

ZACHRY

# FORCE REPORT

SEPTIEMBRE / OCTUBRE DE 2019

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





## CONTENIDO:

### ESTIMADOS LECTORES

KIRK McDONALD, PRESIDENTE, EXPLORACIÓN

3

### ÚLTIMAS NOTICIAS

EN LOS ESTADOS UNIDOS

4

## GENERANDO ENERGÍA ELÉCTRICA POR GENERACIONES

ZACHRY GROUP Y CALPINE COLABORAN PARA LA EJECUCIÓN SOSTENIBLE DEL PROYECTO

Lea el artículo en la página 6

### EL CORAZÓN LATE MÁS FUERTE QUE NUNCA

EL PREMIO CORAZÓN DE ZACHRY ESTÁ EN SU VIGÉSIMO AÑO DE INSPIRAR A LOS EMPLEADOS A IR MÁS ALLÁ EN EL DESEMPEÑO DE LA SEGURIDAD

14

### PREMIOS AL SERVICIO

JULIO A SEPTIEMBRE DE 2019

16

### SOY ZACHRY

DANIEL GOMEZ

17

**EN LA PORTADA:** Mientras que las nubes reflejan la puesta de sol en Freeport, Texas, el cielo presta sus colores a la torre de la instalación.



Fotos/Nick Grancharoff

# 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](mailto:forcereport@zachrygroup.com).

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

## ESTIMADOS LECTORES:

En la última edición del *Force Report*, enfatizamos que este año ha sido importante para que Zachry Group posicione a las personas adecuadas en los lugares correctos en anticipación a otro previsto ciclo de crecimiento. Esto es emocionante y estoy seguro de que han visto que se han producido cambios en toda nuestra empresa.

Algunos de estos cambios incluyen jubilaciones planeadas a largo plazo, que crean algunas nuevas oportunidades significativas para los líderes dentro de nuestra organización. Felicito a **Tim Hildenbrand** por sus 28 años de servicio, y aprecio su trabajo en Exploración mientras hago la transición a su papel de presidente. Pasar a esta área de nuestro negocio desde Finanzas extiende mi experiencia a un nuevo territorio. Esta es una buena experiencia para mí, así como para muchos otros que tienen o tendrán experiencias similares. Las personas en papeles de liderazgo, cada vez más, tendrán múltiples roles en toda la empresa a lo largo de sus carreras. Es valioso para la compañía que los líderes entiendan más ampliamente cómo funciona el negocio. Al igual que un atleta de primer nivel, el estiramiento es una parte vital para lograr el máximo rendimiento.

Desafiar nuestras zonas de confort es bueno para cada uno de nosotros individualmente, como equipos y para toda la organización. Es una parte natural del crecimiento saludable. No hay duda de que estamos muy bien posicionados en todos nuestros diversos sectores de mercado. Nuestra empresa ha sido construida para ser flexible, evolucionar, y crecer para satisfacer las necesidades de nuestros clientes. La clave de nuestro éxito en esta planificación ha sido, y debería seguir siendo, pensar a largo plazo, pensar en la siguiente fase, para nosotros y para nuestro negocio, y no solo sobre nuestros roles actuales, itinerarios ocupados o en todas las tareas inmediatas delante de nosotros. Creo que esta es una forma digna de cultivar las partes del negocio que se nos confían a cada uno de nosotros, así como a nosotros mismos.

Si cada uno de nosotros está haciendo su trabajo con el objetivo de dejar las cosas mejor de lo que las encontramos, entonces también nos estamos asegurando de que nuestro equipo está equipado para manejar los desafíos y las oportunidades que el futuro ciertamente traerá. Al trabajar duro para



“Desafiar nuestras zonas de confort es bueno para cada uno de nosotros individualmente, como equipos y para toda la organización”.

—Kirk McDonald,  
presidente, Exploración

desarrollar a los compañeros de equipo que nos rodean, ampliamos nuestros puntos de vista, lo que nos equipa mejor a nosotros mismos y a los demás para ver el panorama más amplio y una línea de tiempo más larga. Como resultado, toda la empresa prosperará.

