

ZACHRY

FORCE REPORT

JULIO / AGOSTO DE 2019

EL BOLETÍN INFORMATIVO PARA LOS EMPLEADOS, FAMILIAS Y AMIGOS DE ZACHRY GROUP



SAFETY ORIENTATION

JAN	FEB	MAR	APR	MAY	JUN	JUL	AUG	SEP	OCT	NOV	DEC
2018			2019			2020					

EMERGENCY ALARMS

1. Fire - Ah-Steady
2. Evacuation - Pushed Steady
3. H2S Alarm - Continuous
4. H2 ACID - Hail
5. All Clear - Chimes

© 2019 ZACHRY GROUP



CONTENIDO:

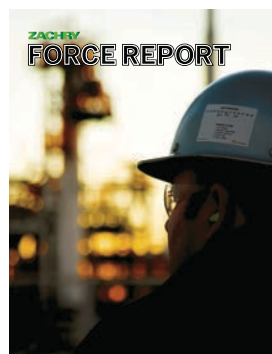
ESTIMADOS LECTORES JOHN ZACHRY, PRESIDENTE EJECUTIVO Y PRESIDENTE DE LA JUNTA DIRECTIVA	3
ÚLTIMAS NOTICIAS EN LOS ESTADOS UNIDOS	4
UN LOGRO BPEX-CELENTE BPEX CONCLUYE CON IMPRESIONANTES REGISTROS DE SEGURIDAD	8
GULF COAST GROWTH VENTURES ZACHRY GROUP Y SU SOCIO RECIBEN LA ADJUDICACIÓN DE UN CONTRATO DE CONSTRUCCIÓN	10

PRIMERO EN RESPONDER, PRIMERO EN COMPROMISO

LA FORMA EN QUE LOS EQUIPOS DE RESPUESTA A EMERGENCIAS DE ZACHRY GROUP ENTRENAN, PLANIFICAN Y EJECUTAN SUS MISIONES DE SEGURIDAD CRÍTICAS SE CENTRA EN UN CONCEPTO: CADA MINUTO CUENTA.

Lea el artículo en la página 12

EN LA PORTADA: Josh M., gerente del sitio, comienza su día antes de que salga el sol sobre el sitio de Valero Ardmore.



EAP: APOYÁNDOLE EN EL SIGUIENTE PASO
EL EQUIPO DE AYUDA PARA EMPLEADOS DE ZACHRY AYUDA A LOS EMPLEADOS PARA AVANZAR EN SU CAMINO CUANDO MÁS LO NECESITAN

16

PREMIOS AL SERVICIO
ABRIL A JUNIO DE 2019

20

SOY ZACHRY
JOSÉ ORTEGA

21

ZACHRY

JVIC
a Zachry Group company

JVIC Catalyst
Services
a Zachry Group company

Ambitech
a Zachry Group company

ZACHRY
FORCE
REPORT

PUBLICADO POR EL EQUIPO DE RELACIONES EXTERIORES DE ZACHRY GROUP

Producido en las oficinas principales de Zachry Group, 527 Logwood Avenue, San Antonio, Texas 78221 • forcereport@zachrygroup.com

BÚSQUENOS EN FACEBOOK @ WWW.FACEBOOK.COM/ZACHRYGROUP O EN @WWW.LINKEDIN.COM/COMPANY/ZACHRY-GROUP

© Nombres de marca Zachry Brands Inc. 2019. Todos los derechos reservados.

Queremos saber de usted.

Envíe sus comentarios o ideas para artículos e historias a forcereport@zachrygroup.com.

Esta publicación está impresa en papel que contiene fibras recicladas y con tinta vegetal.

ESTIMADOS LECTORES:

En la mayoría de los aspectos, 2019 se está desarrollando casi exactamente como pensamos y planeamos. Con todas las fuerzas dinámicas que afectan a nuestra empresa, eso es un crédito a la eficacia de nuestra planificación corporativa (con, por supuesto, una pizca de suerte). Es el segundo año consecutivo que hemos adoptado un enfoque de cero crecimiento para administrar nuestro negocio. En cambio, elegimos dirigir nuestra energía y recursos para convertirnos en una mejor compañía. En resumen, eso significa que, en los últimos 18 meses, hemos logrado avances importantes en la preparación para el crecimiento futuro, mejorando nuestras capacidades de ejecución, mejorando el rendimiento de nuestro negocio y posicionando a las personas adecuadas en las posiciones correctas para enfrentar los desafíos del camino por delante. Para comprender y apreciar completamente lo que hemos hecho, proporcionaré un contexto y les daré una idea de cómo pensamos al tomar decisiones sobre nuestro futuro.

De 2010 a 2017, logramos siete años de crecimiento. Crecimiento significativo. Parte de ese crecimiento fue el resultado de adquisiciones estratégicas, pero la mayoría fue "orgánico", lo que significa que se derivó de las facetas heredadas de nuestro negocio. No es sorprendente que al tratar de satisfacer las crecientes demandas que le estábamos imponiendo al negocio, creamos presiones y tensiones, experimentamos ineficiencias, introdujimos complejidades y, sí, a veces cometimos algunos errores. Comenzamos a darnos cuenta que había aspectos de nuestro crecimiento que eran imprevistos, improductivos, que no respaldaban nuestra estrategia de negocio y que, si no se controlaban, realmente socavarían nuestras aspiraciones a largo plazo. Llegamos a creer que era necesario suspender nuestro crecimiento y tomar el tiempo adecuado para abordar una serie de problemas operativos antes de volver a hacer crecer el negocio.

Aunque hacer crecer nuestra empresa era algo que queríamos y trabajamos duro para lograrlo, siempre fue solo el medio para un fin, nunca nuestro objetivo final. Para ser lo más duradero posible y resistir el paso del tiempo, nuestra empresa debe ser útil para nuestros clientes y proporcionar experiencia que agregue valor a sus negocios y les ayude a competir e innovar. Debido a que somos un negocio de servicios, es importante que nos mantengamos fuertemente enfocados en las necesidades de nuestros clientes, tanto actuales como emergentes. Debemos ser incansables en nuestra búsqueda de la mejora en la prestación de nuestros servicios y la atención al cliente, esforzándonos constantemente para garantizar que proporcionemos todos nuestros servicios cada vez mejor, más rápida y económicamente. Nuestra capacidad para comprender las necesidades de nuestros clientes y convertirlas en servicios de alto impacto es crítica. Estas son todas las cosas que estaban en nuestras mentes durante 2018 y 2019.

A lo largo de este período, diseñamos y hemos estado implementando una nueva estructura organizativa, una que



“ Hemos estado en el negocio por 95 años... pero seguimos siendo un trabajo en progreso. Crear espacio y tiempo para mejorar nuestra empresa ha sido, y sigue siendo, un ingrediente esencial para garantizar que continuaremos teniendo éxito y prosperando en los años venideros ”.

— John Zachry, Presidente Ejecutivo y Presidente de la Junta Directiva

sea más eficiente y receptiva. Al revisar en detalle nuestros resultados de desempeño, incluyendo la retroalimentación de nuestros clientes, identificamos nuestras mejores prácticas, que se han convertido en estándares. Además, hemos desarrollado nuevos procesos de trabajo y herramientas que facilitan un nivel mucho mayor de integración interna, al tiempo que proporcionan una mayor comunicación, transparencia y medición del rendimiento. Hemos mejorado todos los aspectos de las funciones de soporte del campo y corporativas. Nuestros equipos de liderazgo en todas las áreas han sido renovados y reflejan una potente combinación de empleados de larga duración recién promovidos y profesionales experimentados y altamente competentes de fuera de nuestra empresa. Nuestra inversión en tecnología aumentó sustancialmente y continuará aumentando en los próximos años. Por supuesto, todo esto será realizado por empleados capaces, trabajadores y comprometidos, en quienes hemos invertido más que nunca.

