

ZACHRY

Force Report

Noviembre / diciembre del 2010 El boletín informativo para los empleados, familias y amigos de Zachry Holdings, Inc.



BARNEY DAVIS / MAYO 14 / 2008



BARNEY DAVIS / AGOSTO 10 / 2010

Amarillo reúne a un equipo para la carrera de bicicletas de 150 millas para combatir la esclerosis múltiple

Los empleados de Amarillo se reunieron para participar en la carrera de BP para combatir la esclerosis múltiple del 2010, llamada The Wild West Ride. Durante el evento, se recolectaron más de \$10,000 para combatir esta enfermedad.

Dijo la Gerente de Ingeniería Mecánica, **Heidi Blasingame**: "Zachry ha participado en esta carrera de bicicletas por dos años; motivados por uno de nuestros propios compañeros que combate esta enfermedad y para dar a nuestros empleados una oportunidad de voluntariado. Nuestra meta no sólo era unirnos para concientizar y recolectar fondos para combatir la esclerosis múltiple, sino también hacernos más visibles como una compañía que participa para el beneficio de la comunidad".

El sólido compromiso al servicio a la comunidad de Zachry es uno de nuestros valores centrales y se manifestó cuando varias oficinas participaron en el esfuerzo. Usando fondos recolectados en las oficinas de Amarillo y San Antonio, Zachry Engineering compró uniformes con emblemas de la Compañía para 20 participantes en la carrera. Además de su donación, el Gerente de Proyecto, **Erik McElwain**, participó en la carrera para expresar solidaridad y apoyo a los que padecen esclerosis múltiple.

Zachry también dio apoyo al evento patrocinando una estación de descanso en donde se enfatizó la importancia de andar en bicicleta de manera segura. La estación Zachry Air and Snack Hospitality, ZASH (mantenimiento de bicicletas y bocadillos para los competidores), tuvo su inspiración en la serie de televisión MASH y ahí sirvieron 20 empleados voluntarios con sus familiares y amigos. Los voluntarios recibieron capacitación para detectar los síntomas de sobrecalentamiento y cansancio. También les dieron a los participantes y equipos de rescate bebidas y bocadillos.

Concluyó Blasingame: "El éxito del evento se logró gracias a la gran participación y trabajo de equipo de las oficinas participantes. La habilidad de combinar nuestros talentos y recursos verdaderamente ilustró nuestro compromiso y dedicación a apoyar a la comunidad".

Zachry obtuvo nuevos proyectos con Florida Power & Light Company

Siguiendo nuestro historial de excelente desempeño con la Florida Power & Light (FPL), Zachry desempeñará un proyecto de Ingeniería, Adquisiciones y Construcción (EPC) para los centros Next Generation Clean Energy en Cabo Cañaveral y Riviera Beach. El Grupo de Construcción se movilizará en



El nombre de Zachry y su servicio a la comunidad fue evidente en sus competidores y estación de descanso en los que participó la Oficina de Amarillo para la carrera de bicicletas The Wild West Ride del 2010, patrocinada por BP para combatir la esclerosis múltiple. Fotografías / Heidi Blasingame

Brevard County a partir de febrero del 2011, y en Palm Beach County en febrero del 2012. Las respectivas fechas de entrega de los proyectos serán en el 2013 y el 2014.

Dijo el Vicepresidente Ejecutivo, **Keith Manning**: "Estos proyectos de alta eficiencia de producción tendrán impacto significativo a largo plazo para FPL y sus 4.5 millones de clientes. Esto además de que se vuelven a demostrar nuestros más amplios e integrados servicios".

Haber ganado estos complejos proyectos en el ambiente de mercado actual sirve para demostrar la amplia experiencia de Zachry en el área de generación de energía y nuestros servicios EPC. Además de prestar los servicios EPC a FPL, Zachry tendrá impacto significativo en la economía del estado de la Florida, ya que se generará más de 1,000 empleos de construcción.

Desde los puntos de vista económico y de mantenimiento del medio ambiente, el impacto positivo de estos proyectos permite que Zachry y FPL ayuden al bienestar de las comunidades a las que sirven.

Al concluir las modernizaciones dobles de generación de 2,500 MW de electricidad de Cabo Cañaveral y Riviera Beach, Zachry habrá reemplazado elementos caducos de plantas construidas hace más de 50 años. Las nuevas plantas funcionarán con 33 por ciento menos combustible por mega watt producido. Consecuentemente, ahorrarán a los clientes de FPL entre \$850 a \$950 millones en sus cuentas de electricidad durante el período de vida de las plantas actualizadas.

Elaboró Manning: "Contar con 50 años de experiencia en la industria de generación de energía, en combinación con nuestros servicios de respuesta a las necesidades de construcción, nos hacen líderes de eficiencia de calidad y costos en el mercado de generación de electricidad con gas".

La modernización doble de estas plantas sería el equivalente anual de retirar aproximadamente 90,000 vehículos de circulación; porque se reducen los efectos de emisiones de efecto invernadero por un 90 por ciento para cada una de las comunidades, y se bajan los índices de emisiones de dióxido de carbono (CO₂) por un 50 por ciento. Con esto, Zachry y FPL les brindarán a sus usuarios los beneficios de menor contaminación por largo tiempo en el futuro.