Hemos sido bendecidos de tener muchos líderes talentosos que han hecho exactamente eso. Se ha creado un equipo extremadamente capaz en Exploración, como en otras partes de la empresa, que nos posiciona para aprovechar las oportunidades emocionantes que tenemos por delante. Continuaremos construyendo nuestro portafolio de exploración de una manera estratégica que respalde nuestra diversidad comercial, y de manera coherente con la empresa, nos enfocaremos en el progreso de nuestros equipos para que estemos preparados para el futuro.

Por lo tanto, por favor recuerden, aun si están muy ocupados, mantener un ojo constante en ayudar a sus compañeros de equipo a crecer y desarrollarse. Tanto ustedes como nuestro negocio se beneficiarán. Hoy, lamentablemente, muchas organizaciones están motivadas por un enfoque a corto plazo. Nosotros no: pensamos en nuestro impacto en términos de generaciones. Esto encaja con nuestro objetivo de construir un negocio duradero, sostenible y con propósito. Gracias por todo lo que ustedes hacen para que eso suceda.



Los practicantes de Zachry Group del verano 2019. Fotos/Nick Grancharoff

## PROGRAMA DE PRACTICANTES DE ZACHRY

### EN SINTONÍA CON LOS PRACTICANTES DE VERANO

Un nuevo grupo de practicantes de verano de Zachry Group comenzará el semestre universitario de otoño equipado con una experiencia laboral única para ayudar a elevar su educación a nuevas alturas. El programa de prácticas profesionales de Zachry Group se enfoca en brindar oportunidades de trabajo significativo y desarrollo personal en un entorno de equipo colaborativo e interdisciplinario. “El objetivo del programa es brindar a los estudiantes la oportunidad de obtener experiencia práctica a lo largo de las ubicaciones geográficas y los diversos departamentos de Zachry”, dijo **Sebastián G.**, coordinador del programa de prácticas profesionales, Relaciones Laborales (*Employee Relations*). “El programa le permite a Zachry evaluar al practicante para determinar su encaje con la cultura de la compañía, y brinda a los practicantes la experiencia para decidir si una carrera con Zachry es una que les gustaría seguir en el futuro”.

Los estudiantes de pregrado generalmente se especializan en ingeniería química, eléctrica, mecánica, civil o industrial y están interesados en carreras de ingeniería, construcción y el manejo de proyectos. Los practicantes participan en el trabajo departamental, visitas a los sitios, una propuesta de proyecto del grupo de verano, ejercicios en equipo, iniciativas de liderazgo, y servicio comunitario durante el programa de 11

semanas. Hay tres niveles dentro del programa de prácticas profesionales para permitir que los estudiantes elegibles avancen cada verano y aumenten su experiencia.

Mientras suplementaban su educación, los practicantes se sumergieron en la cultura única de Zachry. Los estudiantes abordaron cada lección con la seguridad y la calidad como máxima prioridad, y participaron en trabajo en equipo entre sí y con el liderazgo de Zachry. Además del conocimiento, y las habilidades técnicas y de interconexión que se llevaron consigo, los practicantes también dejaron una impresión duradera en las comunidades donde trabajaron. Rápidamente adoptaron el compromiso de Zachry de causar un impacto positivo y dedicaron más de 250 horas como voluntarios con diferentes organizaciones sin fines de lucro.

“Los estudiantes nos traen entusiasmo contagioso, mentes abiertas, una actitud positiva y diversidad de pensamiento”, dijo **Gene T.**, director superior, Experiencia Laboral (*Employee Experience*). “Hacen conexiones como la fuerza laboral de liderazgo del futuro, y el aprendizaje que ocurre entre nuestros practicantes y nuestros empleados es mutuo. Los estudiantes iluminan cada lugar”.

El proceso de selección para los practicantes del próximo verano comienza con ferias de carreras en diversos campus este otoño, y los practicantes serán seleccionados a principios del 2020. ■

## OPCIONES DE BENEFICIOS MÉDICOS Y SEGUROS

### LA TEMPORADA DE INSCRIPCIÓN EN BENEFICIOS ESTÁ AQUÍ

En Zachry Group, nos importa el bienestar físico, mental, emocional y espiritual de nuestros empleados. Nuestros amplios beneficios médicos y opciones de seguro son unas de las muchas formas en las que apoyamos el bienestar de nuestros empleados y los animamos a que participen activamente en el mejoramiento de su calidad de vida.