Hemos estado en el negocio por 95 años... pero seguimos siendo un trabajo en progreso. Crear espacio y tiempo para mejorar nuestra empresa ha sido, y sigue siendo, un ingrediente esencial para garantizar que continuaremos teniendo éxito y prosperando en los años venideros. Hoy, somos más capaces que nunca y estamos más comprometidos a ayudar a nuestros clientes a alcanzar sus objetivos comerciales. Hemos aprendido muchas lecciones y hemos encontrado formas de institucionalizarlas. Las empresas y los mercados tienen sus propios ciclos y ritmos; hemos aprendido a trabajar con ellos, y no en contra de ellos, para crear los resultados deseados. Estamos listos y con la intención de hacer crecer nuestro negocio nuevamente. Nuestra cartera de contratos está en su punto más alto y continúa aumentando con oportunidades maravillosas y desafiantes. Esperamos que 2020 vea un crecimiento significativo con respecto a 2019. Lo mismo en 2021. De manera análoga a la forma en que un atleta podría entrenar para un próximo juego o evento, hemos estado entrenando durante 2018 y 2019. Diez años a partir de ahora, cuando miremos hacia atrás a este período, creo que aparecerá como un punto de inflexión positivo en nuestro desarrollo y evolución.

John



Un equipo del Centro de Energía Limpia de Okeechobee lleva a cabo una reunión para planear la misión antes de comenzar el trabajo del día. Fotos/Nick Grancharoff

RECONOCIMIENTOS

ZACHRY GROUP FUE RECONOCIDO 15 VECES POR LOS PREMIOS A LA EXCELENCIA EN SEGURIDAD DE LA INDUSTRIA INDUSTRIAL DEL SUR DE TEXAS

El Consejo de Seguridad de Contratistas de Coastal Bend y la alianza Port Industries de Corpus Christi copatrocinaron recientemente los Premios a la Excelencia en Seguridad de la Industria Industrial del Sur de Texas en Corpus Christi, Texas. Zachry Group fue reconocido 15 veces, incluyendo tres logros por sus “sitios estrella” del Programa Voluntario de Protección (VPP, por sus siglas en inglés) de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA, por sus siglas en inglés) y 12 premios de Seguridad del contratista.

El propósito de los premios es reconocer el desempeño en la seguridad del contratista con la perspectiva de que los contratistas son los principales responsables de la ejecución de la seguridad en el sitio, uniendo su trabajo con los altos estándares de los propietarios, arquitectos e ingenieros del sitio para garantizar un lugar de trabajo seguro. El comité de los Premios a la Excelencia en Seguridad evalúa a los nominados según los registros de OSHA, las recomendaciones de los clientes, una sinopsis de los programas de gestión de la seguridad, y las evaluaciones de los solicitantes en los sitios de trabajo realizados por un equipo de profesionales de la seguridad y/o auditorías por parte de terceros.

La diversidad de clientes atendidos y sus ubicaciones geográficas, así como los premios otorgados a lo largo

de Ambitech, JVIC y Zachry, son evidencia de nuestra sólida cultura y programas de seguridad, que resultan en un rendimiento constante que supera los estándares de la industria. El haber recibido la distinción de tres “sitios estrella” del programa VPP de OSHA en particular significa que Zachry demuestra un desempeño ejemplar en seguridad y salud en el lugar de trabajo. Las áreas de enfoque para recibir el reconocimiento incluyen prevenir y controlar los riesgos de seguridad y salud ocupacional, y desarrollar, implementar y mejorar continuamente los sistemas de gestión de la seguridad. El estatus de estrella es el logro más alto del programa. ■

PREMIO AL LÍDER DE LA INDUSTRIA

ZACHRY GROUP RECONOCIDO POR EL CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD POR SU TRABAJO EN EL CENTRO DE ENERGÍA LIMPIA OKEECHOBEE

En julio, el Consejo Nacional de Seguridad (NSC, por sus siglas en inglés) reconoció a Zachry Group como ganador del Premio al Líder de la Industria 2019 por su compromiso con la seguridad en el lugar de trabajo en el Centro de Energía Limpia Okeechobee en Vero Beach, Florida.

El premio al Líder de la Industria honra al 5 por ciento superior de las empresas, unidades e instalaciones que fueron reconocidas con el Premio al Logro de Excelencia Ocupacional 2019. Los ganadores fueron seleccionados de acuerdo al código del Sistema de

Clasificación de la Industria de Norteamérica, un código estandarizado que clasifica las industrias, que ayuda a determinar los riesgos que enfrentan, así como las tasas de incidentes más bajas y los horarios laborales más altos.

Zachry se ubicó entre las 10 principales de las 63 organizaciones que recibieron el premio por casi 2.5 millones de horas de trabajo en Okeechobee. Los empleados de Zachry se comprometen consistentemente con la excelencia en seguridad, lo que resulta no solo en un desempeño sobresaliente, sino también en mantenerse a sí mismos y mutuamente seguros.

“Nos enorgullece reconocer a estas 63 organizaciones por el trabajo que han realizado para promover la seguridad”, dijo Ingrid Schoen, directora de membresía de NSC. “Estos ganadores han hecho un esfuerzo adicional para eliminar muertes y lesiones prevenibles en el trabajo. Aplaudimos su dedicación”.

Felicitaciones a los empleados que hicieron posible este reconocimiento. ■

DONACIONES DE EMPLEADOS

LOS EMPLEADOS DE ZACHRY GROUP SE PREPARAN PARA RETRIBUIR

Zachry Group está comprometido a hacer una diferencia en las comunidades donde vivimos y trabajamos, y como organización e individuos, ser un buen vecino y ciudadano.

Una forma en que le damos vida a este compromiso es brindando a nuestros empleados la oportunidad de hacer una promesa de donación a través de United Way, a partir de agosto hasta fin de año. Cada ubicación de Zachry Group brindará la oportunidad de donar a través de una campaña de United Way, que permite que los empleados reciban información sobre las necesidades más grandes en sus comunidades y cómo United Way está abordando esas necesidades. Con el compromiso corporativo de Zachry de hacer una igualación de dólar



Una de cientos de empleados reunidos en este sitio estudia las oportunidades que se le ofrecen para ayudar a las personas a través de United Way.

por dólar, las inversiones de los empleados tienen el doble de impacto positivo en las comunidades.

United Way sirve a las comunidades en todas las oficinas y lugares de trabajo donde los empleados viven y trabajan. Una inversión en United Way ayuda a garantizar que las organizaciones sin fines de lucro más eficaces reciban los fondos necesarios para proporcionar servicios valiosos y necesarios a innumerables personas en nuestras comunidades locales.

“Como empleados, es importante reconocer los recursos —el tiempo y el esfuerzo— que Zachry dedica para brindarnos esta oportunidad de contribuir a nuestras comunidades. Reconozcamos esta ocasión escuchando y aprendiendo”, dijo **A.J. Rodríguez**, presidente corporativo de United Way en 2019.

