




REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2010

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2010

A large black oil tanker ship is shown at sea. The ship's deck is a reddish-brown color, and several workers in blue and orange uniforms are visible. The ship's hull is black with white and yellow stripes. The ocean is a deep blue. The text is overlaid on a dark blue rectangular background on the left side of the image.

DURANTE EL 2010, OCENSA TRABAJÓ PARA CONVERTIRSE EN LA MEJOR OPCIÓN LOGÍSTICA PARA LA INDUSTRIA DE HIDROCARBUROS, MANTENIENDO DURANTE TODO EL AÑO SU CUOTA FRENTE AL INCREMENTO DE LOS VOLÚMENES. Y PARA COMIENZOS DEL 2011 SE PROPUSO Y LOGRÓ AUMENTAR SU CAPACIDAD DE TRANSPORTE A 560.000 BARRILES DE CRUDO DIARIO.



3

1

26 X 16

26 X 16

26 X 16

26 X 16

NO.1


NO.2

NO.3

FUEL OIL/FIQU

VAPOR LINE

O.P.A

A close-up photograph of a worker's hands and arms. The worker is wearing a green long-sleeved shirt and heavy-duty, worn-out grey work gloves. They are handling a stack of yellow cardboard boxes. The background shows a dark, industrial setting with a curved metal structure, possibly part of a conveyor system or a large storage area. The lighting is dramatic, highlighting the textures of the gloves and the cardboard.

OCENSA CREE QUE LA FUENTE ESTRATÉGICA DE MAYOR VALOR ES SU GENTE; ES CON LOS EMPLEADOS Y A TRAVÉS DE ELLOS QUE SE LOGRAN LOS RESULTADOS DE LA COMPAÑÍA. POR ESTA RAZÓN, LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SE HA ORIENTADO EN TRES PERSPECTIVAS: GENTE MOTIVADA, GENTE COMPETENTE Y EMPRESA EFECTIVA.



WYEMAI Ltda.
COMERCIO - GENERAL
COROL - 912

CONTENIDO

09

Mensaje a nuestros
grupos de interés

10

Presentación

12

Ocensa
Colombia tiene petróleo,
nosotros lo transportamos



36

Dimensión
económico financiera

100

Índice de contenidos GRI

48

Dimensión ambiental

66

Dimensión social



Mensaje a nuestros Grupos de Interés

Óscar Trujillo
Gerente General Ocesa



La gestión sostenible ha sido un reto constante para Ocesa desde el inicio de nuestras operaciones, en 1994. Ha sido un camino lleno de logros y aprendizajes, que nos ha conducido a un crecimiento continuo y nos ha fortalecido como el transportador de crudo por excelencia del país. La reputación que hemos logrado y la confianza que han depositado en nosotros todos nuestros grupos de interés nos hace buscar ser los mejores cada día y avanzar en innovación, tecnología, seguridad, integridad, basados en una estructura ética sólida, fundamentada en nuestros valores y apoyados en nuestro recurso humano, que es la mayor fortaleza de la organización.

En el año 2010 quisimos dar un paso más hacia adelante y asumir el reto de reportar, frente a nuestros grupos de interés, la gestión sostenible bajo la metodología G3 del Global Reporting Initiative (GRI), proceso que nos ha dejado múltiples aprendizajes y nos ha permitido evidenciar características particulares de nuestra propia gestión. Es así como nos enorgullece comunicar acciones que venimos desarrollando desde hace varios años con bastante solidez, como el Programa de Derechos Humanos, el Programa de Integridad, nuestra política y acciones de HSE y en general todas las acciones que venimos desarrollando con nuestros diferentes grupos de interés: trabajadores, clientes, Estado, proveedores y contratistas, comunidades y socios.

Queremos así compartir esta primera versión del Informe de Responsabilidad Corporativa de Ocesa 2010, para que más allá de una herramienta de comunicación se convierta en una de gestión, que nos permita generar un diálogo continuo con todos ustedes frente a nuestras áreas de acción, y así asegurar que la definición de los asuntos materiales del reporte de sostenibilidad se haga siempre de manera conjunta y, por ende, responda a las expectativas de nuestros grupos de interés y de nuestro negocio.

Presentación del Informe

1

Alcance y cobertura

El primer informe de responsabilidad corporativa de Ocensa responde al reto que se ha impuesto como organización, de reportar anualmente su gestión sostenible. En este caso, y dado que se trata de la primera versión, el informe da cuenta no solo de la gestión y las principales acciones de sostenibilidad llevadas a cabo durante el 2010, sino que en la medida que ha sido posible, se presentan datos comparativos con el año 2009, para que el lector pueda hacerse una idea de los cambios y mejoras obtenidas durante el 2010. También se profundiza en algunos temas, para dar contexto histórico y de proceso, y así fortalecer el principio de claridad de la metodología GRI.

El Informe de Responsabilidad Corporativa 2010 detalla la información consolidada y específica de la gestión económica, social y ambiental de Ocensa a lo largo del trazado del oleoducto, ya que la operación se realiza de manera integrada desde las estaciones de Cupiagua y Cusiana, hasta la operación marítima en Coveñas.

También se da cuenta de los procesos de comunicación y diálogo que se han venido desarrollando con los diferentes grupos de interés de la organización, así como de los programas e iniciativas emblemáticas que en diferentes áreas Ocensa ha venido liderando.



2

Estructura del Informe

Dado que se trata de la primera versión de su Informe de Responsabilidad Corporativa, Ocesa ha decidido ceñirse a la sugerencia de la metodología GRI para presentar su gestión de sostenibilidad, y ha organizado cada uno de sus temas dentro de los tres grandes capítulos propuestos: Dimensión económica, Dimensión ambiental y Dimensión social.

En la primera se presenta un contexto económico de la actividad de transporte de petróleo, se mencionan las características generales del proceso de expansión que viene desarrollando Ocesa y se especifica el desempeño económico de la organización, además de los aportes que se hacen a las regiones.

En la Dimensión ambiental se describe la gestión en HSE de la organización, y a partir de allí se presenta la política ambiental y se profundiza en el desempeño ambiental frente a los diferentes indicadores que propone la metodología GRI. Además, se agrega información sobre inversiones ambientales y se detallan al final del capítulo dos temas muy relevantes para la compañía, el Programa de Integridad de Ocesa y el Sistema de respuesta a emergencias.

Finalmente, en la Dimensión social se busca dar cuenta de las diferentes acciones y relaciones con los grupos de interés de la organización, y se presenta la gestión del talento humano, los asuntos de salud y seguridad en el trabajo, las relaciones con los clientes, los asuntos con proveedores y contratistas y las relaciones con la comunidad.

3

Construcción del Informe

El Informe de Responsabilidad Corporativa se construyó siguiendo los lineamientos propuestos en la “Guía para la elaboración de reportes de sostenibilidad G3”, del Global Reporting Initiative, respetando sus principios tanto de calidad como de contenido; por ende, frente al nivel de clasificación definido en la tabla GRI, Ocesa autodeclara su primer Informe de Responsabilidad Corporativa 2010 en el nivel B de cumplimiento. Aunque consideramos que el informe podría estar en el nivel A, somos conscientes de que es el primer año de uso de la metodología y, por consiguiente, quisiéramos un poco más de tiempo para manejarla con mayor detalle y así avanzar en nuestra calificación de cumplimiento de la misma.

OCENSA

Colombia tiene petróleo, nosotros lo transportamos

Ocensa es una compañía colombiana de economía mixta, que transporta petróleo a través de su sistema de oleoducto entre los campos de Cusiana y Cupiagua, en Casanare, hasta el puerto de exportación en Coveñas. Basa la seguridad de su operación en exigentes normas que rigen la industria norteamericana y ofrece a sus clientes un servicio de clase mundial, flexible, eficiente y con excelencia operacional. A finales del 2010 fue el mayor transportador de hidrocarburos del país y un enlace vital con los mercados internacionales.

Está abierta a brindar soluciones a la inversión petrolera y al país, pues utiliza su infraestructura de transporte para ofrecer alternativas innovadoras a sus clientes y para responder a la demanda del país y al desafío que representa el transporte de crudos pesados; además, es un activo estratégico para la nación, pues su operación genera importantes beneficios y recursos para la inversión social en los entes territoriales por los cuales atraviesa.

Reseña histórica

Con el descubrimiento de los yacimientos en Cusiana y Cupiagua en el pie de monte llanero, en 1991 y 1993, respectivamente, Colombia pudo prolongar su autosuficiencia petrolera. En ese entonces solo existía un oleoducto propiedad de Ecopetrol, que podía ser utilizado para transportar el crudo de estos campos. Sin embargo, su capacidad no era suficiente para atender la totalidad de la producción que se esperaba, por lo que los dueños de los campos –Ecopetrol, Triton Colombia Inc., BP Colombia Pipeline Ltd. y Total Pipeline Colombia S.A.– y dos empresas canadienses expertas en el transporte de hidrocarburos –IPL Enterprises (Colombia) Inc. y TCPL (Bermuda) Ltd.– crearon, el 14 de diciembre de 1994, una compañía colombiana de economía mixta, llamada Oleoducto Central S.A. (Ocensa), con el objeto de diseñar, construir, operar, administrar y explorar comercialmente un sistema de transporte de petróleo, un activo estratégico para los planes de expansión de la industria y del país.





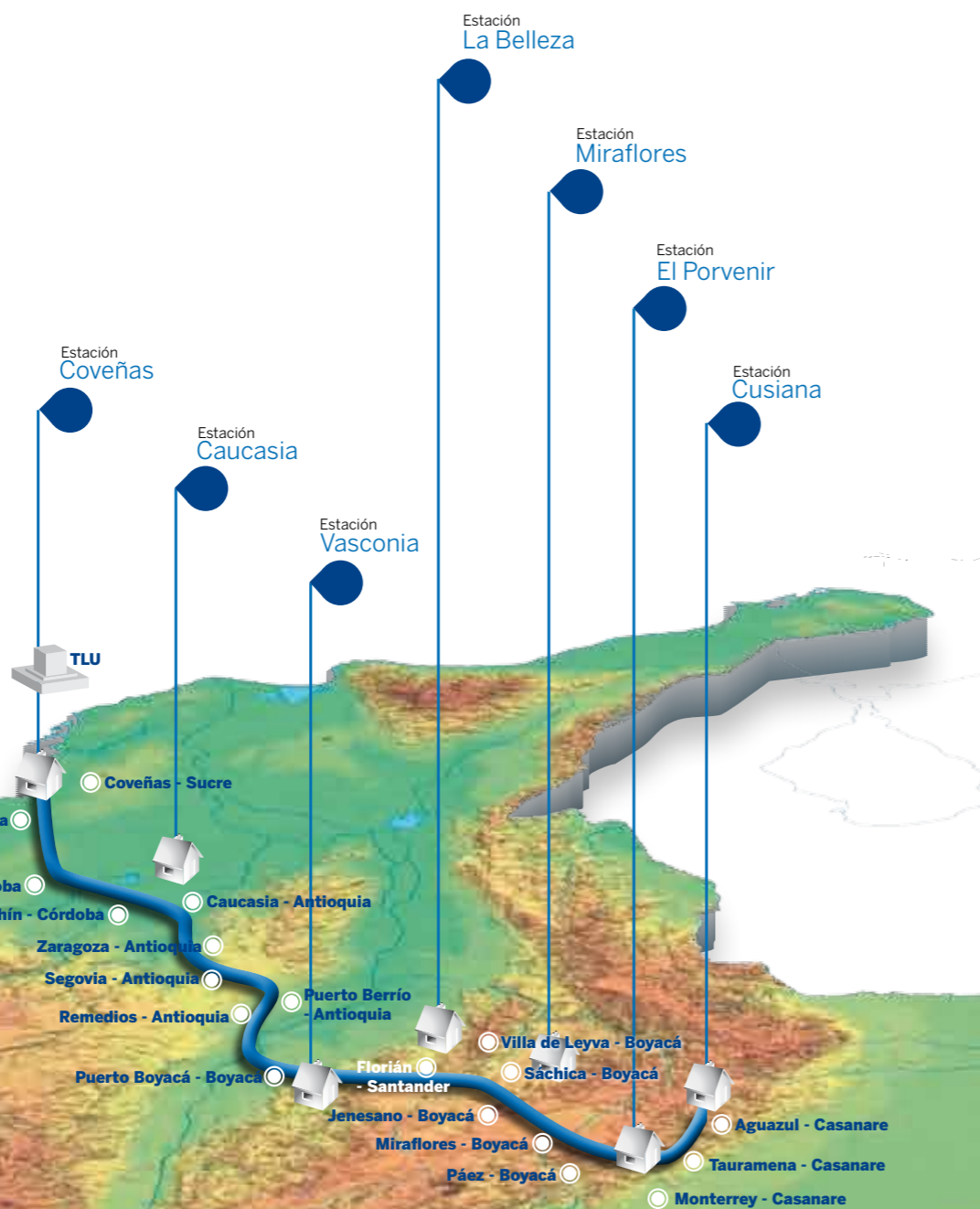
Oleoducto Central S.A., Ocensa

¿Qué es un oleoducto?