Para todos los empleados, la temporada 2020 de inscripción en beneficios iniciará el 28 de octubre y terminará el 15 de noviembre de 2019. Los cambios son mínimos esta temporada de inscripción, y continuaremos con los mismos proveedores. El cambio más significativo es una modificación al programa de Incentivo de Salud.

Los empleados pueden obtener un descuento semanal en las primas de los planes médicos de Elección (*Choice*) o Económico (*Value*), además de calificar para las contribuciones de Zachry a la cuenta de ahorros para gastos médicos (HSA, por sus siglas en inglés) al completar lo siguiente:

1. Registro en MDLIVE en [mdlive.com/bcbstx](http://mdlive.com/bcbstx) o bajar la aplicación móvil y
2. Presentar un formulario completo de examen médico anual de rutina a más tardar el 1 de diciembre, 2019

MDLIVE le permite hacer consultas virtuales con doctores certificados cuando usted pueda requerir ayuda. Es un servicio conveniente que puede ayudarle a reducir los costos médicos en una gran variedad de problemas de salud, incluyendo situaciones que no sean de emergencia y asuntos de salud pediátrica, y ayuda con prescripciones (cuando sea apropiado). Los usuarios tienen acceso protegido, seguro y confidencial las 24 horas del día a través de video en línea, aplicación móvil o teléfono.

La temporada de inscripción anual es la oportunidad que tienen los empleados cada año para inscribirse en

**TOME NOTA DE ESTAS FECHAS**

**INSCRIPCIÓN ANUAL 2020**

OCT 28

NOV 15

beneficios o cambiarlos. Después del período de inscripción, los empleados no tendrán la oportunidad de cambiar su cobertura, a menos que experimenten un evento calificativo de vida —tal como casamiento o convertirse en padre/madre— y que lo notifiquen al Departamento de Beneficios dentro de un período de 31 días, así que es importante hacer elecciones dentro del período de inscripción.

Para acceder a los detalles de cobertura y hacer selecciones, inicie una sesión en [benefits.zhi.com](http://benefits.zhi.com). Si tiene preguntas, comuníquese con el equipo de Beneficios llamando al 1-800-929-0481. ■



**ZACHRY**

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

Para oportunidades de trabajo, llame o visite el sitio web: [1800jobsusa.com](http://1800jobsusa.com)

Encuéntrenos en [www.facebook.com/zachrygroup](http://www.facebook.com/zachrygroup)

# GENERANDO ENERGÍA ELÉCTRICA POR GENERACIONES

ZACHRY GROUP Y CALPINE COLABORAN PARA  
LA EJECUCIÓN SOSTENIBLE DEL PROYECTO





**A** medida que las estaciones cambian y las hojas comienzan a caer, en Bogalusa, Luisiana, una nueva energía está surgiendo del suelo. Calpine le otorgó a Zachry Group la ingeniería, adquisición y construcción de su centro de energía en la parroquia de Washington (*Washington Parish Energy Center*), con la construcción ahora en su fase inicial. El sitio de 361 megavatios es una central de energía pico, alimentada por gas natural, que funciona para satisfacer la demanda pico de electricidad. Está situada aproximadamente a 60 millas al norte de Nueva Orleans, y está programada para completarse a fines de 2020.

Los equipos de Zachry recientemente entregaron e instalaron dos conjuntos de turbinas y generadores masivos y continúan construyendo el resto de la planta tras estos acontecimientos. "Zachry ofrece a nuestros clientes un paquete único", dijo **Keith V.**, gerente de proyectos. "Tenemos un equipo eficiente que colabora para aprovechar al máximo nuestra ingeniería, adquisición y construcción. Y tenemos una larga historia y experiencia en energía eléctrica. Sabemos que haremos el trabajo correctamente y seremos el contratista más seguro y de mayor calidad".