Los empleados recibirán información específica sobre el evento de United Way en su lugar de trabajo en una fecha más cercana al evento. Para más información, comuníquese con **Tinsley Smith** en Relaciones Exteriores: smitht@zachrygroup.com. ■



ZACHRY

**1-800-JOBSUSA
(1-800-562-7872)**

Para oportunidades de trabajo, llame o visite el sitio web: 1800jobsusa.com

Encuéntrenos en www.facebook.com/zachrygroup



FORTALEZA SERENA

Un cielo anaranjado y dorado es el fondo para la silueta de un empleado de Zachry Group mientras trabaja sobre un andamio; las sombras crean ángulos tan precisos como el enfoque que dedicamos a cada nuevo día.

Foto/Nick Grancharoff



UN LOGRO BPEX-CELENTE

Foto/OxBlue



Foto/Glenn Jones para ExxonMobil y Nick Grancharoff

BPEX CONCLUYE CON IMPRESIONANTES REGISTROS DE SEGURIDAD

Cuando hay mucho que lograr, pueden pasar cuatro años en un abrir y cerrar de ojos. Parece que fue ayer cuando Zachry Group comenzó a planificar el proyecto de expansión de polietileno de ExxonMobil en Beaumont, conocido como BPEX, que se completó recientemente. En ese periodo de tiempo, los equipos terminaron la planificación de la construcción y ejecución, el diseño eléctrico y de instrumentación, y la contratación directa para la construcción en planta, y en el camino, lograron mucho más.

En los últimos ocho meses, los equipos supervisaron la preparación para la puesta en marcha y las pruebas, incluyendo las pruebas de tubería, de presión, y las funcionales para preparar la entrega de la instalación al cliente. JVIC ayudó con la instalación de tubería y las actividades técnicas de preparación para la puesta en marcha, como la limpieza química y el recorrido de las instalaciones, un proceso que verifica los sistemas y equipo para garantizar la integridad con la planificación, la calidad y la seguridad. Los equipos de control de

calidad y de la preparación para la puesta en marcha, junto con el cliente, produjeron las listas de verificación y las listas de tareas finales, que los profesionales de oficio trabajaron diligentemente para completar. De acuerdo con los estándares de la industria, si la preparación para la puesta en marcha es exitosa, solo debe haber unos 120 artículos en la lista de verificación. La dedicación y atención al detalle de los empleados de Zachry resultaron en cero elementos de acción en construcción, y apenas ocho otros elementos inconsecuentes.

La excepcional preparación para entregar las instalaciones refleja el compromiso de los empleados de Zachry de entregar el proyecto a tiempo a través de la duración de su trabajo desde el inicio. La construcción comenzó en 2017 y más tarde ese año, el huracán Harvey golpeó la costa del Golfo de México e inundó la región con niveles de agua nunca antes vistos en los Estados Unidos. Los trabajadores pudieron preparar el lugar de trabajo para drenar el agua, mitigando la posible devastación. Perseverando hacia adelante, Zachry logró

completar y preparar el proyecto para la puesta en marcha dentro del período de tres semanas que se estimó durante las sesiones de planificación que se realizaron en el tercer trimestre de 2017.

Entre los logros de Zachry en BPEX, el que más orgullo ha provocado es el impresionante historial de seguridad. Los empleados realizaron más de seis millones de horas de trabajo, es decir, casi 685 años colectivamente, sin perder tiempo debido a un incidente. El éxito de la seguridad en BPEX refleja los programas y procedimientos de seguridad más amplios implementados en todo Zachry Group, así como las campañas de seguridad específicas que se presentaron a los trabajadores cada mes enfocadas en un nuevo tema de seguridad para estimular conversaciones meditadas y frescas. El desempeño en seguridad del equipo fue reconocido con su quinto premio Corazón de Zachry, el honor de seguridad más alto que otorga Zachry, lo que hace que el trabajo realizado en BPEX sea oficialmente el estándar de oro. ■

ZACHRY GROUP Y SU SOCIO RECIBEN LA ADJUDICACIÓN DE UN CONTRATO DE CONSTRUCCIÓN DE UNA UNIDAD DE POLIETILENO POR GULF COAST GROWTH VENTURES

Zachry Group y su socio, Mitsubishi Heavy Industries America, Inc. ("MHIA"), han sido seleccionados para construir una unidad de polietileno de dos trenes que será parte de un nuevo complejo químico cerca de Corpus Christi, Texas. El complejo será planeado por Gulf Coast Growth Ventures (GCGV), una sociedad conjunta de ExxonMobil y Saudi Basic Industries Corporation (SABIC). Una vez terminado, el complejo incluirá un cracker a vapor de etano de 1.8 millones de toneladas por año, una unidad de 1.1 millones de toneladas por año de glicol de monoetileno, y la unidad de polietileno que Zachry Group construirá.

"Esta es una oportunidad emocionante para Zachry, tanto en el proyecto en sí como en la forma en que todas las organizaciones involucradas se han comprometido a ejecutarlo", dijo **Buddy Myers**, vicepresidente superior del Grupo de Proyectos de Zachry. "Como equipo, somos responsables de poner a las personas primero. De esta forma, nos mantenemos seguros y centrados, y es así cómo tenemos éxito en nuestros objetivos compartidos: un proyecto ejecutado a tiempo, a costo y sin lesiones".

Todas las compañías involucradas con el proyecto se han comprometido a alinearse como un solo equipo, enfatizando la meta central de "cero lesiones", una filosofía con un significado universal de que cada persona tiene la responsabilidad de mantener a las personas seguras, en todos los equipos y tareas, y que "cero lesiones" es la medida más alta de éxito. Al comprometerse a formar un solo equipo,

“Esta es una oportunidad emocionante para Zachry, tanto en el proyecto en sí como en la forma en que todas las organizaciones involucradas se han comprometido a ejecutarlo. Como equipo, somos responsables de poner a las personas primero. De esta forma, nos mantenemos seguros y centrados, y es así cómo tenemos éxito en nuestros objetivos compartidos: un proyecto ejecutado a tiempo, a costo y sin lesiones”.

—**Buddy Myers**, vicepresidente superior del Grupo de Proyectos de Zachry

todas las organizaciones también demuestran que le dan más importancia a los resultados colectivos (seguridad, cronograma y presupuesto) que a los logros individuales.

El optimismo compartido entre Zachry, MHIA y GCGV se extiende más allá de los objetivos operativos; las organizaciones también se enfocarán en apoyar a las comunidades locales y en sostener la administración ambiental. Zachry tiene una historia en el condado de San Patricio ya que nuestros empleados han donado generosamente a través de United Way y han participado en voluntariado en la comunidad a través de equipos Care Team. Con la adición de GCGV, continuaremos haciendo una diferencia positiva en la comunidad. Zachry Group planea comenzar las actividades principales de construcción en Gregory, Texas, más adelante este año, y se espera que la unidad de polietileno se complete en 2022. ■

EL SITIO DE LA UNIDAD DE POLIETILENO DE DOS TRENES QUE FORMARÁ PARTE DE UN NUEVO COMPLEJO QUÍMICO CERCA DE CORPUS CHRISTI, TEXAS:



Representación artística de la instalación. Para ver el video completo, visite: bit.ly/GCGVproject





Ron G., coordinador de respuesta a emergencias del sitio PTF, lidera a su equipo en esta práctica de rescate de alto ángulo. En esta foto, el equipo utiliza un sistema de poleas diseñado para bajar un maniquí al suelo en una camilla de rescate rígida.