Es el medio más seguro y eficiente para transportar hidrocarburos. Consiste en un conjunto de estaciones de bombeo con todos los equipos, tanques de almacenamiento y subsistemas que las conforman, y una línea que se utiliza para distribuir los productos que transporta desde los yacimientos hasta los centros de refinación o hacia los puertos marítimos, para exportación. La capacidad de transporte de un oleoducto está dada, entre otras características, por el diámetro de su tubería, la topografía que atraviesa, el tipo(s) de producto(s) que se va(n) a transportar y la potencia de bombeo instalado en las estaciones.

Oleoducto Central S.A. - Ocensa

El oleoducto consta de siete estaciones de bombeo, 830 km de tubería, una base para la coordinación de las actividades de mantenimiento, tanques para almacenar hasta cinco millones de barriles y un centro de control. Para realizar la operación de transporte, el sistema cuenta con un esquema de comunicación que le permite tener control total de la misma, a través de instrumentos localizados a lo largo de la tubería y en las estaciones, que permiten controlar la disponibilidad de inventarios, la localización del crudo transportado y verificar el cumplimiento de compromisos.



La ruta del oleoducto: presencia nacional.

1. Aguazul - Casanare
2. Tauramena - Casanare
3. Monterrey - Casanare
4. Sabanalarga - Casanare
5. San Luis de Gaceno - Boyacá
6. Campohermoso - Boyacá
7. Páez - Boyacá
8. Miraflores - Boyacá
9. Zetaquirá - Boyacá
10. Ramiriquí - Boyacá
11. Jenesano - Boyacá
12. Boyacá - Boyacá
13. Ventaquemada - Boyacá
14. Samacá - Boyacá
15. Sáchica - Boyacá
16. Villa de Leyva - Boyacá
17. Sutamarchán - Boyacá
18. Santa Sofía - Boyacá
19. Moniquirá - Boyacá
20. Puente Nacional - Santander
21. Albania - Santander
22. Jesús María - Santander
23. La Belleza - Santander
24. Florián - Santander
25. Otanche - Boyacá
26. Puerto Boyacá - Boyacá
27. Puerto Nare - Antioquia
28. Yondó - Antioquia
29. Puerto Berrío - Antioquia
30. Remedios - Antioquia
31. Segovia - Antioquia
32. Zaragoza - Antioquia
33. Caucasia - Antioquia
34. La Apartada - Córdoba
35. Buenavista - Córdoba
36. Planeta Rica - Córdoba
37. Pueblo Nuevo - Córdoba
38. Sahagún - Córdoba
39. Chinú - Córdoba
40. San Andrés de Sotavento - Córdoba
41. Tuchín - Córdoba
42. Momil - Córdoba
43. Purísima - Córdoba
44. San Antero - Córdoba
45. Coveñas - Sucre

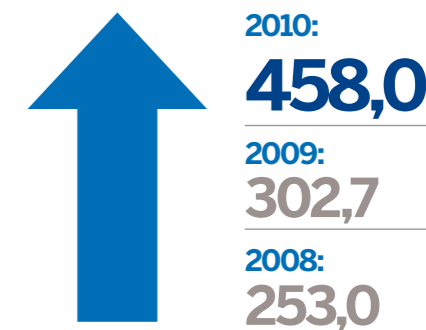
El oleoducto se extiende a lo largo del país, desde los campos de producción de Cusiana y Cupiagua hasta el terminal marítimo de Coveñas. Las siete estaciones, Cusiana, Cupiagua, Porvenir, Miraflores, La Belleza, Vasconia y Coveñas, le imprimen energía al crudo para que pueda superar las grandes alturas que alcanza al atravesar las cordilleras colombianas, o le restan energía para que cuando descienda sea seguro para la tubería. En su recorrido atraviesa 45 municipios, de los departamentos de Casanare, Boyacá, Santander, Antioquia, Córdoba y Sucre.

Participación de Ocensa en el transporte de crudo

A partir del año 2006, Ocensa se establece como transportador capaz de manejar crudos de diferentes calidades, mediante modificaciones a su sistema y ajustes a su operación. Para transportarlos utiliza dos modalidades: por baches o mezclados. La que se utilice está condicionada por las especificaciones de calidad solicitadas por el cliente y las posibilidades técnicas de Ocensa para atenderlas:

- Por baches, impulsando parcelas individuales de crudo, cada una de la misma calidad.
- Mezclados, uniéndose diferentes calidades de crudos entre sí.

Desde su creación, Ocensa ha sido responsable del transporte de gran parte del petróleo que produce el país.



2010:
58%

Ocensa transportó el 58% del crudo producido en el país en 2010, en comparación con el 45% transportado en 2009 y el 43% en 2008.



Concesiones

Para el cumplimiento de sus cometidos corporativos, Ocensa ha celebrado dos contratos de concesión con el Estado: Uno para la construcción y operación del oleoducto, suscrito con el Ministerio de Minas y Energía, por medio del cual la Nación autoriza a Ocensa para construir, operar y mantener un oleoducto de uso público, y uno de concesión portuaria, suscrito con la Superintendencia de Puertos; por medio de este la Nación le permite a Ocensa usar una franja pública de playa y de mar, para llevar a cabo la operación de cargue de hidrocarburos a través de su puerto (Monoboya TLU2), ubicado en el golfo de Morrosquillo en la costa caribe de Colombia.

Operación marítima

En el terminal marítimo, localizado en límites con los departamentos de Sucre y Córdoba, los crudos son almacenados y cargados en buques tanques a través de una línea submarina y la unidad de cargue (TLU), que se encuentra a once millas náuticas de la costa. La unidad de cargue (TLU2) puede atender buques tanques hasta de 160.000 toneladas de peso muerto y 17,3 metros de calado máximo, a una velocidad de 60.000 barriles por hora.

Esta labor es monitoreada desde los cuartos de control del buque tanque y de Ocensa en tierra, y buzos especializados realizan inspecciones periódicas durante toda la operación de cargue, con el fin de asegurar la integridad del sistema. Una vez finaliza esta operación, un inspector independiente certifica la calidad y cantidad de los crudos entregados por Ocensa. Las mediciones se realizan siguiendo estándares del American Society for Testing and Materials (ASTM) y el American Petroleum Institute (API).

Cabe anotar que con el fin de adelantar las operaciones de cargue de hidrocarburos para exportación en la Monoboya (TLU2), Ocensa cuenta con una autorización vigente, expedida por la Dirección de impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN), denominada "Habilitación Aduanera".

Marco estratégico



Misión

Ocensa será el transportador de hidrocarburos preferido en Colombia; crea valor a sus socios al dar un servicio de clase mundial en transporte y otros servicios relacionados.

Visión

Compañía transportadora de hidrocarburos de clase mundial, íntimamente relacionada con el mercado internacional del petróleo colombiano. Independiente y abierta a nuevos negocios. Incentivo adicional para inversiones petroleras en Colombia. Negocio valioso para sus accionistas.



Valores

Legalidad: este valor recoge la atención y observancia de las normas vigentes y aplicables.

Transparencia: los comportamientos de los trabajadores de Ocensa deben estar orientados a soportar su evaluación, observación y vigilancia, a fin de que se garanticen actuaciones acordes con los intereses de la compañía.

Objetividad: las decisiones, comportamientos y actuaciones de los empleados y contratistas de Ocensa deben estar orientados por una visión clara, acorde y alineada con los intereses de la compañía, por encima de los particulares que pudieren resultar.

Liderazgo: la búsqueda del mejoramiento personal y de la empresa habrá de delimitar el cumplimiento de las labores y obligaciones, con visión de liderazgo y abanderamiento en todas las funciones cumplidas por sus destinatarios.

Respeto: la aceptación de las diferencias y la convicción de que la razón ha de superar la fuerza, nos dan las bases para considerar que no existe motivo para admitir la agresión a las personas en su integridad, incluidas sus ideas. El respeto se constituye en el eje fundamental de las relaciones a todo nivel y en toda actividad, y su observancia, en un principio esencial de procedimiento personal.

Responsabilidad: la ejecución consciente de nuestras funciones, labores y actividades lleva implícita la asunción de las consecuencias que de ellas resulten. Entender en la cotidiana labor y desempeño, tanto en lo personal como en lo laboral, la trascendencia que tiene nuestro actuar, y asumir directamente tales hechos, con sentido crítico y de mejoramiento permanente, resulta esencial a nuestra labor al servicio de Ocensa.

Integridad: la capacidad de actuar con una línea definida, manteniendo siempre un compromiso con dichos criterios, aun a pesar de que la decisión o resolución que debamos tomar sea adversa a nuestros intereses o los de nuestros amigos o familiares, constituye la visión de integridad deseada por Ocensa y esperada de sus funcionarios.

POLÍTICAS CORPORATIVAS

Para Ocensa son prioritarias la protección de la vida, la seguridad de las personas y la defensa y conservación del medio ambiente, principios que fundamentan sus políticas y constituyen los pilares de su operación. En desarrollo de sus políticas, establece relaciones de respeto, confianza, solidaridad y mutuo beneficio con sus públicos de interés. Además, promueve el respeto de los derechos humanos entre sus empleados, contratistas y las comunidades, en su área de influencia y con las instituciones.

Con el propósito de fortalecer la competitividad y la eficiencia de la compañía, y proporcionar a las diferentes personas involucradas en la operación de Ocensa herramientas que les permitan manejar los retos propios del negocio y agregar valor a sus socios, define su postura frente a sus públicos de interés y el comportamiento que espera de sus empleados y contratistas, a través de sus políticas y de su Código de conducta.

- **Política de salud ocupacional, seguridad industrial y medio ambiente**
- **Política en derechos humanos**
- **Política de relaciones con la comunidad**
- **Política de lugar de trabajo libre de alcohol y drogas**
- **Código de conducta**



Estrategia corporativa

La nueva perspectiva del entorno (más exploración, más producción, más inversión, más demanda de transporte) y lo que representa el petróleo hoy para la economía y la vida de Colombia, es una oportunidad única para que Ocensa innove frente a la dimensión de la respuesta que requiere el país.