El sitio está ubicado en las afueras de Bogalusa, rodeado por un denso bosque de pinos. Al principio del proyecto, Zachry y Calpine identificaron el objetivo común de que todo el trabajo debe considerar cualquier impacto ambiental. Más allá del

CONTINÚA EN LA PÁGINA 10

1. Un generador está al lado de un vagón de ferrocarril y debajo de una grúa viajera tipo caballete, listo para hacer una jornada temprana de siete millas al sitio de trabajo.
2. Un remolque con plataforma hidráulica de 64 ruedas de marca Goldhofer® lentamente lleva un generador masivo al sitio de construcción.
3. Inspector de Calidad **Bart L.** examina la base de concreto debajo de una turbina GE® antes que se coloque en su lugar el generador que le corresponde.
4. **Byron C.** organiza calzas de metal que se han removido de la parte inferior de la turbina de gas.

Fotos/Nick Grancharoff





1. **Austin H.** hace una pausa al lado del generador que él y su equipo están preparando para operación.

2. Un obrero de oficio profesional examina los rieles que apoyan la grúa viajera tipo caballete en la distancia. La grúa levantó el generador del remolque con plataforma hidráulica de marca Goldhofer® y la colocó en una base de concreto.

Fotos/Nick Grancharoff

#### CONTINÚA DE LA PÁGINA 9

límite del sitio, todos los involucrados han tenido mucho cuidado para minimizar las interrupciones del tráfico, proteger las carreteras públicas y garantizar el transporte seguro de las cargas pesadas que se llevan al sitio. Sin embargo, los equipos de Zachry y Calpine también han considerado una gama más amplia de riesgos que podrían afectar su objetivo.

Por ejemplo, los equipos consideraron la protección de la calidad del agua una alta prioridad, así como la rehabilitación de dos pozos de agua existentes que abastecerán la fuente de agua de la planta en el futuro. Estas prioridades proporcionaron una oportunidad única para la colaboración y la innovación. Los aditivos químicos requeridos en el proceso de limpieza de los pozos, si no se manejan adecuadamente, podrían afectar las aguas fuera del sitio. Para asegurar una gestión eficaz de las aguas residuales, el agua producida como parte de los trabajos de rehabilitación se tratará en el sitio y se someterá a un muestreo y prueba especificados por el estado para garantizar la máxima protección de la calidad del agua antes de su descarga. “Identificar los permisos aplicables es importante en una situación como esta. Hacer nuestra debida diligencia ambiental da tranquilidad a todos”, dijo **Zachary S.**, gerente de administración ambiental del proyecto. La colaboración del equipo con las autoridades locales de permisos también impulsó una alternativa al transporte costoso y servicios de terceros para la gestión de residuos, sirviendo como ejemplo de cómo la administración ambiental también impacta positivamente los negocios de Zachry y sus clientes.

“El sitio no es fácilmente visible para las personas que no trabajan allí”, dijo Zachary. “Sin embargo, Zachry y nuestro cliente se alinean con lo que significa ser responsable, especialmente con el medio ambiente y las comunidades que el sitio sustenta: vamos a hacer lo



correcto, porque siempre dejamos las cosas mejor de lo que las encontramos”.

“Tanto Zachry como Calpine comparten la responsabilidad de minimizar los impactos ambientales dañinos, y los expertos en la materia de cada organización han trabajado en conjunto para demostrar el compromiso colectivo de ir más allá de lo que se

requiere”, dijo **David T.**, director de Gestión Ambiental. “Este compromiso es una demostración del enfoque intencional en la seguridad, calidad y gestión ambiental a lo largo del diseño, construcción y, en última instancia, las operaciones a largo plazo de la instalación”.

A través de esta responsabilidad mutua con el sitio del proyecto y sus alrededores, Zachry y su cliente han

demostrado su compromiso de operar de manera responsable, tanto en la ejecución del proyecto como durante la vida útil de la instalación. Cuando se complete el proyecto, cada persona involucrada podrá estar segura de que la planta proporcionará energía eficiente y confiable durante muchas temporadas por venir. ■



## CONEXIÓN CON INTENCIÓN

Un obrero de oficio de Zachry Group cuidadosamente esmerila cilindros que cumplen con los altos estándares que nos esmeramos en desempeñar con cada nueva tarea, recordándonos que los resultados de nuestras manos son impulsados por mentes con propósito. Foto/Nick Grancharoff