Izquierda: Eduardo S., mayordomo de salvamento en PTF, desabrocha el maniquí de 250 libras de una camilla de rescate rígida. Aunque el equipo practica con un maniquí, los miembros tratan al ejercicio como si lo hicieran con una persona real, utilizando un maniquí pesado para darles la práctica más real. Fotos/Nick Grancharoff

PRIMERO EN RESPONDER, PRIMERO EN COMPROMISO

Para los equipos de respuesta a emergencias de Zachry Group, la forma en que entrenan, planifican y ejecutan sus misiones de seguridad críticas se centra en un concepto: cada minuto cuenta.

En prácticamente cada etapa del trabajo de grandes proyectos de construcción, los equipos de preparación para respuesta a emergencias de Zachry dedican urgencia, junto con una atención especial a los detalles, para garantizar la seguridad de todos en el lugar. “Zachry proporciona recursos increíbles para hacer nuestro trabajo porque todos estamos profundamente comprometidos a mantener a todas las personas seguras”, dijo **Nick R.**, gerente de seguridad del proyecto de FLNG. “Nuestros empleados están haciendo un trabajo crítico. Ellos hacen su parte para

seguir de cerca los procedimientos de seguridad y comprender las tareas que realizan, y nosotros hacemos nuestra parte para asegurarnos de que tengan la confianza de que si sucede algo inesperado, tenemos el plan, las habilidades y los recursos para obtener un resultado seguro”.

EL APRENDIZAJE NUNCA AGOTA LA MENTE

El entrenamiento de respuesta a emergencias es una operación continua. Para tareas críticas, como trabajar en alturas o en espacios confinados, los equipos de preparación reciben capacitación y educación continua. La tecnología y las técnicas siempre están avanzando, por lo que los socorristas

CONTINÚA EN LA PÁGINA 14

CONTINÚA DE LA PÁGINA 13

aprenden sobre los cambios y ponen en práctica sus conocimientos.

El entrenamiento de seguridad durante emergencias se comparte entre sitios y con los empleados. Un entrenador de JVIC trabaja con los coordinadores de respuesta a emergencias para aprender los procedimientos de rescate en ángulo alto y rescate en espacios confinados. Los trabajadores de JVIC y los empleados de respuesta a emergencias colaboran para mantener las habilidades generales de rescate, como entrar y salir de forma segura de estructuras desafiantes y levantar personas. Además, cuando los equipos de rescate entrenan para el trabajo específico que se está realizando, como el trabajo de tubería o de varilla, los empleados participan en escenarios para conocer los mejores procedimientos y respuestas, y tener la familiaridad que les permita mantener la calma, en el evento que se encuentren en una situación de rescate.

“Nunca puede haber demasiados ojos cuando se trata de velar por la seguridad de las personas”, dijo Nick. “Queremos compartir todo lo que sabemos con cualquiera que pudiera estar en una situación para usarlo, e incluso con aquellos que no. Nunca se sabe cuándo puede hacer una diferencia crucial”.

LA FALTA DE PLANEACIÓN ES UN PLAN PARA FALLAR

Para los planificadores de respuesta a emergencias, su mañana a menudo comienza el día anterior. Los empleados deben presentar el alcance de sus tareas,



1. El coordinador de respuesta a emergencias **Roberto H.** practica sus habilidades para atar nudos en las instalaciones de LQF. Hay 10 nudos y enganches que se usan comúnmente para el rescate. Foto/Nick Grancharoff
2. **Ron G.** practica entrenamiento práctico mientras lidera a su equipo en este ejercicio de rescate de alto ángulo. Aquí, baja una cuerda al suelo donde un miembro del equipo colocará una bolsa de herramientas para levantarla a la plataforma de arriba. Foto/Nick Grancharoff
3. El equipo de preparación para emergencias se reúne para discutir los simulacros del día en BPEX. Foto/Steve Brauer

incluyendo los dibujos, antes de que puedan comenzar el trabajo crítico. Después de que los trabajadores presentan el alcance de su trabajo, los equipos de preparación para emergencias estudian de cerca esos

planes para desarrollar un plan de rescate detallado para acompañarlos. Examinan cada aspecto del trabajo: el espacio en el que estará el trabajador, las herramientas que usará, los pasos para completar la tarea, el trabajador en sí y todas las conexiones, materiales, giros y vueltas, solo por nombrar algunos.

Cuando comienza la mañana siguiente, los equipos de preparación están listos para implementar sus planes. Prueban y configuran el monitoreo de las condiciones de trabajo, practican sus procedimientos y guían a los trabajadores y supervisores a través de los planes para que todos tengan una dirección consistente. Entonces, los trabajadores están listos para comenzar su tarea. En las 24 horas, a menudo menos, entre la presentación inicial y la ejecución del trabajo, los equipos de preparación para emergencias entienden claramente cada detalle de la tarea y cómo responderían si algo se desviara de ellos, con práctica para garantizar que todo funcione sin problemas.

LOS DETALLES CREAN EL PANORAMA GENERAL

Este buen ojo para los detalles también se aplica en todo el sitio. Los equipos de respuesta a emergencias consideran cuidadosamente cualquier posible situación que afecte un rescate o que pueda afectar a varios empleados en el sitio. “No hay nada que podamos pasar por alto”, dijo **Blayne F.**, gerente de Seguridad, Protección, Salud y Ambiente del proyecto que supervisó la preparación para emergencias en BPEX y ahora está preparando

planes para el proyecto de gas natural licuado Golden Pass. “Nos propusimos responder preguntas como: ¿Cómo llegaríamos a alguien que lo necesitara lo más rápido posible? ¿Qué sucede si hay mal tiempo u otros factores que pueden poner en peligro a las personas? Tenemos que asegurarnos de que entendemos cada parte del sitio y cada riesgo, y cómo proteger mejor a todos”.

Los preparadores para emergencias se aseguran de que haya espacio de aterrizaje para posibles vuelos de emergencia, y entradas y salidas accesibles para vehículos de emergencia. También planean las rutas más rápidas y seguras hacia y desde las instalaciones de emergencia. Los miembros del equipo de respuesta a emergencias de Zachry, muchos de los cuales tienen experiencia como socorristas antes de haberse unido a Zachry, también se relacionan con los paramédicos locales, los bomberos y la policía para que, juntos, se optimice el tiempo de respuesta.

LA PREPARACIÓN COMO FORMA DE VIDA

Es un trabajo exigente, pero los equipos tienen un alto nivel de dedicación para asegurarse de que todos estén seguros. “Cuando eres un socorrista, la pasión por mantener a las personas seguras está en ti. Nunca pasa a segundo plano”, dijo Blayne. “Es un trabajo en el que trabajamos muy duro, nunca perdemos el foco y siempre estamos listos para rescatar a alguien, aunque esperamos no tener que hacerlo. Pero si es necesario, la mayor recompensa es que una persona pueda regresar a casa con su familia”. ■



EAP

APOYÁNDOLE EN EL SIGUIENTE PASO

EL EQUIPO DE AYUDA PARA EMPLEADOS DE ZACHRY AYUDA A LOS EMPLEADOS PARA AVANZAR EN SU CAMINO CUANDO MÁS LO NECESITAN

El Programa de Ayuda para Empleados (EAP, por sus siglas en inglés, o simplemente Ayuda para Empleados) a menudo se considera un recurso que aborda principalmente los problemas que provocan la angustia emocional profunda, pero el equipo también colabora con las personas para encontrar maneras de hacer que la vida y el trabajo sean más fáciles o menos estresantes. Cuando surgen la amplitud y la profundidad de las necesidades de los empleados de Zachry Group y sus familiares inmediatos, Ayuda para Empleados está allí para responder a la llamada.