Zachry diseña un tipo diferente de planta de generación de electricidad a base de gas

Pocos pueden competir con la experiencia substancial de Zachry en la industria de generación de electricidad que, hasta la fecha, incluye el diseño de plantas que generan más de 16,000 MW de electricidad. Zachry Engineering no sólo ha estado a cargo de la ingeniería de estas plantas, sino que también ha establecido los parámetros de diseño para las plantas de poder a base de pistones, usando motores diseñados por la compañía finlandesa Wärtsilä.

Desde abril, Zachry está trabajando en la ingeniería de su tercera planta de poder Wärtsilä que se echará a andar en mayo del 2011. La planta, de Golden Spread Energy Cooperative, se encuentra en Abernathy, Texas, justo a las afueras de Lubbock. Se usarán 18 motores de combustión; en lugar de las turbinas tradicionales con las que funcionan actualmente las plantas de generación de electricidad.

La mayor diferencia entre una planta tradicional de turbinas de gas y una de Wärtsilä, es que la las turbinas de gas tradicionales se deben dejar calentar para que el calor expanda el metal de manera uniforme; ya que de otra manera se pueden quebrar las aspas. Este proceso se puede llevar de 30 minutos a cuatro horas.

En una planta con generadores Wärtsilä no se requiere un período de calentamiento, porque las turbinas producen energía en cuanto se concluye el proceso de encendido de 10 minutos. De igual manera que en un auto, los pistones hacen girar el cigüeñal, que a su vez mueve el generador, que es donde se produce la electricidad. Cada motor también puede funcionar a medio poder, para así permitir que la instalación regule la cantidad de electricidad que produce. Gracias a esto, y el hecho de que es de encendido rápido, la popularidad de este método ha aumentado en los Estados Unidos.

El Mecánico de Ingeniería, **Michael Rogers**, dijo: "Es como si le dieran esteroides al motor de un auto: con la diferencia de que este motor en particular produce 30,000 caballos de fuerza, en comparación con el coche, que produce 300. Ahora imagine que hay 18 motores con esa potencia en una sola planta".

Los ingenieros de Zachry empezaron a diseñar plantas de poder Wärtsilä cuando trabajaron en instalaciones de Colorado en el 2007 y California en el 2008. Después de concluir la segunda planta, Zachry usó su experiencia en ambos proyectos para redactar una guía de referencia. Eventualmente, la guía se usará para establecer las prácticas y procedimientos básicos para estos proyectos.

Un esfuerzo conjunto del equipo de Decatur recolecta más de \$35,000 para el United Way

A pesar de las dificultades económicas, los empleados de Zachry en la planta de Archer Daniels, en Decatur, Ill., recolectaron \$35,081 para el United Way; lo que hizo esta la décima mejor campaña del 2010 en el área central de Illinois. En reconocimiento, el United Way le concedió a la planta el premio de Campaña del año. Con esto, han ganado por quinto año consecutivo el título de Top Ten Campaign (10 mejores en la campaña).



Ya con la inspiración de los éxitos de años anteriores, el sitio acudió al United Way para buscar maneras de motivar al sitio para alcanzar altas donaciones para este año. Dijo el Planificador, **Spencer**

Cyrulik: "Sabíamos que la colaboración con el United Way

nos daría buenas ideas en cuanto a cómo expandir nuestros esfuerzos. Al trabajar juntos, agregamos nuevas ideas y una perspectiva novedosa al proceso, para así tener un impacto positivo en nuestra comunidad".

Iniciamos la Campaña con una comida de celebración en donde habló el coordinador del United Way del área acerca de las organizaciones de la comunidad que se beneficiarían. Luego, durante la Campaña, visitaron el sitio de Decatur representantes de: Catholic Charities (caridades cristianas), Boys & Girls Club of Decatur (clubes para niños y niñas) y Court Appointed Special Advocates (abogados especiales de las cortes) para que los empleados vieran específicamente las maneras en las que se usarían las donaciones.

Además, el sitio ofreció incentivos especiales a los empleados, como tiempo libre pagado y otros premios que incluían juegos de herramientas y boletos para partidos de básquetbol. Éstas y otras motivaciones tuvieron un impacto significativo y resultaron en un aumento del 5.76% de donaciones totales en el sitio.

Concluyó Cyrulik: "Los resultados finales nos dieron grandísima satisfacción. A pesar de tener una fuerza de trabajo menor que la del año pasado, los empleados se unieron para apoyar esta importante campaña y demostraron su esfuerzo común y dedicación para concluir con otra muy exitosa campaña más para la instalación".

Una asociación hace más sólido el VPP Star

Zachry y ConocoPhillips ganan la designación de seguridad por su desempeño en las oficinas centrales de COP

En mayo, 65 empleados de Zachry y más de 2,000 empleados de ConocoPhillips que trabajan en las Oficinas Generales de ConocoPhillips en Houston, celebraron juntos un gran logro de seguridad. Las dos compañías celebraron que la Occupational Safety and Health Administration, OSHA (Agencia de seguridad y salud ocupacional) les reconoció con su más prestigioso premio de estatus Star del Voluntary Protection Programs, VPP (Estrella del Programa de protección voluntario).