# EL CORAZÓN LATE MÁS FUERTE QUE NUNCA

EL PREMIO CORAZÓN DE ZACHRY ESTÁ EN SU VIGÉSIMO AÑO DE INSPIRAR A LOS EMPLEADOS A IR MÁS ALLÁ EN EL DESEMPEÑO DE LA SEGURIDAD



Foto/Nick Grancharoff

**E**n los últimos 20 años del programa de premios Corazón de Zachry, los numerosos empleados de Zachry Group que han sostenido el medallón han sentido el peso de su importancia: al enfocarse en el aprendizaje continuo y la excelencia en seguridad, han cumplido su compromiso de mantener la seguridad de todos en sus manos.

El programa comenzó en 1999 con el Grupo de Servicios de Mantenimiento y desde entonces ha crecido hasta incluir al Grupo de Proyectos. El rendimiento del Grupo de Servicios de Mantenimiento se evalúa por año calendario, y el rendimiento del Grupo de Proyectos se evalúa en segmentos por horas de trabajo. El programa de premios ha sido la herramienta principal para utilizar indicadores predictivos de seguridad y calidad, es decir

los datos que rastrean cómo los empleados evitaban incidentes, para impactar las tendencias y promover la mejora continua. Las métricas retrospectivas, es decir los incidentes registrables, también se incluyen en los criterios del programa a tasas mucho más rigurosas que los estándares de la industria.

En lugar de ser un programa de premios competitivo, la calidad sobresaliente del Corazón de Zachry es que la empresa mejora el rendimiento de seguridad al compartir experiencias. Los sitios deben implementar programas de mejores prácticas y ofrecer abiertamente evaluaciones cualitativas, que refuercen la colaboración y el aprendizaje colectivo en todos los sitios. El compromiso y la responsabilidad de los empleados, junto con la precisión con la que miden su progreso y lo comparten

con entusiasmo entre los equipos, caracterizan el programa y la pasión que los empleados tienen hacia la seguridad.

La ambición del programa de premios motiva a los empleados a centrarse y ser precisos todos los días, a lo largo de cada tarea. Pero el factor motivacional más alto es el significado detrás del Corazón de Zachry, representado por el poema escrito en el medallón dado a cada destinatario. Con trabajo excepcionalmente duro, han continuado avanzando en el desempeño e innovación de seguridad de Zachry, pero lo más importante, han cumplido su compromiso con la seguridad de cada individuo. De esta manera, el corazón de Zachry realmente está en manos del obrero de oficio. ■

## MÁS QUE PALABRAS: UNA BASE PARA LA SEGURIDAD Y EL ÉXITO

*En las manos del obrero de oficio se encuentra el corazón de Zachry.*

*Su latido es conservado por manos que construyen, manos que ayudan, manos que cuidan, manos que apoyan.*

*Por manos fuertes, seguras y hábiles.*

*Manos honradas, sólidas con integridad, condicionadas por la sabiduría.*

*Manos guiadas por el intelecto y la innovación.*

*Manos formadas por la experiencia: manos extendidas, manos unidas en trabajo en equipo.*

*En las manos del obrero de oficio se encuentra el corazón de Zachry.*



### 5 AÑOS:

Andrew Adams  
Jose Aguilar  
Javier Alaniz  
Noel Alleyne  
Jorge Alvarez  
Guadalupe Anaya  
Patrick Andrade  
Allen Bearden  
James Beck  
Thomas Bennett  
Pam Bouldin  
Samuel Bradley  
James Brasuell, Jr.  
Cameron Burks  
Ernesto Cabrera  
Bennie Cady  
Eleazar Cantu, Jr.  
Juan Carreras  
Sherri Carter  
Willie Carter  
Eric Cavender  
Eric Cervantes  
Adrian Chavez  
John Chrisman  
Stephen Cochran  
Mae Corley  
Valentin Covarrubia, Jr.  
Lise Cravener  
Kevin Crayton  
Jeremy Creamer  
Bobby Daniels  
Louis Derouen, Jr.  
Pablo Diaz  
Yezid Diaz  
Douglas Dicke  
Kevin Dobbins, Sr.  
April Donley  
Kerry Eickmeier  
Emeterio Ellis  
Jason Ellis  
Shannon Farr  
Virginia Farrell  
Jenna Ferrell-Raborn  
Alberto Fraire  
Oscar Fuentes Bolanos  
Gerardo Garcia  
Kimberly Garcia  
Benito Garza  
Juan Garza  
Ernesto Garza, Jr.