Durante el 2010, Ocensa trabajó para convertirse en la mejor opción logística para la industria de hidrocarburos, manteniendo durante todo el año su cuota frente al incremento de los volúmenes. Y para comienzos del 2011 se propuso y logró aumentar su capacidad de transporte a 560.000 barriles de crudo diario. Adicionalmente, ha venido trabajando en la definición de condiciones comerciales y financieras que favorezcan ampliaciones adicionales de la capacidad de transporte, para responder a la nueva realidad de la industria y del país.

Objetivos estratégicos

Ocensa cuenta con tres líneas estratégicas, cuyos objetivos son:

- **Transportar y entregar toda la producción de crudo de sus clientes, siendo flexible, direccionada a sus necesidades, y demostrando su experiencia y proactividad para brindar soluciones de transporte.**
- **Aplicar los estándares con los cuales está comprometida, para alcanzar la máxima eficiencia en costos.**
- **Garantizar la sostenibilidad a largo plazo, buscando la rentabilidad a través de una operación prudente, ética y socialmente responsable, que incorpore las mejores prácticas para lograr la excelencia operacional y que fomente la capacidad de liderazgo para la innovación y el cambio.**

El indicador de operación responsable establecido en el BSC de la compañía, para el 2010, es evitar los derrames (costa afuera o en tierra); para tal fin, se estableció como meta de cumplimiento: cero derrames costa afuera o menos de un derrame en tierra, teniendo en cuenta las siguientes condiciones:

Derrames en tierra o costa adentro:

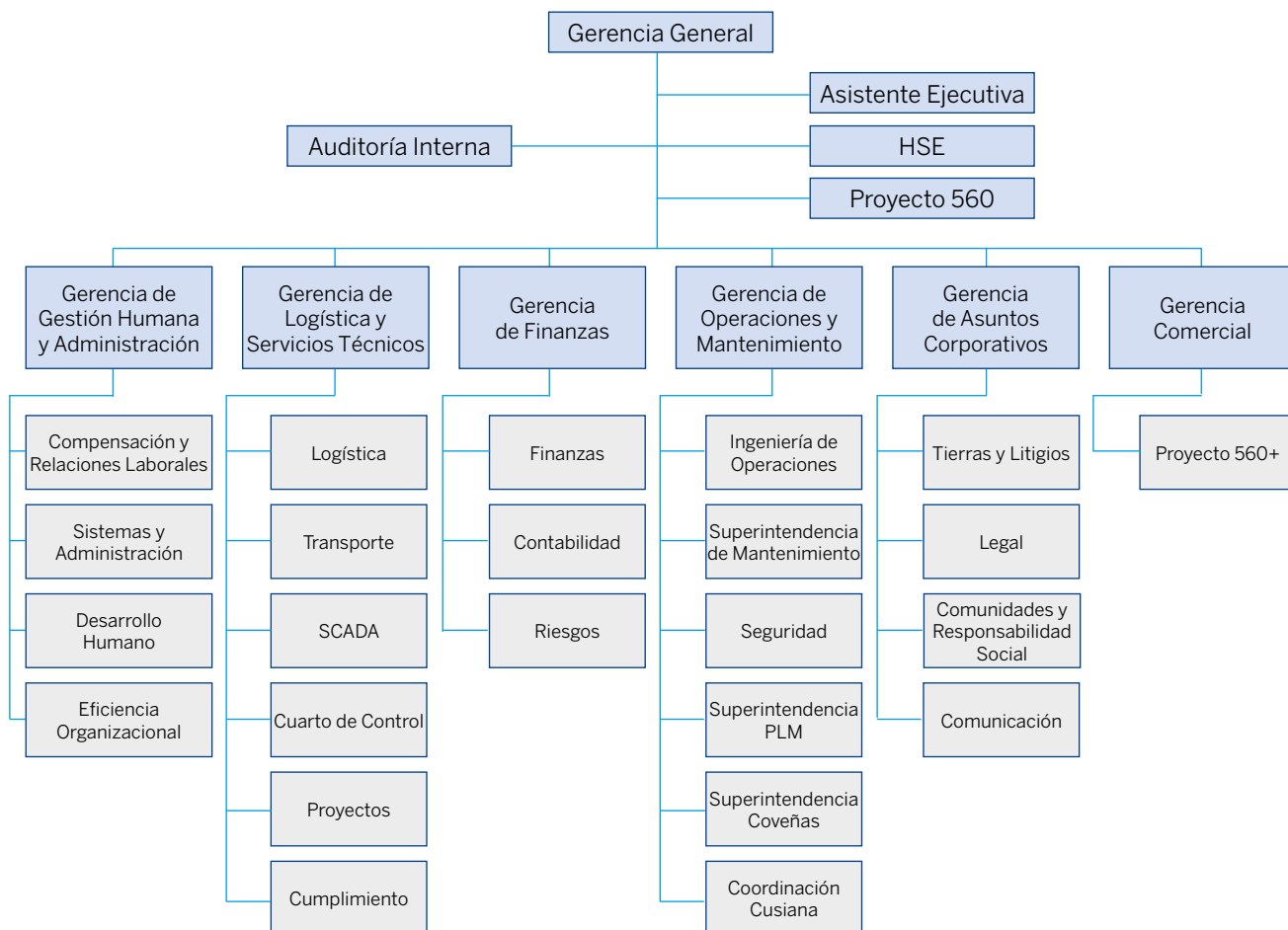
- Cuando la cantidad total de suelo contaminado excede un metro cúbico en predios que no son propiedad de Ocensa (por ejemplo, en el derecho de vía) o diez metros cúbicos en predios de propiedad de la compañía.
- Cuando más de cinco barriles de crudo ingresan a un cuerpo de agua, puerto, río, lago, pantano (cualquier cuerpo de agua o uno superficial por escorrentía).



- Cuando el petróleo o el suelo contaminado está en contacto con aguas subterráneas.
- Cuando existe la posibilidad de que la contaminación migre (como crudo solo o disuelto en agua) a aguas superficiales.

Derrames costa afuera: el límite para el reporte de derrames de crudo costa afuera es de un barril. Los eventos reportados serán derrames resultantes de lo que razonablemente estaría dentro de la responsabilidad normal y control del operador, tales como los actos de la realización de operaciones y procedimientos de mantenimiento, pero no limitados a ellos, o la obligación de mantener los equipos en condición apropiada. La responsabilidad por cualquier evento se encuentra limitada a hechos causados únicamente por operaciones de Ocesa y equipos, y no incluye acciones de terceras partes.

Estructura organizacional



Gobierno corporativo



Naturaleza jurídica y estructura de gobierno corporativo

Ocensa es una sociedad anónima cerrada, que de conformidad con la Ley cuenta, como órganos societarios, con (1) una Asamblea de Accionistas y (2) una Junta Directiva. Esta última se compone de cinco directores, elegidos por la Asamblea de Accionistas. Si bien los directores tienen algún vínculo con los accionistas, son independientes en el ejercicio de su función como administradores, y en tal sentido son responsables, a título personal, por todas sus decisiones. Los estatutos de Ocensa disponen que exista un Presidente de la Junta Directiva, con voz pero sin voto, que no tiene relación o vínculo alguno con los accionistas y es independiente (composición accionaria de Ocensa - Ver en dimensión económica).

Junta Directiva 2010

Presidente de la Junta Directiva: **Luisa Fernanda Lafourie**

Primer renglón

Primer suplente: **Javier Gutiérrez Pemberthy**
Segundo suplente: **Mauricio Echeverri Gutiérrez**
César Donald Ariza Argüelles

Segundo renglón

Primer suplente: **Alberto Galvis Melo**
Segundo suplente: **Henry Medina González**
Juan Camilo Pineda Mesa

Tercer renglón

Primer suplente: **Pedro Alfonso Rosales Navarro**
Segundo suplente: **Álvaro Castañeda Caro**
Julio Alonso

Cuarto renglón

Primer suplente: **Diana Constanza Calixto Hernández**
Segundo suplente: **Julián Rojas Tovar**
Alexánder Cadena Motezuma

Quinto renglón

Primer suplente: **Kevin George Hannaford**
Segundo suplente: **Yves De Clippele**
Miguel Aroca

En Ocesa existen comités conformados por personas designadas por los accionistas, con funciones de supervisión y discusión sobre temas de especial trascendencia, y que son responsables de la formulación de recomendaciones a la Junta Directiva. Estos comités son:



Comité financiero

En él la Junta Directiva ha delegado la función de revisar y supervisar los asuntos de gestión financiera, y con base en ello emitir las recomendaciones que se requieran para que la junta adopte las decisiones que sean requeridas en esta materia. En desarrollo de lo anterior, el comité analiza lo relacionado con el flujo de caja, presupuesto, estados financieros, políticas y prácticas contables y tributarias, tablero balanceado de comando, y endeudamiento de la compañía.



Comité de Auditoría

Los principales roles del Comité de Auditoría son: revisar y aprobar el plan de auditoría propuesto por el Auditor Interno de Ocesa; recibir información relacionada con los resultados de las auditorías internas; realizar el seguimiento periódico al cumplimiento del plan de auditoría, y emitir recomendaciones para realizar los ajustes (cuando corresponda); verificar que los planes de mejoramiento, que surgen como resultado de las auditorías internas, son implementados oportunamente por la administración de Ocesa, y realizar la supervisión y seguimiento de la gestión adelantada por el Auditor Interno.



Comité de Responsabilidad Social

Se encarga principalmente de revisar y recomendar a la Junta Directiva las políticas en responsabilidad social empresarial de la compañía.



Comité Comercial

Evalúa las recomendaciones hechas por la administración de Ocesa respecto de las oportunidades comerciales que se presenten; valida los términos y condiciones bajo los cuales se pueden desarrollar tales oportunidades comerciales, y le recomienda a la Junta Directiva la aprobación o el rechazo de nuevas oportunidades comerciales.



Comité de Operación

Revisa las actividades de carácter técnico y operativo desarrolladas por Ocesa, con el objeto de vigilar el estricto cumplimiento de: los parámetros de operación de la compañía, incluyendo los relativos al desempeño medioambiental y al cumplimiento de las políticas corporativas en la operación; las obligaciones de Ocesa, frente a los clientes, de presentarle a la Junta Directiva recomendaciones de carácter técnico y operativo, prevenir diferencias y facilitar acuerdos entre la sociedad y los remitentes de petróleo.

De igual forma, Ocesa cuenta, dentro de su reglamento interno de trabajo, con mecanismos que facilitan a los empleados presentar sus comentarios o quejas relacionadas con temas de desviación de conductas de jefes, subalternos y compañeros. Se cuenta con un canal abierto para escuchar en forma permanente a los empleados y contratistas, y cumplir un riguroso proceso disciplinario en caso de encontrar desviaciones y riesgos para la convivencia y relaciones dentro de la compañía.

MECANISMOS DE CONTROL PARA EL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA



- 1** Es obligación de todos los empleados y contratistas poner en conocimiento de la Gerencia General, del supervisor o de Gestión Humana, cualquier circunstancia e incluso sospecha sobre la violación al Código de conducta.
- 2** Para proceder con las quejas se cuenta con varios canales de comunicación, tales como: Gerencia General, Gerente de Área, supervisor inmediato y/o Gestión Humana.
- 3** Cuando se presenta una queja, se puede optar por manejar el anonimato o por identificarse. Si se da a conocer la identidad, se toman las precauciones del caso para mantener confidencial la identidad de quien presenta la queja.
- 4** La empresa considera seriamente todas las quejas suministradas por posibles malas conductas; se investiga, de manera confidencial y minuciosa, si efectivamente se ha violado el Código de conducta, y se toman las medidas correspondientes.
- 5** Cuando el empleado sea partícipe de una investigación relacionada con el Código de conducta, debe cooperar totalmente y responder a todas las preguntas con legalidad, respeto, integridad y honestidad.
- 6** La empresa valora la colaboración que prestan los empleados que identifican los posibles problemas que requieren necesaria solución. Cualquier represalia contra un empleado será objeto de estudio e investigación.