Se necesitan diferentes ángulos (emocionales, espirituales, mentales y físicos) para funcionar bien y vivir plenamente, por lo que Zachry ofrece beneficios amplios bajo el Depto. de Recompensas Totales para Empleados (*Total Employee Rewards*, por su nombre en inglés), incluyendo Ayuda para Empleados, entre otros apoyos laborales y de vida. El enfoque de Zachry combina un equipo interno de Ayuda para Empleados y una red global de profesionales tales como asesores, abogados y asesores financieros. Esto permite que el EAP brinde una atención significativa y

personalizada a los empleados y las familias en todas las ubicaciones de Zachry al tiempo que brinda una amplia gama de servicios de manera eficiente. Esos servicios también pueden aplicar un componente espiritual que esté alineado con las creencias de los solicitantes si así lo desean.

“Creo que lo que hace que nuestro modelo sea único es el equipo experimentado y atento de Ayuda para Empleados que puede trabajar individualmente con nuestros empleados y proveedores externos para ayudarlos a obtener los servicios que desean”, dijo **Esse Moreno**, vicepresidenta de Recompensas Totales para Empleados. “Nuestros coordinadores realmente se preocupan por la vida de nuestros empleados y este nivel de dedicación se muestra todos los días en el trabajo que realizan”.

Los tres coordinadores del equipo de Ayuda para Empleados entienden que la confidencialidad es necesaria. Siempre que la persona que busca asistencia no corra peligro de hacerse daño a sí misma, a otra persona o a la empresa, todos los asuntos son estrictamente entre esa persona y el coordinador de Ayuda para Empleados. Además, la persona que busca asistencia decide el curso de acción, el nivel de interacción y el tipo de comunicación (correo electrónico, teléfono o en persona) que desea. “Queremos empoderar a cada persona que nos contacte a buscar lo que siente que necesita. Nosotros le proporcionamos las herramientas con las que se sienta

cómoda, pero depende de esa persona decidir qué tan lista o capaz está de usarlas y cómo usarlas”, dijo **Kim Sheffield**, coordinadora de Ayuda para Empleados. “Básicamente, ofrecemos opciones económicas en un entorno confidencial al tiempo que permitimos que los individuos controlen el camino a seguir, decidiendo cómo usar estas opciones”.

Los coordinadores de Ayuda para Empleados pueden proporcionar un oído atento, información útil, recursos comunitarios y referencias a profesionales locales. Aunque el EAP no proporciona asistencia financiera directa, el programa incluye hasta tres sesiones de asesoramiento al año, una consulta legal y una consulta financiera sin costo alguno. “Lo que realmente buscamos es proporcionar un camino personalizado para cada individuo y cada escenario”, dijo **Carlos North**, coordinador de Ayuda para Empleados. “Estamos aquí para escuchar cuando las personas necesitan hablar y guiar a las personas en cuanto a sus opciones para que los primeros pasos hacia el alivio no sean tan intimidantes. Sea cual sea el caso, queremos que las personas sepan que tienen apoyo”.

Los miembros del equipo tienen décadas de experiencia diversa, por lo que cada uno puede abordar cualquier situación con calma y sin juicio. “Pueden navegar fácilmente por las vastas opciones de asistencia”, dijo **Meriel Bowman**, directora de Beneficios de Recompensas Totales para Empleados y Servicios de Enriquecimiento

CONTINÚA EN LA PÁGINA 19

CÓMO LA AYUDA PARA EMPLEADOS PUEDE APOYARLE

El Programa de Ayuda para Empleados (EAP, por sus siglas en inglés) asiste en una variedad de temas para ayudar a equilibrar vidas: cuerpo, mente, corazón y espíritu. La Ayuda para Empleados es un beneficio de la compañía disponible para todos los empleados y sus dependientes (cónyuges e hijos de hasta 26 años de edad, independientemente de su estado civil o de si son estudiantes); los empleados no tienen que estar inscritos en un plan médico de la compañía para acceder a la ayuda.

Lo apoyamos con los siguientes servicios:

- Bienestar emocional y mental
- Fe y espiritualidad
- Alcohol, drogas y adicciones
- Duelo, pérdida y últimos días de vida
- Cuidado y crianza de niños
- Cuidado de ancianos
- Consultas legales y financieras
- Recursos educacionales
- Asesoramiento para gerentes

Para más información:

📞 1-877-429-4327

🌐 eap.zachrygroup.com

✉️ eap@zachrygroup.com



TESTIMONIOS ANÓNIMOS

He sido un empleado de Zachry por 19 años y he utilizado la Ayuda para Empleados a lo largo de los años por varias razones. He llamado para obtener apoyo para otros miembros de mi familia. He recomendado el EAP a los compañeros de trabajo cuando me preocupa su bienestar, y lo he utilizado yo mismo a lo largo de los años, cuando la vida se ha puesto difícil. Cada vez que he llamado, me han ayudado escuchando o encontrando recursos adicionales dependiendo de la situación. Es gratis y está disponible para todos los empleados, pase lo que pase.

He trabajado para Zachry por menos de un año. En ese tiempo, tuve avances significativos (nuevo trabajo!), pero muchos contratiempos que los eclipsaron. Sentía que mi trabajo estaba sufriendo, no me estaba conectando con familiares, amigos o compañeros de trabajo y no entendía mis sentimientos. No sabía por dónde empezar, así que me puse en contacto con Ayuda para Empleados y me dieron referencias de asesoramiento que coincidían con mis necesidades. También fue un alivio decirle a alguien que estaba luchando. Estoy recibiendo la ayuda que necesito y las sesiones de asesoramiento que me proporcionaron han hecho una gran diferencia. La gente se preocupa aquí, lo que me motiva a estar en Zachry a largo plazo.

Necesitaba encontrar una guardería para mi hija y no sabía por dónde empezar. Había tantas en mi área y ¿cómo sabe uno cuáles son confiables y seguras? Ayuda para Empleados lo hizo más fácil al detallar mis opciones y educarme sobre qué buscar. Encontramos el lugar correcto y no hemos tenido que cambiar de guardería.

Me puse en contacto con el EAP para obtener consejos sobre cómo tratar con mi madre y su problema con el alcohol porque estaba afectando mi vida con mi propia familia y ya no quería que eso sucediera. Fue arrestada por conducir bajo la influencia, pero en lugar de llevarla a la cárcel, fue enviada a un centro de salud mental para una evaluación. La mantuvieron durante el fin de semana, pero llamé al EAP y todos allí trabajaron muy duro y muy rápido para ayudar con los arreglos para que mi madre comenzara un programa de tratamiento de 30 días. No puedo agradecer lo suficiente a este equipo por todo el esfuerzo, la preocupación, compasión y coordinación que me han mostrado a mí y a mi familia.



Arriba: Coordinadores de Ayuda para Empleados (de izquierda a derecha) **Carlos North, John Álvarez** y **Kimberly Sheffield** están listos para apoyar a los empleados y sus familiares inmediatos en todas nuestras ubicaciones.