Fabian Geason  
Ashton Germany  
Matthew Glavin  
Miguel Gonzalez  
Caitlin Goode  
George Gora  
Daniel Gualandri  
Juan Guel, Jr.  
Jose Gutierrez  
John Halbrooks  
Matthew Hamby  
Rodney Harwood, Jr.  
Matthew Haskins  
Herbert Haycox  
David Heep  
Jahzeel Hernandez Rojas  
Joel Holmquist  
Jeffrey Huels  
Sean Huntsman  
Deyanira Jasso  
Johnathan Johnson  
Trenice Johnson  
Ronnie Jones  
Fabian Joseph  
Suresh Khadka  
Douglas Kuchar, Jr.  
Kayla Landry  
Brian Lara  
Stuart Leasman  
Pascual Ledesma  
Miguel Ledezma Garcia  
Wilson Llorens Villanueva  
Joe Lopez  
Rocio Lopez  
Juan Lozano  
Cory Lyons  
Leander Maize  
Rogetta Martin  
Robert Martinez, Jr.  
Gary Mataska  
Joshua McCain  
Lea Ann McComic  
Earl McCown, Sr.  
Erik Medina  
Prospero Medina  
Luis Mejia  
Felix Melendez Martinez  
Jose Menchaca  
Denise Meyer  
Jackson Mitchell  
Michael Mobley

Mario Molina  
Daniel Montes, Jr.  
Jose Montoya, Jr.  
Staci Moody  
Alexander Moore  
Ricardo Morado  
Joe Morales  
Tyler Morton  
Leticia Munoz  
Luis Munoz  
Joshua Nash  
Vernon Nelson  
Winston Neztosios  
Anh Nguyen  
Horacio Obregon, Jr.  
Gary Ondras  
Joel Ortiz  
Salvador Pantoja  
Brian Paredes  
Omar Patino  
Billie Pearson  
Brandon Perkins  
Devin Phillips  
Pedro Pimentel Montejano  
Silvestre Pineda  
Jose Portillo  
Megan Powell  
Matthew Price  
Heriberto Quiroz  
Norman Raczka  
Jose Rangel  
Richard Reyes  
Gustavo Reyes Martinez  
David Reyna  
Jamey Richardson  
Gabriel Rodriguez  
Joseph Rodriguez  
Horacio Rodriguez Rodriguez  
Cristina Rojas  
Manuel Ruedas  
Luis Ruiz Luna  
Jose Ruiz, II  
Elba Rusinque  
Roberto Salinas  
Anthony Salisbury  
Gregory Sanchez  
Cesar Sandoval  
Karl Schneider  
Jeffery Schwartz  
Jordan Seiler  
Ray Shouse

Shana Simon-Booker  
Russell Sittin, Jr.  
Javier Solis Rios  
Samuel Sowers  
Mervin Sultan  
Mahindra Sumair  
Juan Suriel  
Mitchell Sutphin  
Bradley Swift  
Jeremy Talamantez  
Chad Thibodeaux  
Walter Thomas  
Mario Torquemada  
Jose Torres  
Jose Torres Medina  
Randolph Trevino, Jr.  
Joshua Vallejo  
Miguel Vasquez  
Amanda Walters  
Austin Widowski  
Shain Widowski  
Collin Wimberly  
Jose Zavaleta  
Ismael Zepeda  
Michael Zinsmeister  
Carlos Zuniga

### 10 AÑOS:

Jorge Aguilar Lemus  
Jennifer Akers  
Michael Albritton  
Bruno Arredondo  
Kevin Badall  
David Bazhaw  
Terry Brown  
Rachel Campos  
Juan Castilleja Pena  
Christopher Caudill  
Patrick Cole  
Kristie Danielson-Medrano  
Michael Decker  
Ralph Dougharty  
Donald Empfield  
Leonel Farciert-Bravo  
Evan Flanery  
Ethan Fuller  
Aaron Garcia  
Valdimiro Garcia  
Jose Garcia Molina  
Paulo Garcia Paniagua  
Ikeal Gardiner