Catorce sitios de Zachry ya cuentan con la designación, pero esta es la primera vez en la que la Compañía y un cliente someten solicitudes por separado y ganan el honor simultáneamente.

Dijo el Gerente General, **Jeff Kuhn**: “Ya Zachry y sus sitios han estado comprometidos a guardar la seguridad en el lugar de trabajo por largo tiempo y, gracias a ello, han ganado el premio VPP Star. En nuestro caso, tuvimos la fortuna de trabajar con un socio que sigue la misma filosofía. Con la premiación se demostró que ConocoPhillips y Zachry comparten su dedicación a la seguridad de los empleados y del sitio de trabajo”.

Zachry se afilia con un socio que comparte la misma meta

El Gerente General de Seguridad Ocupacional, Salud, Protección al Medio Ambiente, Exploración y Producción (HSE), **Bill Arnold**, fue el líder del esfuerzo de ConocoPhillips por ganar la designación VPP. ConocoPhillips ha recibido la certificación VPP Star en 18 de sus instalaciones a lo largo del río; pero Arnold la quería también para el complejo de oficinas. Su compromiso y dedicación al VPP era exactamente lo que Zachry deseaba encontrar en un cliente.

Dijo, **Christian Gee**, Encargado de Apoyo a la Seguridad del Sitio: “ConocoPhillips estaba realizando cambios internos en su Departamento de HSE durante los primeros años de trabajo en el sitio”. Gee fue sucesor de **Byron Jackson**, quien estuvo a cargo de los esfuerzos iniciales de Zachry en ConocoPhillips. Jackson recibió una promoción y ahora es Gerente de Apoyo a la Seguridad de Corporación.

Agregó Gee: “Para cuando el Sr. Arnold nos sugirió la acreditación VPP, ya habíamos trabajado varios años con el fin de cumplir con los requisitos para obtenerla. Zachry

entiende el valor del programa y lo que significa contar con la certificación. En ConocoPhillips estábamos listos para el siguiente paso para las Oficinas Generales y, por ello, estábamos agradecidos de contar con un socio que nos apoyaría”.

Elaboró Arnold: “Zachry respondió inmediatamente y nos ayudaron tanto como nuestros propios empleados en el proceso de documentación y en alertar a OSHA de nuestras intenciones. Mientras más trabajaba con Zachry, mejor llegué a conocer a sus líderes y se hizo evidente que compartían los mismos valores que ConocoPhillips. Para ambos, la seguridad y salud de los empleados son valores centrales”.

El VPP tiene tres niveles: Star, Merit y Star Demonstration (Estrella, Mérito y demostración de Nivel Estelar). En el Programa Star se encuentran los sitios que cuentan con sistemas de administración de sistemas de seguridad y salud ocupacionales universales y eficaces. El VPP establece criterios básicos para los sistemas de administración de seguridad ocupacional y salud en los sitios. Entonces, se invita a las organizaciones a que pidan certificación y los solicitantes son evaluados en base a estrictos criterios establecidos. El proceso de verificación de OSHA incluye una revisión de la solicitud y una rigurosa evaluación en el sitio de trabajo por parte de un equipo de expertos que trabajan dentro del mismo campo e industria. Es más, algunos de los inspectores del Programa trabajan para Zachry. La solicitud del VPP de Zachry enfatiza los procesos de trabajo seguro durante el desempeño de las tareas de mantenimiento.

Por ejemplo, explicó Gee: “Zachry lleva a cabo el Safety Task Assessment (evaluación de seguridad de tareas, STA) en todo trabajo. Antes de iniciar la jornada, analizamos cada tarea que desempeñamos y evaluamos los riesgos que implica. Es similar a la evaluación de seguridad que se lleva a cabo en los sitios de construcción. Para trabajar con seguridad, uno tiene que conocer los riesgos y encontrar maneras para mitigarlos”.

Se unifican los equipos para lograr trabajar de manera segura

En contraste con los sitios de Servicios Industriales, en las Oficinas Generales de ConocoPhillips no se refina petróleo ni se trabaja con productos químicos. Es un complejo de oficinas; pero aun así existe amplia oportunidad de hacerlo más seguro para los empleados.

En cooperación con el equipo de trabajo de ConocoPhillips, Zachry está a cargo de todo, desde las demoliciones, hasta el terminado de las oficinas o el rearreglo de los muebles. También está a cargo del cuidado de los sistemas



El CEO, John Zachry, y el CEO de ConocoPhillips, Jim Mulva, participaron en la celebración del premio VPP. Fotografía / del sitio.

eléctricos, el mantenimiento de las calderas y de los productos químicos que se usan en el mantenimiento de las instalaciones. Por lo tanto, se tiene que responder a muchos riesgos similares a los que existen en los sitios de construcción. Explicó Gee: “Evaluamos todas las tareas que se tienen que desempeñar, identificamos los peligros potenciales de cada una y determinamos maneras de eliminar o controlarlos. El que lo hagamos en una instalación de oficinas no quiere decir que es más sencillo que hacerlo en otro sitio de trabajo”.

