a formar o crear gremios de acuerdo con las leyes nacionales.

### Ética del negocio

La corrupción, el soborno y las acciones desleales y anti-competitivas pervierten los mercados y entorpecen el desarrollo económico, social y democrático. SAT está comprometida a evitar dichas prácticas.



## Código de conducta

### Responsabilidades éticas y legales de los empleados

Los empleados de SAT deben adherir, respetar y aplicar las normas éticas y legales contenidas en este Código de Conducta. Quienes así no lo hicieren, serán pasibles de sanciones disciplinarias correspondientes.

### Uso de bienes de propiedad de la Compañía

Los integrantes de SAT son responsables de utilizar con debido cuidado todos los recursos que la empresa les proporciona para la ejecución de las tareas encomendadas.

### Confidencialidad

Los empleados no deben revelar información confidencial a ninguna persona ajena a la empresa, excepto cuando lo exija la ley. Se debe mantener la información confidencial en lugares seguros y limitar su acceso a aquellos que tengan necesidad de conocerla para desempeñar su trabajo.

### Seguridad y Salud ocupacional

La creación y el mantenimiento de las condiciones laborales que aseguren la protección física, mental y el bienestar de los trabajadores es una obligación de todos los integrantes de la empresa, cualquiera sea su función o cargo, teniendo como misión fundamental alcanzar el bienestar individual y grupal de todos los empleados.

### Medio ambiente

El interés por la protección del medio ambiente está presente en todos nuestros trabajos, siendo el cumplimiento de los requisitos ambientales pertinentes la base de nuestro compromiso con el cuidado ambiental. Estamos comprometidos a prevenir y minimizar los impactos ambientales adversos y a conservar los recursos naturales.

### Cumplimiento de las Normas del Código de Conducta

Todos los integrantes de SAT tienen la responsabilidad de familiarizarse con las disposiciones de este Código de Conducta. Al efecto se establecen las siguientes acciones:

## Código de conducta



### Revisión

La dirección de la Compañía revisa periódicamente sus políticas, procedimientos y desempeño con respecto a este Código de Conducta a efectos de asegurar su eficacia.

### Difusión

Todo gerente tiene la responsabilidad de asegurar que este Código sea puesto en conocimiento de todos sus empleados. Asimismo, la Dirección de Recursos Humanos entrega al personal que ingresa a la compañía un ejemplar de este Código.

### Participación activa

Los empleados que tengan preguntas sobre la adecuación de cualquier acción o conducta específica, remiten la consulta a la Dirección de Recursos Humanos.



## TAPA REVISTA