Hollis Greenwood, Jr.  
Michael Harvey  
Roland Herman  
Gabriel Ibarra  
John Kempa  
Steven Krupa  
Nydia Leal  
Sandra Lister  
Daniel Luna  
Matthew Marshall  
Zeferino Mendoza  
Rogelio Meza  
John Milam  
Joseph Moyers  
Harold Nalwood  
Ruben Nieto Martinez  
Robert Penegor  
Tory Penegor  
Vu Pham  
Melanie Philpott  
Joshua Pineiro  
Charles Pruett  
Darwinn Reid  
Robert Rich  
James Roberts  
Carlos Rodriguez  
Humberto Ruiz  
Juan Ruiz Fajardo  
Abiel Salinas, Jr.  
Sergio Sanchez Torres  
Dominic Simons  
Joe Skiles  
Darius Smith  
Noel Solis  
Terry Stewart  
Louis Sustaire  
David Taylor  
Nathan Terrell  
Bucky Tucker  
Mario Vega  
Juan Velasquez, Jr.  
Loretta Victor  
Ricky Vincent  
David Walden  
Roger Waldrep  
Gary Wickline, II  
Brian Williams  
Jerald Wood  
Walter Zdonek

### 15 AÑOS:

Kenneth Ball  
Rafael Chavez  
Chad Costict  
John Cropper  
Annette Edwards  
Ted Felder  
Kenneth Gillis  
Michael Griffin  
Monica Haddock  
Estella Hernandez  
Tracy Isaac  
Paul Johnson, Sr.  
Shawn Lichter  
Raul Lopez  
Craig Martell  
Partrice Maxey  
Melesa Mazingo  
Terry Mitchell  
Bobbie Molden  
Miguel Montes  
Matthew Moran  
Adam Pipkins  
Jay Prier  
Trisha Ramirez  
Rodney Riggs  
Ramon Sanchez Saldana  
Annette Sandolph  
Margie Seales  
Luis Servin  
Piyush Shah  
David Steves  
Edward Swain  
Raul Tenorio  
Merry Tindol

### 20 AÑOS:

Ignacio Aceves  
Bart Andrysiak  
Jesus Benavides  
Christopher Bergman  
Michael Brown  
Epimenio Chavez, Jr.  
Phillippa Coates  
Jonathan Dunn  
Jorge Gallegos  
Debra Garcia  
Jesse Garza, Jr.  
David Gibson  
Dagoberto Gonzalez  
Sergio Gonzalez

Rufus Gray  
Jeani Harper  
Joseph Idaszak  
Eddie Lindsey  
Steve Lumar  
Russell Maywald, Jr.  
Sheila Penton  
Demarius Pierre  
Pete Pompa, III  
Christopher Ramirez  
Robin Ray  
David Reppond  
Jerry Scott  
Andres Soto  
Lester Truitt  
Raymond Vasquez  
Stacey Zaruba  
Dennis Zeringue, Jr.

### 25 AÑOS:

Brent Corporon  
Jesse Juarez, III  
Jessica Matherne  
John Oliver, Jr.  
Robert Sierra  
Tina Weeks

### 30 AÑOS:

Ted Cox, III  
Everardo Garzoria  
Bryan Lantrip  
Andres Reyes  
Karen Vance

### 35 AÑOS:

Sylvia Alvarado  
Ralph Biediger  
Ignacio Rodriguez  
John Zachry

### 40 AÑOS:

John Bunting  
Alex Flores  
Allen Guest  
Rodney West  
Nathan Wheat, II

### 45 AÑOS:

Raymond Boldt  
Dennis Denham

# SOYZACHRY

## ME LLAMO DANIEL GÓMEZ, Y SOY ZACHRY.

“ Mirando hacia atrás a mi carrera con Zachry Group durante los últimos 13 años, he tenido una jornada increíble. Comencé mi primer trabajo como mecánico de torres con JVIC en 2006. Desde entonces, me he involucrado en cualquier aspecto del trabajo de torres disponible y he aprendido este negocio por dentro y por fuera. Nuestro trabajo y nuestra industria son desafiantes, pero siempre he creído que si no dejas que te afecte, el desafío es realmente una oportunidad.