Izquierda: **John** habla sobre la Ayuda para Empleados con nuevos empleados. El equipo del Programa de Ayuda para Empleados (EAP, por sus siglas en inglés) viaja regularmente a los sitios de trabajo y oficinas para alentar a los empleados a conocerlos.

Fotos/Nick Grancharoff

CONTINÚA DE LA PÁGINA 17

para Empleados que dirige el equipo de Ayuda para Empleados. “Y como empleados de Zachry, entienden quiénes somos, la naturaleza de nuestro trabajo, las áreas en las que viven y trabajan los empleados y las familias de Zachry, y los desafíos que enfrentan”.

Un error común es creer que los coordinadores de Ayuda para Empleados actúan como los asesores profesionales de quienes los empleados reciben terapia u otros servicios directos. En realidad, un coordinador escucha a las personas si solo necesitan desahogarse, pero el papel del equipo para facilitar la ayuda es servir como un primer punto de contacto para encontrar los recursos que respaldarán el resultado que el individuo desea para su situación. “El objetivo es conocer a las personas donde quiera que se encuentren emocionalmente; a veces eso significa escuchar cuando alguien necesita hablar, y a veces significa darle las opciones para que ella o él mismo encuentre su camino”, dijo **John Álvarez**, coordinador de Ayuda para Empleados.

Ya sea que se trate del cuidado de ancianos, cuidado de niños o su educación, crecer como padre, mejorar las finanzas personales o buscar asesoramiento legal, Ayuda para Empleados puede ayudar. “Es genial ver a los empleados buscar más equilibrio de manera proactiva, encontrar las herramientas para mejorar las situaciones familiares, centrarse en su bienestar o, en general, tomar medidas para conocerse mejor”, dijo John. “Podemos ayudar con los desafíos personales que enfrentan las personas en el trabajo, como adaptarse a nuevos roles o ubicaciones, respaldar a los supervisores con empleados directos que están enfrentando problemas personales o, en general, manejar el estrés que el trabajo o la vida pueden presentar a diario”.

La Ayuda para Empleados de Zachry está disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana desde cualquier ubicación, con numerosas formas de comunicarse con el equipo: por línea telefónica gratuita (1-877-429-4327), por correo electrónico (EAP@zachrygroup.com), en persona, o contactando directamente a Carlos, Kim o John. Aunque el equipo está ubicado en San Antonio, adapta su oferta de asistencia al área del individuo. Los servicios también se ofrecen en español e inglés. “Este equipo responde cuando nuestros empleados o sus familias lo necesitan”, dijo Meriel. “Se aseguran de ser accesibles de muchas maneras, de estar listos y ser solidarios de la manera que mejor beneficie a las personas”.

“En caso de duda, solo llame. Vemos cosas desde varios ángulos y podemos ayudar de alguna manera. Es mejor ponerse en contacto con nosotros que quedarse atrapado o “solo vivir con ello”, dijo Carlos. “Lo que importa es que los empleados sepan que son importantes para Zachry y para nuestro equipo. Haremos todo lo posible para tratar a cada persona con importancia, cuidado y prioridad”.

PARA INFORMACIÓN CONTACTE:
EAP@zachrygroup.com

5 AÑOS:

David Abundo
Eric Adams
Arije Aguilera
Jose Alanis
Antonio Albonetti III
Heriberto Aleman Gonzalez
Enrique Alfaro Magdaleno
Abner Amaro Rivera
Lucas Aranda Bahena
Juan Aranda Gonzalez
Nick Armour
Fernando Arriaga
Mari Banka
Jesus Barajas Ruiz
Thomas Barnhart
Christina Baskall
Lucian Becker
Chad Belford
Jaime Benitez Jr.
Henry Blackwood
Randy Blow
James Bludworth
Marsel Brewer
Wade Bruening
Jose Calderon
Jeremy Campbell
Matthew Canfora
Jose Cano
Joel Cantu
Jose A. Cantu
Jose M. Cantu
Daniel Cardenas
Oscar Carrasco
Juan Castellanos
Travis Cherry
Maria Cherubin Lopez
Heriberto Cisneros Maciel
Carlos Claudio Vargas
Michael Clayton
Mtisa Comminie
Bill Cooley
John Corbin III
Alejandro Corona
Brandon Cotney
Esteban Covarrubia
Lawrence Crow
Roberto Cruz Costales
Tomi Damo
Jose Daniel
Ronald Daniels
Howard Deaton
Angela Dennis
William Deno
Johnathan Douglas
Christopher Drouganis
Solen Ebarb
Osvaldo Enriquez
Maria Enriquez
Miguel Estrada
Kyle Fletcher
Eric Flores
Shaun Foster

Elizardo Garay
Adrian Garcia
Romaldo Garcia
Vanessa Garcia
Reynaldo Garcia Gonzalez
Jaime Garcia Ibarra
Nicandro Garcia Jr.
Eleazar Garza
Domingo Gil Jr.
Katherine Goldberg
Jose Gonzales
Todd Goulette
Michael Granier
Amber Green
Alexander Greene
Blake Gregory
Oscar Gudino
Adahir Guevara
Vanessa Gutierrez
Chad Hannah
Kimberley Harris Jackson
Maruful Hasan
James Hatchett
Rubien Hayes
Rene Hermosillo
Florencio Hernandez
Juan Hernandez Araujo
Richard Hoffpauir
Kimberly Jett
Francisco Jimenez Cisneros
Sonali Kand
Kerry Kelley
Michael Kerr
Steven Korff
John Kramer Jr.
Heston Krumnow
Delieca Ladue-White
James Langford
Brent Larson
Erik Ledezma
Fermin Leija Jr.
Ronald Lemons
Daniel Lenzy
Michael Lethco Jr.
Alexis Luciano Ramaza
Amon Lumar
Francisco Maciel-Guillen
Alejo Martinez
Javier Martinez
Jesus Martinez Jr.
Maurisio Martinez
Daron Masters
Gwendolyn McLauchlan
Filimon Mejia Duron
Alexander Mejia Jr.
Alejandro Mendoza
Patricia Miller
Michael Minor
Danial Mohammad
Justin Moccus
Richard Morales
Teresa Munson
Ryan Murray

Nathan Naranjo
Timothy Nez
Danny Norris Jr.
Angel Nunez Carbajal
Gustavo Oliveras
Albert Owens
Daniel Parra-Espejo
Javier Pena Salinas
Oscar Perez
George Perez Jr.
Eric Peterson
Roger Phillips
Jesus Pina
John Pisoni
Ricardo Poindexter
Victor Polanco Romero
Marco Ponce Ortiz
Tommy Prosperie
Brittany Puente
Cinuray Rancier
Sergio Rangel Jr.
Daniel Recio
Julio Reyes
Susan Reynolds
David Riggins
Tomas Rios
Jose Rivas
Martin Rivera
Charles Robbins
Keith Roberts
Jessica Rodriguez
Anthony Rodriguez
Lester Rodriguez Vazquez
Noel Rodriguez-Rivera
Justin Rozelle
Abraham Sada
Jose Salas
Carlos Salinas
Daniel Sanchez Laboy
Javier Sandoval
Suzann Schneider
Roy Sedillo
Daniel Shapiro
Timothy Shell
Bruce Sickles
Leonardo Silva
Elbert Simmons
Channel Sisneros
Kenneth Snipes
Francisco Solis
Jaime Solis
Severo Solis Alanis
Raul Soliz
Derek Stephenson
Hector Tello
David Thompson
Tanika Traveler
Francisco Turado Jr.
Daniel Twente
Bradley Underwood
Antonio Valenzuela
Alfredo Vega Tellez
Cristobal Vera Perez