Arnold elaboró: “Después de hacer un análisis de nuestros antecedentes, al igual que lo hacemos en otros sitios de campo, determinamos que los resbalones, las caídas y los tropiezos son los peligros más comunes en este complejo de oficinas. Así es que nos dedicamos a corregir las razones por las que éstos suceden y así mitigar los peligros. La meta final es que, al terminar el día, los trabajadores regresen a sus seres queridos sanos y salvos. Decidimos que si esa es nuestra meta en los proyectos de campo, también debería serlo en las Oficinas Generales”.

La celebración compartida destaca la afiliación de las compañías

Ganar el estatus Star individualmente o en conjunto implica un esfuerzo de equipo. Cada trabajador en la instalación se comprometió a seguir las medidas de seguridad para que OSHA otorgara el honor de la certificación. ConocoPhillips incluyó a Zachry en la celebración después de obtener las dos designaciones Star.

Tahnee Coulston, Gerente Senior de Estrategias de Fuerza de Trabajo, dijo con orgullo: “Que incluyeran a Zachry en la celebración de ConocoPhillips destacó que valoran nuestra asociación. Ya sea que tuviéramos 60 o 600 empleados

en un sitio, todos estarían dedicados a la seguridad y al continuo esfuerzo por apoyar al cliente, quien quiera que éste fuera. Desde el proceso de solicitud, hasta la celebración, queda claro que somos parte integral del equipo de trabajo de ConocoPhillips”.

Los ejecutivos de Zachry acudieron a la celebración incluyendo al CEO, **John Zachry**, y el Presidente del Grupo de Energía Nuclear, **Tom Hannigan**, quienes participaron con el liderazgo de ConocoPhillips, que por su parte incluía al CEO, Jim Mulva, y el Presidente y COO, John Carrig. Zachry compartió las responsabilidades para llevar a cabo la celebración en la que se dio reconocimiento a la asociación entre las dos organizaciones. Para iniciar la celebración, Zachry invitó a David Starr, quien guía la camioneta Toyota Tundra número 81 de Zachry en las competencias de NASCAR.

El éxito de este esfuerzo cooperativo de las dos solicitudes, y su subsecuente celebración, probablemente servirán para llamar la atención de otros gerentes de sitio y directores de seguridad de ConocoPhillips. Kuhn afirmó que existen muchas oportunidades de visitar el campus y ver lo bien que los empleados de Zachry y ConocoPhillips trabajan juntos.

Concluyó Kuhn: “La mayoría de las personas de ConocoPhillips en Houston nos conocen como quienes mantienen sus oficinas generales listas para trabajar. Con el tiempo, hemos forjado una relación basada en la confianza y la integridad. Revisamos y planificamos cada tarea de trabajo y desempeñamos nuestro trabajo de manera segura y eficiente. Estamos comprometidos a apoyar a un cliente que nos permite tener éxito con su cooperación”.

Destacamos nuestras estrategias:

Invertir en nuestros empleados

Capacitación de la fuerza de trabajo **FUTURA**



Fotografía / Alissa Hollimon

La siguiente generación de Zachry será competente en sus carreras

René Salinas ya había trabajado con Zachry como Operador de Equipo Pesado cuando decidió unirse al grupo de trabajo del Cane Island Power Park, en Intercession City, Fla. Sin embargo, ese proyecto no contaba con puestos en su oficio, así es que él tomó una plaza como Aparejador de Tuberías. Salinas sabía que a veces la clave para progresar es tomar ventaja de las oportunidades que se presentan en la Compañía.

Explicó Salinas: "Cuando se cuenta con experiencia en más de un oficio es más fácil ser elegido para una plaza disponible, así es que por eso me complació seguir aprendiendo habilidades en un área de trabajo diferente a la mía".

Como asistente, Salinas empezó el oficio de Aparejador desde el principio. Cuando Cane Island empezó a participar en el programa piloto de Zachry Craft Advancement Program (Avance de habilidades de trabajo, ZCAP) este año, Salinas vio la oportunidad de validar sus nuevas habilidades y seguir trazando su curso de desarrollo con otras habilidades que podrían resultarle en promociones dentro del oficio.

El ZCAP es un programa de capacitación que desarrolló Zachry para sus obreros y que se basa en enseñar capacidades adecuadas para cada oficio en particular

Cada oficio queda representado por un obrero experto en esa materia específica. El programa se ofrece en sitios de trabajo en todo el país y fue diseñado para evaluar las habilidades de un empleado en un oficio, luego establecer su nivel básico y, a partir de ahí, diseñar un programa de capacitación para que él o ella pueda ascender al estatus de maestro de oficio.

La capacitación de la fuerza de trabajo futura de Zachry

ZCAP se creó para complementar otros programas externos de certificación de obreros; además de que responde a las necesidades de empleo futuras de Zachry. En estos años, el más numeroso segmento de la población de los Estados Unidos está por alcanzar la edad de su jubilación y esto drenará el conocimiento y experiencia ahora existente en la fuerza de trabajo. Dijo el Gerente Senior de Desarrollo de Capacitación, **Greg Sizemore**: "En Zachry queremos reemplazar ese 'capital de conocimiento y capacitación' lo antes posible. Para seguir siendo una fuerza dominante en la industria, es crítico que Zachry mantenga un programa de capacitación sofisticado y eficaz que permita pasar conocimientos y habilidades a los trabajadores de nuestra siguiente generación".