Código de Conducta de Ocensa

El Código de conducta para empleados, contratistas y trabajadores es una herramienta que muestra y permite identificar las líneas de comportamiento que desarrollan las distintas políticas de la compañía. La enunciación no involucra todos los eventos que son susceptibles de ser enfrentados por parte de los empleados, pero define claramente las bases y da los elementos conceptuales para la resolución de cualquier evento. La responsabilidad de su observancia recae sobre todos y cada uno de los destinatarios y, por lo tanto, su cumplimiento es obligatorio. Los valores son los conceptos que la empresa ha definido como su orientación ética, y que se constituyen en máximo criterio de interpretación para el código: legalidad, transparencia, objetividad, liderazgo, respeto, responsabilidad e integridad.

Principales parámetros

El Código de conducta de Ocensa señala específicamente los más críticos parámetros de comportamiento, derivados de los valores organizacionales. Entre ellos se encuentran los siguientes:

- Protección de los activos de la compañía.
- Respeto a la confidencialidad de la información corporativa.
- Definición de conflictos de interés y mecanismos para su prevención.
- Prohibición de prácticas corruptas y mecanismos de prevención.
- Prohibición de participación en campañas políticas.

EL CÓDIGO DE CONDUCTA PARA EMPLEADOS, CONTRATISTAS Y TRABAJADORES ES UNA HERRAMIENTA QUE MUESTRA Y PERMITE IDENTIFICAR LAS LÍNEAS DE COMPORTAMIENTO QUE DESARROLLAN LAS DISTINTAS POLÍTICAS DE LA COMPAÑÍA

En el código se encuentra definido, como premisa para todos los empleados y contratistas, que: acorde con las prácticas anticorrupción, resulta obligatorio para empleados y contratistas evitar, en todo caso y en todas las circunstancias, bien de manera directa o indirecta, los pagos en dinero, especie o promesas de remuneración, cualquiera que ella fuere, a funcionarios públicos, para facilitar, agilizar u omitir actos propios de sus deberes y obligaciones. Igual tratamiento habrá de darse respecto de candidatos a un cargo público, previa su posesión y respecto de asuntos que hayan de resolver durante el ejercicio del mismo.

Del Código de conducta se realizan inducciones en el tema de ética, pero no se tiene un proceso formal de capacitación en asuntos de corrupción dentro de la organización ni con los actores clave con los que se relaciona Ocesa. En el 2010 no se presentaron incidentes de corrupción en la empresa.

El Código de conducta de Ocesa contempla también las responsabilidades individuales derivadas de las políticas corporativas: en derechos humanos; de relaciones con la comunidad; de salud ocupacional, seguridad industrial y medio ambiente, y de lugar de trabajo libre de alcohol y drogas.

Instrumentos establecidos para detectar y prevenir la corrupción en Ocesa

Código de conducta. En este documento se definen los parámetros y valores que deben caracterizar el desempeño de las actividades realizadas por empleados de Ocesa. Anualmente, los trabajadores certifican con su firma su adherencia y cumplimiento a lo dispuesto en dicho código.

Política de contratación. En este documento se consignan los principios que regulan los procesos de contratación y compras de la compañía, y que están dirigidos a asegurar el cumplimiento de las leyes y la práctica transparente de negocios con proveedores. Durante el año 2010 se auditó el cumplimiento de esta política, y se generaron planes de acción inmediata para mitigar las debilidades de control identificadas.

Procedimientos de contratación y compras. Se han definido algunos elementos de control, que buscan prevenir la realización de cualquier tipo de transacción comercial con personas u organizaciones reportadas por el Departamento del Tesoro de los Estados Unidos en la "Lista Clinton". En el mismo sentido, se han establecido mecanismos de verificación de antecedentes financieros y legales, dirigidos a identificar de manera oportuna la imagen y conducta de terceros interesados en establecer vínculos comerciales con Ocesa. Estos procedimientos fueron auditados durante el 2010, y se generaron planes de acción inmediatos para subsanar las debilidades de control que se identificaron.

Reporte anual SOX. Ocesa debe reportar anualmente a Ecopetrol el estado de su sistema de control interno, como parte de las exigencias que la Ley Sarbanes Oxley (SOX) impone a todas las compañías inscritas ante la U.S. Securities and Exchange Commission (SEC). Durante el 2010 se realizó la revisión de los controles definidos en el alcance SOX, con resultados satisfactorios.

Los Derechos Humanos en Ocensa



La tarea que como empresa se ha asumido, en la defensa de los derechos humanos, es la divulgación y promoción de los mismos, y ello incluye la responsabilidad de cumplir con los deberes sociales, para hacer de la convivencia pacífica la única forma de vida.

Política en Derechos Humanos

Ocensa declaró su compromiso con el respeto y promoción de los derechos y libertades de todas las personas en septiembre del 2002, mediante la adopción de la política en derechos humanos, que se constituyó en un principio esencial que rige su trabajo y se refleja en todas sus actividades, en especial, pero no exclusivamente, en las de seguridad, salud ocupacional, medio ambiente, relaciones laborales y con la comunidad, para lo cual:

- El trato de los empleados de Ocensa con sus compañeros, contratistas y miembros de la comunidad, en el área de operaciones, se basará en el respeto indeclinable de la dignidad de todos los seres humanos, sin discriminaciones basadas en raza, sexo, edad, religión, condiciones socioeconómicas o inclinaciones ideológicas o políticas, y debe ser siempre amable y cordial.

- La gerencia debe procurar que, en lo posible, los contratistas de Ocensa, en el desarrollo de los contratos de la compañía, se comprometan también con el respeto y promoción de los derechos y libertades de todas las personas.
- Ocensa, en sus asuntos de seguridad, enfatizará en el respeto y promoción de los derechos y libertades de todas las personas. En esta materia, Ocensa utilizará como guía de acción los "Principios voluntarios sobre seguridad y derechos humanos" (www.voluntaryprinciples.org).
- Los empleados y contratistas de Ocensa tienen el deber de actuar conforme al Estado de Derecho; deben rechazar todas las formas de violencia y no se relacionarán con grupos armados fuera de la ley.
- El carácter civil de los empleados, contratistas, bienes e instalaciones de Ocensa, reconocido por el derecho internacional humanitario, es la piedra angular de su protección en situaciones de conflicto armado. Es responsabilidad de todos los empleados y contratistas de Ocensa evitar que sus acciones pongan en riesgo tal carácter.
- Es responsabilidad de todos los empleados cumplir con la política de Ocensa en esta materia y con las normas y procedimientos establecidos.

Teniendo en cuenta que la protección de los derechos humanos no es un trabajo individual exclusivo del Estado, sino que debe ser un esfuerzo conjunto de todas las fuerzas vivas de la comunidad, la tarea que como empresa se ha asumido, en la defensa de dichos derechos, es la divulgación y promoción de los mismos, y ello incluye la responsabilidad de cumplir con los deberes sociales, para hacer de la convivencia pacífica la única forma de vida.

Diez temas críticos en Derechos Humanos. Entendiendo que la valoración de impactos en materia de derechos humanos es un proceso dinámico, Ocesa ha definido diez temas críticos que son el norte de su gestión en esta materia. Estos temas son de total aplicación para los trabajadores y contratistas de la compañía:

1

Respeto

Entendemos que la base de las relaciones interpersonales es el trato respetuoso de la dignidad de todos, sin ningún tipo de discriminaciones, en condiciones de amabilidad y cordialidad.

2

Cultura de la legalidad

Acatamos la Constitución y la Ley y respetamos a las instituciones legítimamente constituidas. Asumimos con conocimiento nuestros deberes constitucionales e identificamos, acatamos y promovemos la obediencia de las principales normas legales sobre temas críticos en derechos humanos para empresas.

3

Rechazo a la violencia

Rechazamos la violencia y, por ende, todo tipo de relacionamiento de trabajadores y contratistas con grupos armados ilegales. No buscaremos ningún contacto con grupos armados ilegales, y denunciaremos todo intento de ellos por entrar en contacto con nosotros.

4

Preservación del carácter civil

Todos en Ocesa somos civiles, y el Derecho Internacional Humanitario nos protege al prohibir cualquier tipo de ataque en contra de los civiles en situaciones de conflicto armado. Para mantener esa protección, no debemos hacer nada que nos involucre directamente en el conflicto armado.

5

Promoción de prácticas de seguridad que favorezcan los derechos humanos

Promovemos que las prácticas de seguridad que el Estado o las empresas de vigilancia desarrollen, para la protección del personal y bienes de Ocesa, sean implementadas en condiciones de respeto a la Constitución y a la Ley, y favorezcan efectivamente los derechos y libertades de todas las personas en nuestra área de operación.

6

Empleo sin discriminación

En el proceso de selección de personal no puede haber ningún tipo de discriminación. Trabajamos en el mantenimiento de una cultura de no discriminación, y practicamos y promovemos en nuestros contratistas la aplicación de procedimientos para la gestión del talento humano, acordes con este principio.



7

Empleo sin explotación infantil

Entendemos que la explotación infantil afecta gravemente la dignidad del ser humano, por privar a muchos menores de las bases para su desarrollo afectivo, moral e intelectual. Practicamos y promovemos en nuestros contratistas la aplicación de procedimientos para la gestión del talento humano, acordes con la Ley y los estándares internacionales en materia de trabajo de menores de edad.

8

Empleo sin trabajo forzoso

Subsiste en el mundo la urgencia por prevenir y erradicar el trabajo forzoso y las prácticas análogas a la esclavitud, entendidas como aquellas situaciones en las que personas desarrollan su trabajo bajo la amenaza de una pena, sin haberse ofrecido voluntariamente y sin la libertad de renunciar. Practicamos y promovemos en nuestros contratistas la aplicación de procedimientos para la gestión del talento humano, que respeten la libertad de elegir el empleo y de retirarse de él.

9

Respeto al derecho de asociación

Somos respetuosos de la libertad que los trabajadores de Ocesa tienen de asociarse para fundar sindicatos o de afiliarse a sindicatos ya existentes. Acatamos y difundimos las disposiciones legales que definen y prohíben prácticas atentatorias contra la libertad sindical, y promovemos su acatamiento por parte de nuestros contratistas.

10

Comunicación abierta en derechos humanos

Contamos con mecanismos de comunicación encaminados a que todas las personas puedan manifestar sus inquietudes o quejas, relacionadas con la aplicación de la política en derechos humanos a situaciones específicas. Paralelamente, trabajamos para mantener un entorno cultural en el que las personas sientan libertad para hablar sobre derechos humanos, y canalizar sus inquietudes con confianza, en una respuesta imparcial y eficaz de la gerencia, y sin el temor de sufrir consecuencias negativas (derechoshumanos@ocensa.com.co).

PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN LA CONTRATACIÓN

- 1 Entendemos que nuestra filosofía en materia de derechos humanos debe abarcar toda nuestra operación, incluyendo las actividades de las empresas que nos prestan servicios.
- 2 El estándar de promoción de los derechos humanos en la contratación define los parámetros y responsabilidades en torno a la formulación de exigencias contractuales a nuestros proveedores de servicios, su seguimiento y verificación.