Juan Vitela
Michael Voyles
Henry Willard
Jon Williamson
Jacob Woods
Mark Yeary
Robert Zanayed
Alfredo Zavala
Juan Zavala Ruiz
Danny Zent
Wei Zhang
Daniel Zuniga

10 AÑOS:
Roberto Allende Uton
Edward Anderson
Benjamin Ashley
Carlos Avalos
James Baker
Andrew Banks
Diana Belew
Bruce Biggs
Jeremy Brooks
Felipe Calvillo
Dannie Connell Jr.
Gary Dilfer
Stanley Dorchuck
Steven Eiselstein
Timothy Evans
Marc Gonzales
Jose Gutierrez
Earnest Hazelwood
Shawn Hill
Spencer Hill
Matthew Jabaut
John Jenkins
Jason Kane
Nicolas Landin
Oscar Lerma
Robert Maxwell
Latoya McCall
Arturo Morales
Enrique Morales
Fernando Morales
Roberto Morales
John Nichols
Dora Ortega-Valdes
Jordan Penley
Shawn Raftery
Leonardo Ramos-Rosa
Gordon Rines
Daron Rios
Joseph Rocha
Alberto Ruiz Luna
Jorge Salazar
Jose Sandoval-Rosales
Jose Saucedo
Daryl Schneider
John Shay
Edwin Spellman
Timothy Stephens
Jimmy Thorne
Nay Tong

Frank Trevino
William Tuttle
Steven Wicker
Johnny Witchard
Brady Woods
Leobardo Yanez
Muslimah Young

15 AÑOS:
Walt Adams
Juan Alvarado Hernandez
Paul Byrd
Eduardo Cantu-Cantu
Charlie Carlos
Lura Cash
Manuel Corona
Gilbert Craft Jr.
Quinton Demouey
Clifton Dunham
Connie Espinoza
Willy Fenton
Stephen Flores
Timothy Franklin
Juan Fulgencio
Alfonso Garcia
Ricardo Gastelum
Thomas Giles
Mike Goff
Sofia Gonzalez
Allison Hardy
Roy Harmon Jr.
Troy Hester
William Horton
Ollie Houston
Oscar Lara Orozco
William Lewis
Manuelito Mangahas
Vaughn Martinez
Loretta McCalpine
Barbara McGill
Cynthia Olivan
Steven Palmer
Rator Perry Jr.
Dwayne Polk
Ernest Ramirez
Roger Redding
Angela Reznicek
Nathan Rowe
Thomas Salter
Michael Sheffield
Randall Smith
Stokes Thompson
Diego Torres
Salvador Torres Alvarez
Kevin Trosclair
John Vaclavik
Bradley Weldon

20 AÑOS:
Bruce Beall
Heidi Blasingame
Jason Blasingame
Lavon Brooks

Tanya Burns
Gail Cartwright
James Duchesne
Ronald Duncan
James Everett
Keith Fremem
Hollis Ginn
Martin Gutierrez
David Harrison
Jimmy Henson
Carroll Keller Jr.
Ramona Lerma
Rodney Lev
Ricardo Lopez
Jackie McCartney
John McDonald
Ryan Mills
Adela Mireles
Francisco Montes
Richard Morris
Michael Oquinn
Jennifer Pryor
Tip Richardson
Ted Rink
Christopher Spelman
Agustin Villarreal
Nick Warren
John Wilke

25 AÑOS:
Martin Becnel
Gary Farmer
Sandra Gallego
Richard Karle
Michael Perkins

30 AÑOS:
Derryl Branch
Steven Brauer
Stanley Claybrook
Fermin De Anda
Juan Morales
Chadwick Rachal
John Shattford
Samuel Stilwell

35 AÑOS:
Douglas Cole
Rene Denham
Carlos Gibson
Donald O'Dell

40 AÑOS:
Richard Hart Jr.
Mario Mancha
Keith Manning
Lynn McCord
Lynn Pitman
Steve Richardson
Richard Seals
Frank Shepley

SOYZACHRY

ME LLAMO JOSÉ ORTEGA, Y SOY ZACHRY.

“ En Zachry Group, las personas provienen de todos los orígenes con diferentes habilidades y capacidades, y yo asumo la responsabilidad de que mi equipo, sin importar sus diferencias o similitudes, tenga la misma mentalidad: somos un equipo que trabaja de manera segura, produce trabajo de alta calidad y lo hace bien la primera vez.

Cuando vine a los Estados Unidos en 2006, quería buscar mayores oportunidades y alcanzar el sueño americano. Tuve la suerte de comenzar a trabajar para Zachry porque era más que un buen trabajo. Zachry es una empresa que mantiene a las personas seguras, tiene una buena reputación por el trabajo que hacemos, brinda oportunidades de crecimiento y los empleados se tratan como familia. Desde el primer día, me he enorgullecido del trabajo que hago debido a la forma en que Zachry quiere que trabajemos.

También estoy agradecido por las oportunidades que he tenido para avanzar en mi carrera, avanzando desde ayudante a mi puesto actual como supervisor en el proyecto Freeport de gas natural licuado. Cuando vine a los Estados Unidos, transferí las habilidades eléctricas que aprendí en México al puesto de ayudante eléctrico aquí, y aprendí inglés en el camino. Nunca olvidaré los desafíos que superé y siento que mis experiencias me permiten ayudar a otros a enfrentar sus propios desafíos. Es emocionante ver nuestros logros como equipo, y estoy orgulloso de ver a las personas con las que he trabajado descubrir nuevas fortalezas y encontrar nuevas oportunidades en Zachry.

He sido influenciado por muchos grandes líderes en esta compañía, y por eso me esfuerzo por liderar con el ejemplo. Quiero asegurarme de que mis equipos estén en la misma página todos los días y que todos podamos tener la misma buena actitud porque trabajamos duro y pasamos la mayor parte del tiempo juntos. Creo que a cada persona se le debe dar el mismo tiempo y atención para realizar los planes y las tareas, por lo que me acerco a todos por igual y nunca asumo que solo porque alguien no hace oír su voz, significa que comprende todos los detalles. Sé que puede ser intimidante pedir ayuda, o que las personas pueden sentirse frustradas cuando se salen de sus zonas de confort, así que no dudo en ponerme los guantes y guiar al equipo a través de cada paso y herramienta, demostrando el trabajo en lugar de guiar solo por instrucción. Para tener éxito, los equipos deben trabajar en armonía, por lo que es importante que todos sepan que estamos juntos en esto.

A medida que aprendo continuamente, también es importante para mí motivar a mis equipos mostrándoles



Foto/Nick Grancharoff

“ Desde que conocí a José, me di cuenta de que no solo cuida a sus mayordomos sino a todos los empleados, independientemente de su oficio o puesto. Creo que lo que distingue a José son su forma de pensar y su corazón, porque siempre encuentra formas de ayudar a los empleados con sus carreras y cuando enfrentan circunstancias personales difíciles. No demuestra favoritismo y es muy accesible. De hecho, si te acercas a él, se sienta contigo, se quita el casco y te escucha. La atención que te brinda realmente te hace sentir que le importas. Lo he visto hacer esto con tantos empleados que he perdido la cuenta ”.