De ser competente, a ser maestro

La lista de habilidades varía dependiendo del oficio. Por ejemplo, explicó Sizemore, el trabajo de mecánico de molinos tiene una lista de cientos de habilidades. Los maestros del oficio determinan cuáles son las capacidades mínimas para un trabajador que se inicia en el trabajo, y se le asignan tareas adecuadas para su nivel de conocimiento. Luego, los niveles se van elevando para así mostrarles a los empleados el trayecto de progreso en cada oficio. A cada uno de ellos o ellas se les da un "libro de habilidades" y, conforme demuestran capacitación para cada tarea en el libro, el instructor toma nota de ello; además de que la información se agrega a la base de datos computerizada de capacitación de Zachry. Esto permite el seguimiento y evaluación del progreso de los empleados y también asegura su capacitación adecuada; sin importar el sitio de trabajo de la Compañía en que se desempeñen.

Dijo Salinas: "Quedé sorprendido de la cantidad de habilidades que adquirí con el tiempo. El libro de habilidades de ZCAP sigue mi progreso y capacitación; además de indicarme lo que tengo que lograr en el futuro. Contar con la información en la base de información permitirá que Zachry identifique mi experiencia para cuando estén reuniendo grupos de trabajo para nuevos proyectos. A Zachry le ayuda a encontrar a obreros capacitados, y a mí me permite progresar profesionalmente".

A pesar de que ZCAP es un programa de capacitación formal, tiene una aplicación directa en el lugar de trabajo y muchos participantes pueden aprender y ser evaluados fuera del salón de clases; lo que les permite demostrar sus habilidades en un contexto realístico de trabajo. Explicó Sizemore: "Zachry quería un programa específico para

Continúa en la página 15

Metas a largo plazo: Capacitar a los supervisores de línea para ser líderes

"Es lo que aprendes, además de lo que ya sabías, lo que cuenta", — John Wooden, Coach inducido al Museo de la Fama del Béisbol.

La buena capacitación y habilidades permiten el progreso de los obreros pero, ¿qué pasa cuando es hora de ascender al nivel de liderazgo?

Pasar del nivel de obrero a la de jefe de cuadrillas, o más allá, es un paso profesional significativo. Los jefes de cuadrilla tendrán que inmediatamente estar a cargo de itinerarios, equipo, control de costos y la importante tarea de dirigir a sus obreros en el trabajo.

La capacitación para supervisores de línea de Zachry cubre todos los aspectos de administración necesarios para los supervisores durante los proyectos, incluyendo: los empleados, los recursos, los requisitos de documentación y los cimientos de conocimiento de liderazgo que les servirán para tener una carrera sólida dentro de la Compañía.

Dijo la Directora de Reclutamiento y Desarrollo de Obreros, **Tammy Prescher**: "Zachry quiere retener a sus empleados, e invertir en la capacitación de nuestros líderes es un elemento crucial para cumplir con esta estrategia. Cuando contamos con una sólida base de liderazgo, los empleados a todo nivel están más satisfechos con sus trabajos. Esta es precisamente la base para la buena retención; ya que tiene un efecto positivo en la actitud, productividad, seguridad y potencial de ganancias en cada uno de los sitios de trabajo".

La capacitación de supervisores de Zachry tiene cuatro etapas que cubren todos los niveles de supervisión: jefe de cuadrillas, jefe de cuadrillas "starr", jefe de cuadrillas general y jefe de cuadrillas general "starr". El nivel "starr" es una denominación y no un título de plaza. Es más bien un reconocimiento del progreso del supervisor conforme pasa de un nivel a otro. Ha sido titulado en honor del conductor de la camioneta NASCAR de Zachry, David Starr.

Cada nivel tiene su currículo y programa de aprendizaje. La capacitación puede impartirse: en el sitio de trabajo con un instructor, en línea usando una computadora o en cursos en las Oficinas Generales. Se cubren aspectos fundamentales de información que debe conocer un supervisor y las maneras en las que puede aumentar sus capacidades de liderazgo que le servirán en cada etapa, por ejemplo: comunicación multidireccional; establecer metas estratégicamente; administración de proyecto; criticismo constructivo; administración de asuntos problemáticos con los empleados; y relaciones interpersonales.

Concluyó Prescher: "Un líder nunca dejará de serlo. Esta capacitación ofrece algo a toda etapa del proceso de liderazgo, sin importar cuánto tiempo el empleado haya estado ya con Zachry".

Buen desempeño de Zachry en un nuevo plan de construcción de generación de energía

Los grupos de Ingeniería y Construcción colaboran con el proyecto JEA

Cuando Zachry diseñaba y construía el centro JEA Greenland Energy en Jacksonville, Fla., reunieron a todos los superintendentes que eventualmente serían líderes de obreros durante la construcción del proyecto. En estrecha cooperación con el Grupo de Ingeniería, los superintendentes del Grupo de Construcción contribuyeron valiosa información durante las etapas de planificación. Su presencia en el sitio de trabajo permitió que el plan de Zachry se hiciera realidad de manera óptima.