Gestión de los Derechos Humanos en Ocensa

El compromiso de Ocensa no se agota en hacer pública su política, sino que ha implicado desarrollar una gestión, basada en:

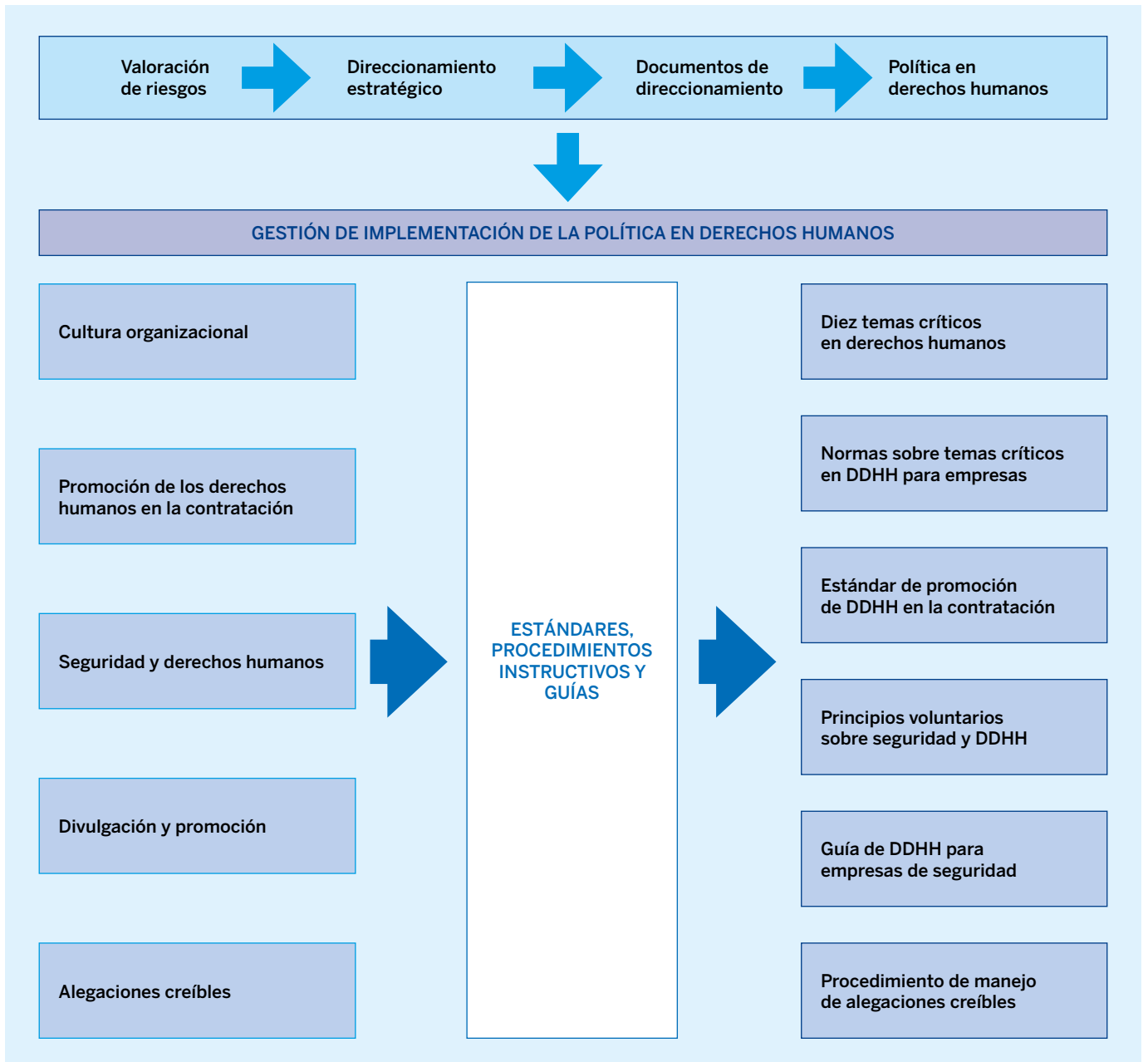
- La definición clara de responsabilidades en todos los niveles de la organización.
- La comunicación, capacitación y empoderamiento necesarios para el ejercicio de esas responsabilidades.
- El establecimiento de temas críticos, en torno a los cuales diseñar e implementar prácticas preventivas y de aseguramiento.

El enfoque de aseguramiento significa que desplegamos toda nuestra diligencia para asegurar que nuestras actividades tengan un impacto positivo en el respeto y reconocimiento de los derechos y libertades de todos. Además de manifestar públicamente el compromiso de Ocensa con el respeto y promoción de los derechos y libertades de todas las personas, la política en derechos humanos sienta las bases para el desarrollo de una gestión corporativa encaminada a su implementación.

A la Gerencia de Asuntos Corporativos le corresponde el impulso de dicha gestión, estableciendo las normas, procedimientos, mecanismos y supervisión, y desarrollando los programas de capacitación apropiados.



DESPLEGAMOS TODA NUESTRA DILIGENCIA PARA ASEGURAR QUE NUESTRAS ACTIVIDADES TENGAN UN IMPACTO POSITIVO EN EL RESPETO Y RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS Y LIBERTADES DE TODOS



Cultura organizacional

Ocensa promueve el mantenimiento de una cultura organizacional de reconocimiento a los derechos y libertades de todas las personas, a través de cinco herramientas:

1

Inducción. Presentación para todo el personal nuevo, de una hora de duración, a fin de sensibilizarlo sobre el respeto a los derechos y libertades, y explicarle la política en derechos humanos; se aclaran las implicaciones de la misma en el desempeño de las funciones de cada integrante de la organización, y se muestra lo que Ocensa hace para que su política en derechos humanos se cumpla.

2

Re-inducción anual. Presentación de una hora y media, para todo el personal en oficinas y estaciones del oleoducto, y en otras ubicaciones, con presencia de contratistas. Además de refrescar los elementos de la inducción, busca divulgar los resultados de la gestión en derechos humanos de la compañía.

3

Programas de sensibilización. Ciclos de talleres y conferencias, para profundizar en el conocimiento de temas específicos relacionados con nuestra política. También se han impulsado programas especiales, como el concurso de pintura para niños, el juego de la oleoescalera, eventos como el teatro-foro y el cine-taller, y el programa "Derechos humanos en foco".

4

Capacitaciones especiales. Dirigidas a grupos específicos de la organización, con el ánimo de reforzar el entendimiento de temas de especial trascendencia para las labores que desarrollan. Han estado dirigidas al área de seguridad, al área de logística y a los administradores de contratos.

5

Biblioteca de derechos humanos. Cuenta con más de cincuenta volúmenes, así como cursos virtuales en discos compactos. Además, a través de la intranet se puede tener acceso a un gran número de obras y artículos de consulta, audiolibros sobre la historia de los derechos humanos, y a todos los documentos corporativos relacionados.

Las herramientas, diseñadas y difundidas por la Gerencia de Asuntos Corporativos, propenden porque la gestión en derechos humanos sea transversal; es decir, que el mayor número posible de integrantes en la organización tomen parte activa en su desarrollo.

DIVULGAMOS EN LOS MUNICIPIOS DEL ÁREA DE INFLUENCIA DE OCENSA, Y FRENTE A SUS AUTORIDADES Y MIEMBROS DE LA COMUNIDAD, NUESTRA FILOSOFÍA EN DERECHOS HUMANOS Y NUESTROS MECANISMOS DE COMUNICACIÓN Y QUEJAS



SEGURIDAD Y DERECHOS HUMANOS

Entendemos que la seguridad es uno de los derechos humanos, y que es condición para el disfrute de los demás derechos; además, que es al Estado al que le corresponde darnos seguridad a todos. La política en derechos humanos de Ocenca adopta como guía los “Principios voluntarios sobre seguridad y derechos humanos” (www.voluntaryprinciples.org). Con base en ellos promovemos que las prácticas de seguridad que el Estado o las empresas de vigilancia desarrollen, para la protección del personal y bienes de Ocenca, sean implementadas en condiciones de respeto a la Constitución y a la Ley, y favorezcan efectivamente los derechos y libertades de todas las personas en nuestras áreas de operación.

DIVULGACIÓN Y PROMOCIÓN

Divulgamos en los municipios del área de influencia de Ocenca, y frente a sus autoridades y miembros de la comunidad, nuestra filosofía en derechos humanos y nuestros mecanismos de comunicación y quejas. Desarrollamos talleres de sensibilización en materia de derechos humanos, con apoyo en el cubo de los derechos humanos ideado por Ocenca.



Principales actividades en el 2010

Empleados

Inducción

23 sesiones, 120 nuevos empleados capacitados.

Divulgación

y sensibilización de la política

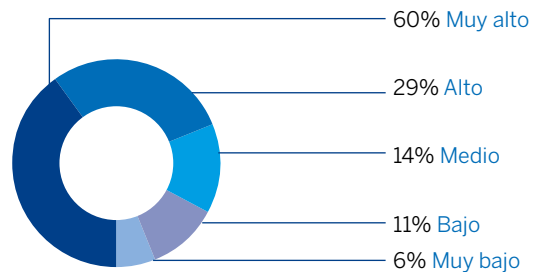
- Participación del **23%** de los trabajadores de toda la compañía.
- Durante noviembre y diciembre se realizó el concurso interno denominado coeficiente DH.



Contratistas

Se adelantó la auditoría de cumplimiento sobre la gestión en derechos humanos de los contratistas, frente al estándar de promoción de los derechos humanos en la contratación DH-ST-001

- La auditoría abarcó el **100%** de las empresas clasificadas en el nivel estratégico alto y medio para la operación de la compañía, y fueron auditadas **35** empresas en total, con el propósito de verificar el nivel de la gestión de los contratistas respecto a los requisitos del estándar DH-ST-001. Como resultado se obtuvo que para la generalidad de los contratistas el nivel de cumplimiento fue el siguiente:



- El estándar de derechos humanos para la contratación ST-DH-001 es una iniciativa de Ocensa para garantizar el deber de apoyar y respetar la protección y la promoción de los derechos humanos, además de disminuir el riesgo de que la compañía se vea involucrada en el abuso de los derechos humanos en su cadena de abastecimiento.



Comunidades

Proyecto de promoción de los derechos humanos en comunidades educativas

- **16** municipios del área de influencia, **114** instituciones educativas, **235** docentes participantes.
- Fortaleciendo conceptual y pedagógicamente a los docentes que conforman los consejos académicos de las intuiciones educativas y facilitando el desarrollo de procesos educativos en y desde los derechos humanos, a través de la capacitación en los temas de calidad, pertinencia e inclusión educativa.



Fuerzas militares localizadas en área de influencia del oleoducto

Capacitación en derechos humanos y derecho internacional humanitario

- **1.204** miembros de las Fuerzas Militares. Cobertura de las brigadas I, XI, XIV, XVI del Ejército Nacional.