El trabajo en torres siempre ha sido emocionante. Es de ritmo acelerado, y es gratificante ver el trabajo —desde soldadura, corte y esmerilado, hasta trabajo mecánico, o trabajo llave en mano— crear algo importante. Me enorgullece saber que les quitamos un peso de encima a nuestros clientes, ya que pueden darnos las llaves y confiar en que les proporcionaremos un trabajo seguro y de alta calidad. Recientemente, uno de nuestros clientes tenía un trabajo de emergencia y vino directamente a nosotros, informándonos que en una situación crítica como la de ellos, no querían a nadie más. Construir esas relaciones sólidas, para mí, es parte del resultado final que procuramos obtener. Estoy agradecido de trabajar con un equipo tan altamente calificado y bendecido de haber podido ayudar a moldear nuestro éxito. Como un entrenador de campeones de la Serie Mundial, sé que estoy liderando bien cuando mi equipo está sacando la bola del parque.

Pero eso no quiere decir que siempre haya sido fácil. Trabajamos en un campo competitivo, y eso puede agotar a las personas. Sin embargo, creo que cuando se hace fácil retroceder, ese es el momento de ponerse de pie. He mantenido la mentalidad de que mientras nos enfoquemos en nuestra gente, nuestra seguridad y nuestro rendimiento, se trata de nuestro éxito como equipo, no de la competencia. Creo que gran parte de lo que me ha llevado de un rol mecánico de nivel de principiante a mi rol actual como gerente de operaciones del Grupo de Torres es mantener una buena actitud, sin importar las bolas curvas que se nos presenten. Para mí, la actitud se demuestra trabajando duro, aprendiendo de otros, derribando barreras y especialmente cuidando a las personas. Cuando me concentro en esas cosas, puedo moverme para satisfacer las demandas inesperadas del trabajo, sean cuales sean. Me ha sorprendido



Foto/Nick Grancharoff

“ Daniel va más allá todos los días para ayudar a construir la cultura que no solo el grupo que él maneja necesita, sino toda la empresa, mientras nos esforzamos por demostrar que todos somos uno ”.

—Stacy Sheffield, directora, Servicios Especializados

gratamente cómo esa flexibilidad puede crear nuevas oportunidades y me ha ayudado a asumir nuevos roles que antes no existían, roles que crean oportunidades para otros.

Cuando me hablaron acerca de este nuevo puesto, me preguntaron si tenía un currículum. Hasta ese momento, mis manos eran mi currículum, y ellas comunicaban mi experiencia. Me di cuenta que puedo mirar hacia atrás en mi historia y los recuerdos con JVIC y decir: “Guau, logramos superar los momentos difíciles, y lo hicimos como equipo”. No hay nada que no podamos superar, y no hay fin a lo que podemos lograr. Cuando nos esforzamos en el trabajo, obtenemos buenos resultados, no solo para nosotros, sino especialmente para quienes nos rodean. Lo más importante para mí es mi familia; ellos son parte de mi éxito. Me enorgullece cuando mis hijos hablan sobre el trabajo que hago con JVIC y todavía más cuando los veo trabajando duro, aprendiendo y creciendo. Ese orgullo es lo que une a mi equipo: que queremos lo mejor para nuestra empresa, nuestro equipo y para nosotros mismos, porque en última instancia, se trata de asegurarnos de volver a casa con nuestras familias y hacerlas sentir orgullosas. Me aseguro de que mi equipo tenga esto en cuenta, sin importar lo que traiga el día, para que podamos hacer un jonrón cada vez, 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](mailto:forcereport@zachrygroup.com).

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



**PROGRAMA DE AYUDA PARA EMPLEADOS**  
EQUILIBRANDO VIDAS | Cuerpo, Mente, Corazón y Espíritu

**1-877-429-4327**  
[eap.zachrygroup.com](http://eap.zachrygroup.com)

## 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.