Normalmente, sólo se necesitan a uno o dos superintendentes antes de la movilización, pero para el proyecto de JEA (antes conocido como Jacksonville Electric Authority) en Greenland,

Zachry tenía que trabajar con un itinerario estricto, así es que esencialmente se invitó a todos los superintendentes a participar en la planificación. Su participación en esta primera etapa les permitió contribuir importante información en cuanto a los asuntos de construcción relevantes ayudando, de esta manera, en las tareas de diseño y adquisiciones del Grupo de Ingeniería.

Al respecto, dijo el Gerente del Proyecto, **Bruce Beall**: “La colaboración entre superintendentes e ingenieros en las etapas de planificación crea un sentido de equipo de trabajo que eventualmente se traduce en un mejor y más eficiente inicio del proyecto. Uno de los beneficios que ofrecemos como contratista EPC (Ingeniería, Adquisiciones y Construcción) son los servicios integrados de los Grupos de Ingeniería y Construcción. Este proyecto claramente ilustra esos beneficios. Cuando se trabaja con un itinerario estricto, empezar a tiempo y eficazmente son elementos críticos para el éxito a largo plazo”.

Las juntas iniciales de planificación resultaron en procesos de desempeño eficaz de campo. La fecha en la que se debe completar el proyecto es la primavera del 2011, lo que nos

El impacto de Zachry en la comunidad de Jacksonville

Dado que el proyecto de Zachry para JEA es de tiempo limitado, los 200 empleados en Jacksonville, Fla., decidieron concentrar sus esfuerzos a favor de la comunidad en el Sulzbacher Center, que es un refugio para hombres, mujeres y niños sin hogar en el noreste de la Florida. Este esfuerzo tiene el fin de tener un fuerte efecto en la comunidad y establecer las pautas para tener impacto a largo plazo.

La oportunidad de participar en trabajo voluntario fue introducida a Zachry por recomendación de uno de sus propios empleados. El trabajo les ha abierto los ojos a la necesidad urgente de mucha gente, en particular, familias, mujeres y niños. Los voluntarios trabajan regularmente en la cocina del refugio preparando comidas; que se sirven a 300 personas diariamente. Los empleados, a su vez, hacen donaciones monetarias para las que la Compañía hace una donación equivalente a través del Comité de contribuciones voluntarias de trabajadores de campo.

Cada visita al centro conmueve a los participantes del equipo de Zachry. En los domingos que les toca trabajar, 15 empleados voluntarios llegan al refugio al sur de Jacksonville a las 5 de la mañana para iniciar su trabajo; una experiencia que les hace reflexionar acerca de la importancia de estos esfuerzos voluntarios.

Dijo la Coordinadora de Voluntarios y de Póliza de Pagos, **Megan F. Davis**: “Se forman dos líneas para al desayuno, una de hombres y otra de mujeres y niños. Por las siguientes dos horas, los voluntarios sirven una nutritiva comida para todos ellos. Las comidas no son elaboradas, pero sí nutritivas. El costo por persona de cada comida es de un dólar, gracias a todas las donaciones que se hacen al Sulzbacher Center. Pienso que esto es lo que pagamos sin remordimiento alguno por una soda; mientras que en este caso sirve para proporcionar una comida completa a un necesitado. Nos hace a todos agradecer lo que tenemos y abrir nuestro corazón para ayudar a quienes lo requieren en nuestra comunidad”.

Zachry va a mantener su compromiso al refugio por la duración entera del proyecto, que se terminará en la primavera del 2011.

Zachry se enorgullece de apoyar a las comunidades en donde trabaja y del impacto positivo que tiene en sus habitantes. Además de su trabajo con el Sulzbacher Center, durante septiembre, el sitio llevó a cabo la Campaña del United Way. En esta Campaña se recolectaron \$60,000, incluyendo la contribución equivalente de Zachry. Casi todos los 200 empleados contribuyeron con deducciones directas de su póliza de pagos. Estas donaciones son cruciales para contribuir a todos los programas para la comunidad que realiza el United Way. •

44

Somos conocidos por concluir proyectos a gran escala gracias a la amplitud de nuestros servicios y nuestro ingenio. — Gerente del Proyecto, Bruce Beall

dio un itinerario de trabajo de aproximadamente 14 meses. Es así que Zachry ya ha empezado a comisionar la instalación de dos unidades de ciclo sencillo de producción de 350 MW de electricidad de JEA.

Zachry aprovecha toda oportunidad de planificación

Zachry ganó el contrato EPC del centro Greenland Energy en el 2009, justo durante la depresión en el área económica y de construcción.

Dijo el Ejecutivo del Proyecto, **Jimmy Stinnett**: “Durante la incertidumbre económica del 2009 existían menos oportunidades para proyectos grandes. Cuando JEA solicitó propuestas para el proyecto de Greenland, Zachry luchó enérgicamente y ganó el contrato en un mercado sumamente competitivo”.