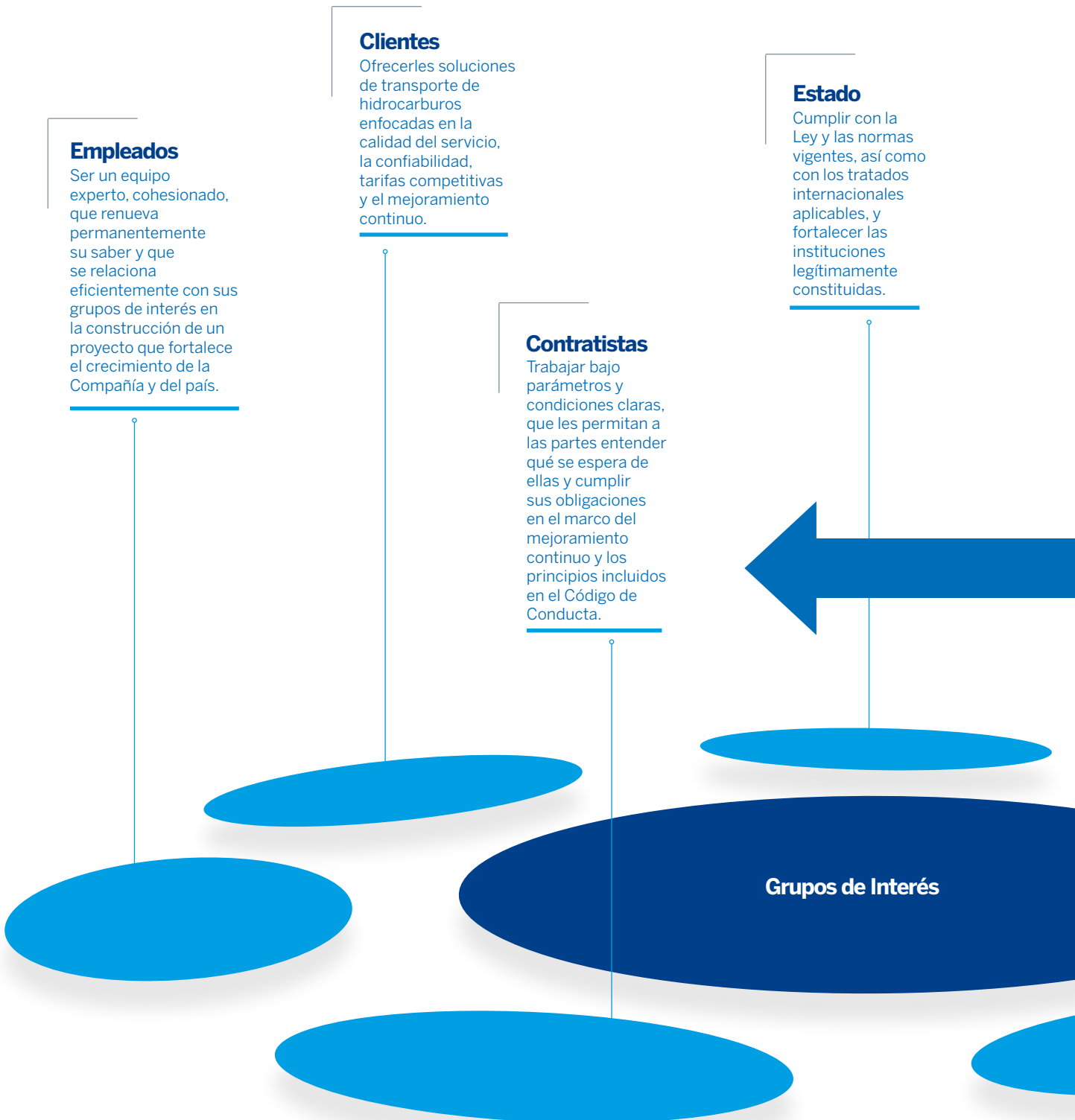


Seguridad

- En agosto se desarrolló una capacitación en derechos humanos y derecho internacional humanitario, a los integrantes de la Brigada XI del Ejército Nacional, localizada en Montería, a través de la cual se capacitaron **103** soldados pertenecientes a esta brigada.

Diálogo con Grupos de Interés

PARA OCENSA, EL COMPROMISO DE DIÁLOGO CON SUS GRUPOS DE INTERÉS ES PERMANENTE; POR ELLO, AVANZA EN LA CONSTRUCCIÓN DE CANALES Y MECANISMOS DE COMUNICACIÓN QUE LE PERMITAN ESTABLECER RELACIONES DE CONFIANZA CON ELLOS.



Socios

Proporcionarles un servicio de transporte de hidrocarburos con estándares de clase mundial, eficiente, responsable y sostenible en el tiempo.

Medios

Ofrecer información de manera responsable y oportuna.

Comunidad

Transportar hidrocarburos de una manera segura y responsable, contribuyendo a la construcción de condiciones sociopolíticas estables en el área de influencia, fortaleciendo la institucionalidad, la formación de capital social y el diálogo permanente

Grupos de interés y propuestas de valor de Ocesa

En el desarrollo de su actividad, Ocesa día a día interactúa con diferentes públicos, los cuales se constituyen en punto de partida para el cumplimiento de sus objetivos misionales. De las posibles partes interesadas en la actividad de Ocesa se seleccionaron los grupos de interés, teniendo en cuenta el relacionamiento permanente que se ha establecido y que ha permitido identificar y conocer sus necesidades, intereses, preocupaciones y la manera de responder a ellas. Estos grupos de interés se consideran como un elemento esencial en la planificación estratégica del negocio, y hacia ellos se establecen procedimientos de diálogo constante.

Mecanismos y temas de comunicación

Ocensa es consciente de la importancia de generar una relación de confianza con sus grupos de interés; por ello, además de brindarles información continua, transparente y oportuna de las actividades que desarrolla, fomenta el diálogo con todos ellos por medio de distintos canales de comunicación, que se adecuan a sus características y necesidades. Los más destacados y usuales se enumeran a continuación:

- Mecanismos de comunicación
- Temas de interés

Empleados

- Página web
- Reuniones periódicas
- Conversatorios con el Gerente General
- Comunicaciones escritas, telefónicas, correo electrónico
- Campañas educativas
- Revista interna TUBOZ
- En contacto (boletín)
- Derechos humanos
- Derechos laborales
- Seguridad y salud ocupacional
- Calidad de vida laboral
- Calidad de vida de las familias
- Manejo de alegaciones creíbles
- Evaluación de desempeño
- Voluntariado con la comunidad

Estado

- Remisión de informes
- Socializaciones con autoridades municipales
- Reuniones periódicas con alcaldes, gobernadores, concejales y directores de entidades públicas
- Visitas a instalaciones
- Página web
- Cumplimiento normativo
- Impuesto de transporte
- Desarrollo local
- Fortalecimiento de la gestión pública
- Cargues, exportaciones y volúmenes
- Alianzas estratégicas para fortalecimiento
- Capacitación, protección y respeto de los derechos humanos
- Planeación de actividades
- Auditorías a organismos de control

Socios

- Informes de gestión
- Asamblea
- Reuniones de la junta
- Comités
- Pre-juntas
- Reunión uno a uno
- Reunión grupo empresa
- Comités de junta y estatutarios
- Información y comunicación
- Sustentabilidad ambiental
- Desempeño económico y comercial
- Desempeño social
- Gobierno corporativo
- Condición de socio como parte de la operación

Contratistas

- Informes diarios y mensuales a Ocensa
- Comunicación por correo electrónico
- Capacitación virtual (web)
- Acompañamiento plan de trabajo
- Reuniones
- Visitas de obra
- Calidad de vida laboral
- Seguridad y salud ocupacional
- Desarrollo de proveedores
- Sistema de licitación
- Políticas contractuales
- Acompañamiento ejecución planes de manejo y gestión comunidades

Comunidad

- Programa radial: "Construyendo futuro"
- Periódico: "Huellas"
- Reuniones de socialización
- Encuentros comunitarios
- Reuniones de concertación - Plan de inversión social
- Línea 800 de reporte de incidentes
- Procedimiento de quejas y reclamos
- Atención solicitudes de información
- Impuesto de transporte
- Acuerdos sobre inversión social
- Apoyo proyectos de inversión social
- Quejas y reclamos
- Contratación mano de obra
- Mecanismos de involucramiento
- Plan de manejo ambiental - Compensación forestal

Clientes

- Página web
- Informes diarios y balances mensuales
- Informe nominaciones
- Reuniones y comité de nominación mensual
- Reuniones Compensación Volumétrica Calidad -CVC-
- Balances volumétricos
- Tarifas
- Manual de transporte
- Nominaciones
- Negociación términos contractuales
- Transparencia comercial
- Programa de exportaciones

Participación en iniciativas, entidades y gremios



Iniciativas,
entidades
y gremios

1. Asociación Colombiana del Petróleo –ACP–
2. Cámara de Comercio Colombo Canadiense
3. Cámara de Comercio Colombo Americana
4. Clean Caribbean & Americas (entidad de ayuda para atención de respuesta de emergencias costa afuera)
5. Consejo Colombiano de Seguridad
6. Sociedad Latinoamericana de Operadores de Monoboyas –SLOM– (el Presidente de la sociedad es el Gerente de Operaciones y Mantenimiento de Ocesa)
7. NACE - Corrosion Society Nace International
8. ACICOR - Asociación Colombiana de Ingenieros de Corrosión
9. INLAC - Instituto Latinoamericano de la Calidad

Premios
recibidos

1. Premio Maestría 2010, por su excelente gestión en la implementación y desarrollo del programa de salud ocupacional - Otorgado por ARP Colpatria
2. Premio trabajo seguro - Maestría 2010 - ARP Colpatria
3. Premio Maestría 2010, por excelentes resultados en el control de accidentalidad “ empresa segura” - ARP Colpatria
4. Nominado: Medalla al Mérito Cruz Esmeralda - 2010 - Consejo Colombiano de Seguridad - Categoría Avanzada
5. Premio ACIEM a la Ingeniería de Mantenimiento 2010, por el proyecto denominado “Calificación de competencias técnicas de personal para realizar actividades críticas de operación y mantenimiento en Ocesa”



DIMENSIÓN ECONÓMICA Y FINANCIERA



Contexto de la actividad de transporte de petróleo en el país

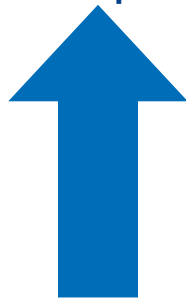
TRANSPORTE DE PETRÓLEO EN EL PAIS

Con el fin de aumentar el índice de prospectividad del país y atraer inversionistas nacionales y extranjeros a participar en el negocio petrolero, en el año 2003 el Gobierno Nacional introdujo cambios en la política energética: la escisión de Ecopetrol, separando su doble rol de regulador, al mismo tiempo que empresa petrolera, y la creación de la Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH) como Unidad Administrativa Especial, adscrita al Ministerio de Minas y Energía, encargada de la "administración integral de las reservas de hidrocarburos de propiedad de la Nación".

Ese año la promoción que hizo la ANH de los recursos hidrocarburíferos del país, dando a conocer las características de los nuevos contratos y prospectividad del país, y participando en diversos eventos internacionales, junto al precio que alcanzó el petróleo, estimuló el interés en la exploración y explotación en el país a su nivel más alto de los últimos diez años.

LA ACTIVIDAD EXPLORATORIA DEL PAÍS PASÓ DE 15 POZOS EXPLORATORIOS A FINALES DE LOS 90, A MÁS DE 78 POZOS EN EL 2010.

2010: 78 pozos



1999: 15 pozos

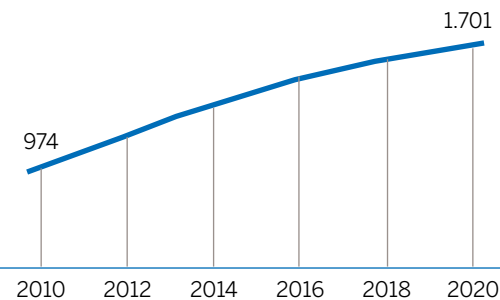
La producción de petróleo de Colombia ha crecido en un 10%, en promedio, durante los últimos 5 años y el año 2010 ha cerrado con una producción de 829,000 barriles por día (BPD). Ecopetrol estima que la producción alcanzará 1.0 millones de BPD en 2011. Los analistas esperan que para 2015 Colombia tendrá casi 1,3 millones de BPD. Las reservas probadas han aumentado de 1.453 millones de barriles (MBBL) en el 2004 a 1,919 MBBL en el 2009, que representan un crecimiento de 5.4% en promedio, y hay más de 1.600 MBBL en las reservas probables y posibles.