—Emmanuel R., soldador

que siempre hay espacio para crecer y que el crecimiento no tiene que ser competitivo. La manera más significativa de sobresalir es preocuparse por los demás, aprender unos de otros, ser honestos y respetuosos y querer que otros también tengan éxito. Nuestra seguridad y calidad dependen de esto. Es importante para mí sentirme orgulloso de mi trabajo, pero es aún más importante para mí enseñarle a otros a darle la misma importancia. He leído el *Force Report* a lo largo de mi carrera en Zachry, y siempre he admirado a las personas reconocidas con los perfiles de SOY ZACHRY por la forma en que viven los valores de nuestra empresa. Me siento increíblemente honrado y conmovido de ser presentado en esta página, y espero que esto inspire a otros a ser la mejor versión de sí mismos y a llevar nuestros valores en todo lo que hacen. Zachry me ha abierto un mundo de oportunidades, y cuando voy tras ellas, traigo a otras personas conmigo, y es por eso que SOY ZACHRY. ”

¿CONOCE A ALGUIEN que merezca ser parte de esta sección? Queremos que nos diga las maneras en que esa persona ilustra los valores de Zachry. Envíe su recomendación a forcereport@zachrygroup.com.

Para ver las opciones de regalos de los Premios al Servicio, el empleado debe ir a: zachrycentral.com/espanol. Necesitará su número de certificado, que se encuentra en la parte inferior izquierda de su certificado.

POLÍTICAS DE EEO Y HOSTIGAMIENTO

ZACHRY HOLDINGS, INC., SUS SUBSIDIARIOS Y AFILIADOS SE RIGEN POR LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDAD EN EL EMPLEO (EEO) Y CONTRA DEL HOSTIGAMIENTO

POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDAD EN EL EMPLEO (EEO)

Es la política de Zachry asegurar que los empleados y solicitantes de empleo sean tratados sin tener en cuenta su raza, religión, sexo, color, nacionalidad o edad. La compañía no discriminará en contra de individuos debido a una discapacidad física o mental, o su estatus como veterano incapacitado o veterano de la guerra de Vietnam. Además, animamos a todos los empleados a recomendar a candidatos calificados a solicitar empleo, capacitación o promoción en la compañía sin importar su raza, religión, sexo, color, nacionalidad, edad, discapacidad física o mental, o estatus como veterano.

La política de no discriminación de Zachry se aplica a todas las acciones relacionadas con el trabajo. Estas acciones incluyen, pero no están limitadas a: empleo, ascenso o promoción, democión, transferencia, reducción laboral o despido, tasa de pago u otras formas de compensación, reclutamiento o publicidad de reclutamiento, selección para capacitación, y programas de aprendizaje y de pre-aprendizaje.

Para fomentar nuestro compromiso continuo con la diversidad, se tomarán medidas razonables para responder a las necesidades de las personas calificadas con discapacidades de acuerdo a las leyes federales, estatales y locales actuales. La compañía desea que las personas calificadas con discapacidades soliciten adaptaciones razonables. Pedimos que todos los empleados animen a las mujeres, personas de grupos minoritarios y personas con discapacidades a solicitar empleo en la compañía y participación en los programas de capacitación disponibles.

POLÍTICA EN CONTRA DEL HOSTIGAMIENTO, INCLUYENDO EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Zachry tiene un firme compromiso a prestar un ambiente de trabajo libre de cualquier forma de hostigamiento en contra de cualquier empleado, o solicitante de empleo, por parte de cualquier persona, incluyendo los supervisores, compañeros de trabajo, clientes, otros contratistas o visitantes. Este hostigamiento puede representar una violación de las leyes estatales y federales en contra de la discriminación y la Política en Contra del Hostigamiento de Zachry.

Esta política prohíbe cualquier tipo de conducta (ya sea verbal, física o visual) por parte de un empleado o dentro del ambiente de trabajo, que degrade o haga sentir inferior a un individuo en base a su raza, religión, nacionalidad, sexo, edad, color y discapacidad. Específicamente, esta política prohíbe cualquier tipo de hostigamiento sexual y todo otro tipo de hostigamiento. El hostigamiento sexual incluye cualquier avance o insinuación sexual no deseada, pedidos de favores sexuales y conducta verbal o física de naturaleza sexual cuando:

- someterse a estas conductas es una condición explícita o implícita de empleo.
- las decisiones relacionadas al empleo de la persona se basan en si el empleado se somete o rechaza dicho tipo de conducta.
- esta conducta interfiere de manera irrazonable con el desempeño del trabajo del individuo, o crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

COMUNÍQUESE CON:

- Programa de Resolución de Disputas
P.O. Box 240130, San Antonio, Texas 78224-0130
Tel: 1-877-350-0129 Email: ZDRP@zachrygroup.com

RESPONSABILIDAD

Todos los empleados son responsables de cumplir con la Política de Igualdad de Oportunidad en el Empleo (EEO) y Política en Contra del Hostigamiento y de reportar cualquier posible violación de estas políticas.

QUEJAS

Alentamos a empleados o solicitantes de empleo que creen que han encontrado una situación en la que se hayan violado estas políticas a expresar sus preocupaciones o quejas lo antes posible. Alentamos a los solicitantes de empleo a usar el Proceso de Resolución de Disputas (DR por sus siglas en inglés) poniéndose en contacto con un representante DR. Alentamos a los empleados a hablar de su preocupación o queja de discriminación percibida con su supervisor inmediato. El supervisor tiene la obligación de tratar de resolver la preocupación o queja. Si el asunto no se resuelve al nivel del supervisor, o si el empleado no siente confianza en discutirlo con su supervisor, el empleado debe utilizar el Proceso DR de la compañía. Los supervisores que no tomen acción ante las preguntas o quejas de los empleados, presentadas bajo estas políticas, pueden ser sometidos a acción disciplinaria que puede llegar a, o incluir, ser despedidos.

El Proceso de Resolución de Disputas es facilitado por las oficinas corporativas de la compañía. Los empleados deben cooperar plenamente con cualquier investigación legal bajo estas políticas. En caso de que hayan preguntas acerca de, o una investigación de supuesta discriminación por parte de cualquier agencia gubernamental, los empleados deben notificar a un representante DR de inmediato. El representante DR proporcionará respuestas a preguntas bajo estas políticas y cuando sea apropiado, investigará quejas rápida y completamente. La compañía reconoce que la participación de los empleados es esencial para el éxito de estas políticas.

CONFIDENCIALIDAD

En el manejo de las quejas, se hará todo lo posible por mantener la confidencialidad; sin embargo, ciertas leyes requieren que la compañía tome acción en cuanto a la información que se ha dado a conocer y, a veces, será necesario realizar una investigación más completa para cumplir con los requisitos de la ley. Se pretende que las investigaciones representen un proceso confidencial y se hará todo lo posible para que así sea, en la medida que sea posible.

REPRESALIAS

Se prohíbe estrictamente cualquier tipo de represalias en contra de los individuos que reportan una violación de estas políticas. Los empleados que violan estas políticas o que intentan tomar represalias contra individuos que actúan bajo estas políticas serán sujetos a acción disciplinaria inmediata que podría llegar a, o incluir, su despido.