En cuanto ganó el contrato, el equipo de Zachry adquirió el equipo y trazó el diseño de ingeniería; habiendo completado el 70 por ciento de éste antes de movilizar a las cuadrillas de construcción.

Elaboró Stinnett: “Combinamos: la exhaustiva planificación con los superintendentes; la gran cantidad de información de diseño; y la experiencia con la que ya contábamos. Todo ello permitiendo que el Grupo de Construcción pudiera empezar inmediatamente después de la movilización”.

Beall comentó: “Al trabajar directamente con el cliente y con su apoyo como parte integral del equipo del proyecto, JEA pudo entregar las turbinas y los generadores antes de tiempo. Esto nos permitió colocar el equipo en sus bases e iniciar la construcción a su alrededor; capitalizando así todo el esfuerzo previo de planificación. Cuando el mercado está activo y fuerte, a veces no es posible tener voz en cuanto al momento de entrega del equipo crucial; lo que a su vez limita las oportunidades y ventajas que se presentan cuando se cuenta con el equipo a tiempo”.

La capacidad de manufacturar presta mejor servicio al cliente

Zachry usó sus recursos de manufactura para fabricar pequeños barrenadores, tuberías de apoyo y acero estructural necesarios para el proyecto. La capacidad de Zachry de fabricar ciertos elementos en las instalaciones nos dio una ventaja competitiva que también tuvo efecto en la calidad y fecha de entrega del proyecto. Esto vuelve a destacar la habilidad de Zachry de prestar servicios de alto valor para JEA.

Equipo del Proyecto

El equipo de trabajo del proyecto Greenland Energy está bajo la dirección del Ejecutivo del Proyecto, Jimmy Stinnett, y el Gerente del Proyecto, Bruce Beall:

Jeff Aycock ingeniero mecánico	Chris Higgins superintendente de molinos	David Reppond superintendente de estructuras de acero
Decker Barnard itinerarios / planificación	Steven Hill gerente de control de calidad	Randy Richerson líder de servicios técnicos
Jammie Bowen gerente de inicio	Russ Horton gerente de adquisiciones del proyecto	Larry Shofner coordinador de construcción del proyecto
Robbie Burd líder de controles del proyecto	Amada Hults reclutadora de empleados	Jack Smith líder de ingeniería eléctrica
Ramón Chavero gerente de materiales	Héctor Ipina superintendente civil	Chris Stephens líder de diseño civil / estructural
Robert Davis gerente de seguridad	David Jackson superintendente electricidad / instrumentación	Mike Treece ingeniero líder instrumentación / controles
Tim Devenney líder de diseño eléctrico	Sid Johnson coordinador de adquisiciones	Eric Tucker ingeniero líder instrumentación / controles
Joe Dunn ingeniero eléctrico de campo	Jason Lehning líder de ingeniería civil / estructural	Trey Wenz representante electricidad / instrumentación / construcción de acero
Mark Ellis líder de ingeniería mecánica	Scott McCain superintendente de tuberías	Elizabeth Zamarripa flujo de diseño de bosquejos
Danny Emel ingeniero mecánico de campo	Ken Olson gerente de negocios	
Robert Guerra superintendente general de campo	Kenneth Perkins representante de construcción de trabajo de tuberías	
Adam Gamez líder de diseño mecánico		
Hollis Hankins supervisor de planimetría de campo		

Gracias al Pre-Engineered Metal Building (ingeniería previa de elementos de metal), Zachry también pudo erigir el edificio de almacenaje para el proyecto.

Al respecto, dijo Beall: “Prestar servicios de forma integral permite que Zachry le dé a sus clientes soluciones competitivas incluso durante tiempos de crisis económica. Somos conocidos por concluir proyectos a gran escala gracias a la amplitud de nuestros servicios y nuestro ingenio; y una vez más respondimos al cliente con soluciones eficientes y a tiempo, incluso durante una temporada de alta competitividad dentro del mercado”.

Para agosto, el sitio había alcanzado su más alto punto con una fuerza de trabajo de aproximadamente 200 empleados. Para entonces: el 65 por ciento del proyecto ya estaba concluido; las cuadrillas estaban completando la instalación de la segunda chimenea de escape; las turbinas estaban

Continúa en la página 20

Política EEO

Zachry Holdings, Inc., sus subsidiarios y afiliados se rigen por los principios de Igualdad de Oportunidad de Empleo y sus reglamentos en contra del acoso / abuso

IGUALDAD DE OPORTUNIDAD DE EMPLEO

Es política y regulación de Zachry prestar Igualdad de Oportunidad de Empleo para todos los candidatos calificados y empleados. Esto sin importar: su raza, religión, edad, sexo, color, nacionalidad, etnicidad, impedimentos físicos o mentales o estado como veterano de las fuerzas armadas o incapacitado de la guerra de Vietnam. Esta política se aplica a todas las condiciones, circunstancias y privilegios de empleo, que incluyen, sin bien no se limitan, a las siguientes: contratación, promociones, demociones, transferencias, o despidos, nivel de paga u otra compensación, contratación y publicidad de plazas de trabajo, además de la selección que incluye capacitación de trabajo.