El transporte de crudo

El principal problema de la industria no radica exclusivamente en producir crudo, la actividad de transporte es fundamental para poder movilizar el crudo y hacer viable su comercialización.

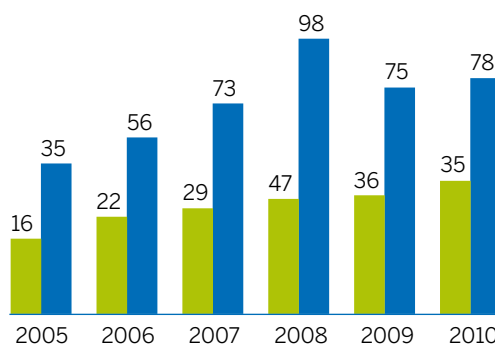
Escenarios de Producción de Crudos

Los escenarios de producción de crudos de acuerdo a la ADL - ANH (2006) indican que para el 2020 el país debe alcanzar los 900 Kbpd



Actividad exploratoria

La actividad exploratoria del país pasó de 15 pozos exploratorios a finales de los 90s, a más de 78 pozos en 2010.





PROCESO DE EXPANSIÓN E INVERSIONES

Con base en las perspectivas de la actividad exploratoria y de producción, y en las estadísticas de años anteriores, así como en la tendencia creciente del sector de hidrocarburos en Colombia y con fundamento en el cambio en los productos que se transportan. Ocensa en sus inicios transportaba principalmente crudos medios y livianos, pero desde los inicios de la primera década de los años 2000 Colombia se ha venido convirtiendo en un productor de crudo pesado; así, Ocensa decide iniciar un proceso de ajuste a su infraestructura, para dar respuesta a las necesidades del sector y a los productores de petróleo crudo en el país.

En el 2009 Ocensa decidió ejecutar la primera gran expansión de su capacidad en cien mil barriles diarios (100.000 BPD), para llegar a 560.000 BPD en el segmento dos del oleoducto y 335.000 BPD en el segmento tres. Además, durante el primer trimestre del 2010, Enbridge Technology Inc. (ETI) fue contratado para completar un estudio de ingeniería, a fin de evaluar diferentes capacidades para una nueva expansión. Según los resultados presentados por ETI, se definió una estructura que incluye: aspectos económicos, financieros y comerciales del proyecto, tales como ventas necesarias, estructura de capital y niveles tarifarios.

En la actualidad y con base en la estructura mencionada, Ocensa, a través de un proceso denominado "de temporada abierta" ("Open Season"), le ha propuesto al mercado una nueva expansión para aumentar la capacidad en 100.000 BPD y llegar a una capacidad total de 660.000 BPD. Si en este proceso llegaran a concretarse todos los requisitos necesarios para viabilizar la expansión, se esperarías contar con dicha capacidad adicional para el segundo semestre del 2013.



EN LA ACTUALIDAD Y CON BASE EN LA ESTRUCTURA MENCIONADA, OCENSA, A TRAVÉS DE UN PROCESO DENOMINADO "DE TEMPORADA ABIERTA" ("OPEN SEASON"), LE HA PROPUESTO AL MERCADO UNA NUEVA EXPANSIÓN PARA AUMENTAR LA CAPACIDAD EN 100.000 BPD

Desempeño económico de Ocensa

Valor económico generado y distribuido

Cifras en millones de pesos

Ingresos	2010	2009	Variación	%
Ingresos por transporte de hidrocarburos	1.094.659	692.227	402.432	58,1%
Servicios portuarios	15.960	13.629	2.331	17,1%
Ingresos operacionales	1.110.619	705.856	404.763	57,3%
Ingresos financieros	1.120	996	123	12,4%
Ingresos no financieros	10.266	11.258	-992	-8,8%
Ingresos no operacionales	11.385	12.254	-869	-7,1%
Ingresos totales	1.122.004	718.110	403.894	56,2%

Costos operacionales

Cifras en millones de pesos

Fijos	2010	2009	Variación	%
Depreciaciones y amortizaciones	436.608	428.886	7.722	1,8%
Mantenimiento de línea, bases y estaciones 70%	40.384	44.405	-4.020	-9,1%
Mantenimiento mayor 70%	17.248	12.603	4.645	36,9%
Seguridad urbana, seguridad rural y HSE	13.248	13.149	99	0,8%
Ingeniería y tecnología (Q&Q, sistemas y telecomunicaciones)	12.405	12.862	-457	-3,6%
Impuestos, seguros y contribuciones	4.507	4.919	-412	-8,4%
Emergencias y contingencias	3.814	3.536	277	7,8%
Impuesto al patrimonio - IVA Plan Vallejo	22.061	22.061	-	
Total costos fijos	550.276	542.421	7.855	1,4%
Variables				
A. Inflexibles				
Mantenimiento de línea, bases y estaciones 30%	17.308	19.031	-1.723	-9%
Mantenimiento mayor 30%	7.392	5.401	1.991	37%
Consultorías e indirectos (gastos de oficina, consultoría, gastos empleados, comunicaciones y relaciones externas, gastos financieros)	31.180	9.873	21.307	216%
Comunidades	3.481	3.136	345	11%
Contratos con socios Ecopetrol - Citcol	42.490	45.013	-2.523	-6%
Total costos inflexibles	101.851	82.455	19.397	24%
B. Flexibles				
AFE's to Opex	103.172	13.415	89.758	669%
Total costos flexibles	103.172	13.415	89.758	669%
Total costos variables	205.023	95.869	109.154	114%
Total costos fijos y variables	755.300	638.290	117.009	18%
Inversión				
AFE's to Capex	366.681	8.816	357.865	4.059%
Total costo de Inversión	366.681	8.816	357.865	4.059%

Cifras en millones de pesos

EBITDA	2010	2009	Variación	%
Ebitda	917.843	556.026	361.817	65,1%

En relación con los estados financieros del año 2010, frente al 2009, los aspectos más relevantes se detallan a continuación:

Las variaciones en los rubros del balance, confrontando las cifras de diciembre del 2010 con las de diciembre del 2009, y para las cuentas de resultados, cotejando el año completo del 2010 con enero a diciembre del 2009:

Activos corrientes. A 31 de diciembre del 2010 y 31 de diciembre del 2009, la participación respecto al total de los activos es del 43 y 28%, respectivamente. La principal variación corresponde al incremento del activo corriente por efectos del aumento del efectivo e inversiones en \$ 300 mil millones, sobre todo por el recaudo del negocio con Meta Petroleum y del préstamo otorgado por la banca nacional, y

el aumento de las cuentas por cobrar con los "Initial Shippers" en COP\$ 105 mil millones, debido al acuerdo entre accionistas para optimizar el manejo de caja.

Propiedad planta y equipo y diferidos.

Al 31 de diciembre del 2010 y 31 de diciembre del 2009, representan el 52 y 67% frente al total de los activos. La disminución en COP\$ 64.557 millones, durante enero a diciembre del 2010, obedece al efecto de la depreciación y amortización por COP\$ 426.981 millones y COP\$ 9.627 millones, respectivamente, y adiciones de propiedad planta y equipo por COP\$ 359.880 millones, y de diferidos por COP\$ 12.397 millones.

Pasivos. Representan el 72% del total del pasivo y patrimonio, debido al aumento del pasivo corriente y de las obligaciones financieras a largo plazo.

Cifras en millones de pesos

Proveedores	2010	2009	Variación	%
Proveedores	643.766	195.242	448.524	229,7%

Los pagos a proveedores representan un rubro importante, dados los nuevos proyectos emprendidos por la compañía en el 2010.

Obligaciones financieras.

Corresponden al desembolso por COP\$ 1,2 billones, del crédito sindicado autorizado por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, mediante la Resolución 721 del 17 de marzo de 2010, para la operación de escisión y la financiación del plan

de inversiones de Ocensa, créditos que concedieron bancos nacionales con un plazo de 84 meses.

Patrimonio. Representa el 27% del total del pasivo y patrimonio a 31 de diciembre del 2010, y el 97% al 31 de diciembre del 2009, esto debido al proceso de escisión que se llevó a cabo al finalizar el mes de diciembre del 2010, el cual se comenta más adelante. La composición de los saldos de las cuentas patrimoniales al 31 de

OCENSA EN SUS INICIOS TRANSPORTABA PRINCIPALMENTE CRUDOS MEDIOS Y LIVIANOS, PERO DESDE LOS INICIOS DE LA PRIMERA DÉCADA DE LOS AÑOS 2000 COLOMBIA SE HA VENIDO CONVIRTIENDO EN UN PRODUCTOR DE CRUDO PESADO

diciembre del 2010 quedó conformada con capital suscrito y pagado de COP\$ 155.309 millones, revalorización del patrimonio por COP\$ 314.183 millones, el superávit por valorizaciones por COP\$ 54.409 millones y la reserva legal de COP\$ 56.650 millones.

Devolución de capital a los socios.

Existe un acuerdo firmado entre los accionistas de Ocensa, que establece la

devolución, por parte de la compañía, del capital invertido a sus accionistas; dicho proceso se realizó durante el año 2010.

Ingresos operacionales y diferencia

en cambio. Los ingresos operacionales del período enero a diciembre del 2010 se incrementaron en COP\$ 404.763 millones, principalmente por la adquisición de prioridad por parte de Meta Petroleum.

Cifras en millones de pesos

Ingresos	2010	2009	Variación	%
Ingresos por transporte de hidrocarburos	1.094.659	692.227	402.432	58,1%
Servicios portuarios	15.960	13.629	2.331	17,1%
Ingresos operacionales	1.110.619	705.856	404.763	57,3%

Gastos operacionales y de

administración. En el año 2010 se presenta un aumento de COP\$ 96 mil millones, que representan un incremento del 15% frente al 2009, originado principalmente por efectos del mayor gasto de la depreciación por COP\$ 70 millones, aumento en gastos operacionales y administrativos por COP\$

88 mil millones, y de la amortización por COP\$ 8 mil millones.

Gastos financieros. Producto de la financiación obtenida en el 2010, se generaron gastos por intereses por COP\$ 18.687 millones. Esta variación es un componente en los gastos no operacionales.