Se tomarán medidas razonables para responder a las necesidades de las personas con impedimentos que estén capacitadas para el empleo de acuerdo a las leyes estatales y federales. Se anima a las personas con impedimentos a que expresen sus necesidades razonables de adaptaciones para desempeñar sus trabajos.

Se requiere que todos los empleados animen a las mujeres, personas de grupos minoritarios y personas con impedimentos a que soliciten empleo y a que participen en los programas de capacitación disponibles en la Compañía.

REGLAMENTOS EN CONTRA DEL ACOSO / ABUSO

Zachry tiene un firme compromiso a prestar un ambiente de trabajo en donde no exista forma alguna de acoso / abuso en contra de los empleados, o solicitantes de empleo, por parte de cualquier otra persona, incluyendo los supervisores, los compañeros de trabajo, los clientes, otros contratistas o los visitantes. Este acoso / abuso puede representar una violación de los reglamentos contra el acoso / abuso y de las leyes estatales y federales en contra de la discriminación.

Estos reglamentos prohíben cualquier tipo de conducta (ya sea verbal, física o visual) por parte de un empleado o dentro del sitio de trabajo, con la que se degrade o haga sentir inferior a un individuo en base a su: raza, religión, edad, sexo, color, nacionalidad, etnicidad, impedimentos físicos o mentales. Específicamente, estos reglamentos prohíben cualquier tipo de acoso o abuso sexual y otros tipos de acoso / abuso que incluyen: avances o insinuaciones sexuales, exigir favores sexuales u otros tipos de comportamientos sexuales de carácter verbal o físico:

- Cuando someterse a estas conductas es una condición explícita o implícita de empleo;
- Cuando, las decisiones de estatus de empleo se basan en que el empleado se someta o rechace dichos tipos de conductas; o
- Cuando estas conductas interfieran de manera excesiva con el desempeño del trabajo del individuo, o creen un ambiente de trabajo intimidante, ofensivo u hostil.

RESPONSABILIDAD

Todos los empleados son responsables de cumplir los Reglamentos de Igualdad de Oportunidad de Empleo y los Reglamentos contra el acoso / abuso y tienen que reportar cualquier posible violación de estos reglamentos.

A quien puede llamar:

Programa de Resolución de Disputas
P.O. Box 240130
San Antonio, Texas 78224-0130
1-866-492-2377

QUEJAS

Cualquier empleado o solicitante de empleo que haya encontrado o sentido una situación en la que se hayan violado estos reglamentos debe expresar sus preocupaciones o quejas en cuanto sea posible. Los solicitantes de empleo pueden usar el Proceso de Resolución de Disputas poniéndose en contacto con el Gerente de Resolución de Disputas. Los empleados deben hablar de sus quejas de supuesta discriminación con su supervisor inmediato. El supervisor, a su vez, tiene la obligación de tratar de resolver el problema o la queja. Si el problema no se resuelve al nivel del supervisor, o si el empleado no siente confianza en discutirlo con su supervisor, debe entonces dirigirse al Gerente de Proyecto / Departamento o utilizar el Proceso de Resolución de Disputas de la Compañía. Los supervisores que no tomen acción ante las quejas de los empleados bajo estos reglamentos pueden ser sometidos a acciones disciplinarias que pueden llegar a, o incluir, ser despedidos.

El Proceso de Resolución de Disputas está bajo la coordinación del Departamento Responsabilidad de Corporación (Corporate Responsibility Department) de las Oficinas Generales de la Compañía. Los empleados deben cumplir con las leyes y deben cooperar con cualquier investigación legal bajo estos reglamentos. En caso de que hayan preguntas acerca de, o una investigación de un supuesto evento de discriminación por parte de una agencia gubernamental, el Corporate Responsibility Department debe ser notificado de inmediato.

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, es necesario realizar una investigación más completa para cumplir con los requisitos de la ley. Se trata de hacer todo lo posible para que las investigaciones sean un proceso en el que se respete la confidencialidad.

REPRESALIAS

Cualquier tipo de represalias en contra de los individuos que presentaron la queja están estrictamente prohibidas. Los empleados que no sigan estos reglamentos y atenten retaliaciones contra otros individuos que siguen estos reglamentos serán sujetos a acción disciplinaria inmediata que podría llegar a, o incluir, su despido.



Junta Editorial del Zachry Force Report

Editor y Director de la Mesa
Karen Ellington
Gerente de Comunicaciones Internas
Karla Blackstock
Directora Senior de Mercadeo

Tahnee Coulston
Gerente Senior de Estrategias de Fuerza de Trabajo

Rene Dominguez
Gerente de Seguridad, Citgo Corpus Christi

Paul Heaney
Gerente del Grupo de Controles de Ingeniería

Chris Irwin
Vicepresidente, Apoyo de Operaciones Ejecutivas, Grupo de Construcción

Matt Key
Gerente de Programa Estratégico

Lisa Mayo
Gerente Senior de Relaciones con el Cliente

Michael Peterson, P.E., P.M.P.
Gerente, Ingeniería Civil

Para hablar en español,
llame a Alma Nicholson al:
(210) 588-6741.