Cifras en millones de pesos

Entidades financieras (Intereses)	2010	2009	Variación	%
Servicio de la deuda	18.687	-	18.687	100%

Impuestos. La provisión para impuesto sobre la renta, para el 2010, se determinó considerando la base de la renta ordinaria, y en el 2009 fue por renta presuntiva; en ambos períodos se incluye el uso de la deducción por inversión en activos fijos

productivos establecida en el artículo 158-3 del Estatuto Tributario, que para el año gravable fue de 40%, y en el 2010 del 30%. En el año 2010 se generaron los siguientes compromisos de carácter tributario:

Cifras en millones de pesos

Impuestos	2010	2009	Variación	%
Impuesto al patrimonio	22.061	22.061	-	0,0%
Impuesto de renta	89.081	18.310	70.771	386,5%
Otros impuestos	859	917	-59	-6,4%
	112.001	41.289	70.712	171%

Indicadores financieros

Cifras en millones de pesos

Indicadores de liquidez	2010	2009	2008
Razón corriente (activo corriente / pasivo corriente)	2,12	11,55	3,77
Capital de trabajo (activo corriente – pasivo corriente)	478.633	456.178	227.370
Indicador de endeudamiento			
Nivel de endeudamiento (total pasivo / total activo)	72,5%	2,6%	4,4%
Endeudamiento financiero (pasivo financiero / total pasivo)	6,5%	0,0%	1,0%
Concentración de endeudamiento (pasivo corriente / total pasivo)	27,9%	95,0%	96,3%
Indicador de rentabilidad			
Margen operacional (utilidad operacional / ingresos operacionales)	33,9%	9,7%	8,6%

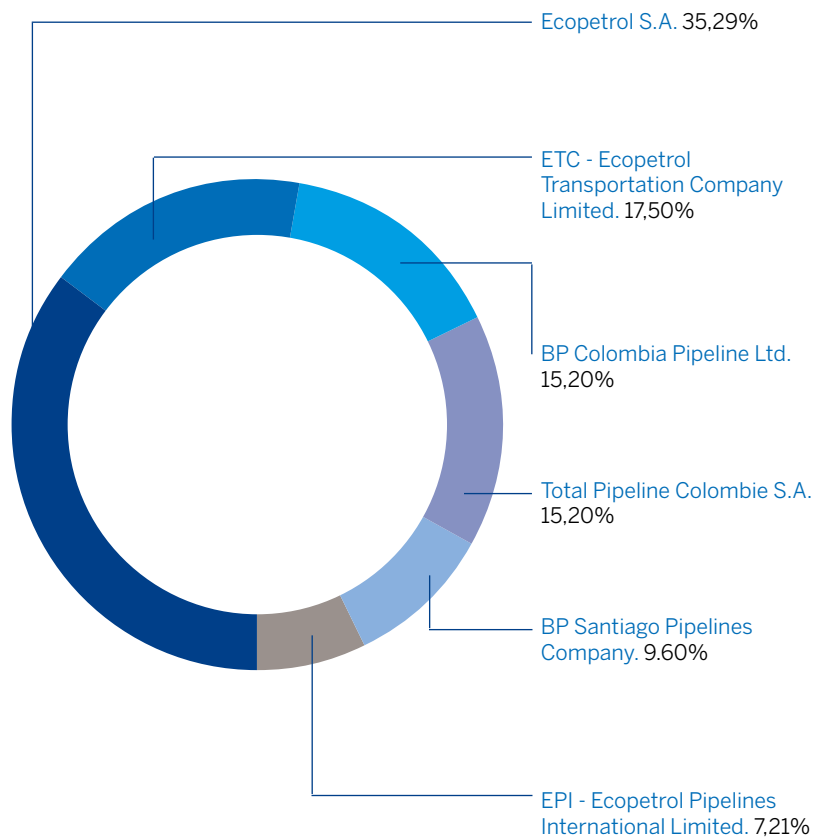
ECOPETROL S.A., socio mayoritario de Ocensa conjuntamente con otras compañías del Grupo Empresarial Ecopetrol (ETC - Ecopetrol Transportation Company Limited y EPI - Ecopetrol Pipelines International Limited), es una sociedad de economía mixta de carácter comercial, organizada bajo la forma de sociedad anónima, del orden nacional, vinculada al Ministerio de Minas y Energía. Es la principal compañía petrolera del país y la más grande de Colombia. Esta empresa cuenta con las dos refinерías que atienden la demanda del país y la salida de productos de exportación. Además de ser accionista y cliente de Ocensa, Ecopetrol tiene un contrato de servicios técnicos y administrativos y es el operador de las estaciones El Porvenir, Miraflores y Vasconia.

BP Colombia Pipelines Ltd. y BP Santiago Pipelines Company. A 31 de diciembre del 2010 formaban parte de BP, una de las empresas de energía más grandes del mundo, que hasta hace poco operó en Colombia bajo el nombre de BP Exploration Company (Colombia) Limited y cuya principal actividad en el país estaba centrada en la operación de los campos de Cusiana y Cupiagua. Estas empresas actualmente pertenecen a Ecopetrol S.A. y a Talisman Colombia Holdco Limited, que se constituyeron en accionistas de la nueva sociedad denominada Equion Energía Limited.

TOTAL es una empresa francesa, líder mundial en la industria de la energía. Su negocio cubre toda la cadena del crudo y gas, desde la búsqueda, producción y distribución de petróleo y gas (exploración y producción), hasta la refinación y el mercadeo de productos de alta calidad.

Composición accionaria

a diciembre 31 de 2010



Ocesa es un activo importante para la infraestructura de transporte de crudo en Colombia, y su crecimiento, sostenibilidad y rentabilidad hacen parte de su estrategia a largo plazo para mantener clientes y afianzar relaciones con la comunidad, el Estado y los medios. Dicha estrategia se ha visto reflejada en los resultados del año 2010, cuando se consolidó la sostenibilidad del negocio a largo plazo, lo cual dio a sus accionistas un valor agregado en su inversión en Ocesa.

Aportes a las regiones

Ocesa realiza importantes contribuciones a la economía de los municipios en donde tiene sus centros de operación, como las estaciones de bombeo de Cusiana, en Tauramena; El Porvenir, en Monterrey; el terminal marítimo de Coveñas y las sedes de coordinación de actividades de mantenimiento en los municipios de Tunja, Puerto Berrío y Caucasia.

Impuesto de transporte

El impuesto de transporte se configura en una forma de compensación establecida a favor de los municipios por cuyas jurisdicciones atraviesan los oleoductos y gasoductos, como una retribución a estas entidades por los daños, el deterioro y los efectos nocivos que haya sufrido su territorio, y en especial su medio ambiente como consecuencia del paso de las tuberías.

El procedimiento para la liquidación, recaudo y giro de los recursos se encuentra regulado por el Decreto 1747 de 1995 y la Ley 141 de 1994. El impuesto se liquida trimestralmente sobre el total de barriles de petróleo transportado por el oleoducto, desde las estaciones de bombeo hasta los centros de distribución.



Los recursos por impuesto de transporte distribuidos a los municipios, de acuerdo con la Ley, deben ser destinados a inversiones en infraestructura social que hagan parte del plan de desarrollo del municipio, como: saneamiento ambiental, servicios de salud, educación, agua potable, alcantarillado y demás servicios públicos.

Por concepto de transporte de petróleo por el oleoducto de Ocesa se generaron y distribuyeron recursos entre 40 municipios (los que de conformidad con la Ley son catalogados como no productores de petróleo) a lo largo de su recorrido, por la suma de \$ 14.344'397.159 en el 2009. En el 2010, dichos recursos ascendieron a la suma de \$ 15.376'534.664,

Recursos por impuesto de transporte distribuidos a los municipios

Cifras en COP\$

Municipio	Total Liquidado 2009*	Total Liquidado 2010*
Tramo Porvenir - Vasconia	Cifras en Cop\$	Cifras en Cop\$
Albania	212'994.443	278'855.969
Boyacá	98'305.129	202'989.435
Campo Hermoso	360'452.136	376'398.656
Florián	663'887.296	577'119.828
Jenesano	442'373.073	430'589.037
Jesús María	294'915.383	333'046.351
La Belleza	281'152.665	323'942.366
Miraflores	638'983.330	560'645.952
Moniquirá	81'920.940	192'151.360
Monterrey**	88'146.931	196'269.828
Otanche	898'017.341	731'995.937
Páez	360'452.136	376'398.656
Puente Nacional	491'525.638	463'103.266
Ramiriquí	278'531.196	322'208.274
Sabana Larga	425'988.886	419'750.960
Sáchica	229'378.630	289'694.046
Samacá	376'836.322	387'236.731
San Luis de Gaceno	65'536.752	181'313.283
Santa Sofía	425'988.886	419'750.960
Sutamarchán	20'447.466	151'486.896
Ventaquemada	131'073.504	224'665.588
Villa de Leyva	323'620.481	352'034.660
Zetaquirá	376'836.322	387'236.731
Tramo Cusiana-Porvenir		
Monterrey	2.336'390.165	1.733'491.026
Tramo Vasconia-Coveñas		
Buena Vista	293'756.770	342'195.817
Caucasia	607'564.530	520'571.268
Chinú	54'507.552	206'201.132
La Apartada	139'967.606	254'778.566
Momil	101'812.320	233'090.235
Planeta Rica	182'794.968	279'122.610
Pueblo Nuevo	182'210.957	278'790.646
Puerto Berrío	541'960.798	483'280.618
Puerto Nare	50'614.156	203'988.038
Purísima	32'120.522	193'475.836
Remedios	640'074.391	539'050.611
Sahagún	447'740.604	429'723.721
San Andrés de Sotavento	273'101.862	338'654.864
Segovia	230'099.734	268'042.050
Tuchín	68'348.496	227'468.975
Zaragoza	524'635.183	451'096.390
Coveñas	69'331.659	214'627.491
TOTAL	14.344'397.159	15.376'534.664

* Valores con descuento del 1%, aplicados según normatividad vigente.



Ocensa en cifras

Extensión del oleoducto	830 km
Barriles de crudo transportados	458 KBPD promedio anual por segmento 2
Ingresos totales	COP\$ 1'122.004 millones
Número de trabajadores	245
Área de influencia	45 municipios en seis departamentos del país
Impuesto de transporte generado a los municipios	COP\$ 15.376.534.664
Empleo generado	5.072 empleos a través de 61 contratistas
Inversión social apalancada	COP\$ 3.490'000.000
Negocios con proveedores locales	COP\$ 4.010'881.517

DIMENSIÓN AMBIENTAL





Gestión de HSE - Salud, Seguridad Industrial y Medio Ambiente



La compañía contempla, dentro de su marco ético y de responsabilidad social, el cumplimiento de los principios fundamentales de su política de HSE, con lo cual asegura la protección de la vida y la integridad de las personas, el establecimiento de relaciones de respeto mutuo con la sociedad y la protección del ambiente, y consolida así la sostenibilidad del negocio a largo plazo.

Respondiendo a los principios que la orientan, de protección de la vida, la integridad de las personas y el medio ambiente, desde su concepción (diseño) Ocensa se ha caracterizado por adelantar la operación y mantenimiento del oleoducto utilizando las prácticas propias de un operador prudente, internacionalmente reconocidas. En el desarrollo de la política corporativa de HSE, Ocensa estructuró los procesos de identificación y control de riesgos e impactos de sus actividades, así como la preparación para respuesta a emergencias, utilizando los lineamientos de los sistemas de gestión y aplicando las normas OHSAS 18001 e ISO 14001, en las cuales está certificada desde el año 2005. Según las auditorías de seguimiento realizadas por la entidad certificadora, el sistema de gestión en HSE de Ocensa cumple con pertinencia y eficacia los requerimientos establecidos.

Con el fin de mantener el proceso de mejoramiento continuo en el sistema de

gestión en HSE, y con base en la experiencia y la retroalimentación obtenida de los grupos de interés, se actualizan los procedimientos y estándares y se definen las tareas críticas, en las cuales se incluyen los nuevos requisitos legales y avances en el estado del arte técnico en temas de HSE. A partir de este ejercicio se generan las actividades de capacitación, entrenamiento y divulgación, para garantizar su aplicación y alcanzar los objetivos y metas de la compañía en cuanto a la protección de la vida y el medio ambiente.

Como parte integral de la gestión en HSE, se realiza la actualización, divulgación y socialización de los planes de contingencia y emergencias para las instalaciones y lugares de trabajo de la compañía, con sus respectivos roles y responsabilidades y procedimientos operativos normalizados, así como el entrenamiento y la capacitación de personal, utilizando como referente el sistema comando de incidentes (SCI), aplicado durante la preparación y realización de simulacros.

Política ambiental



La política en HSE está enfocada no solo a asegurar la protección de la vida y la integridad de las personas, y las relaciones de mutuo respeto con la sociedad, sino también a proteger el ambiente.

Específicamente, la responsabilidad ambiental plantea la identificación, evaluación y manejo de los impactos ambientales, y establece el compromiso de prevención de la contaminación y la conservación de los recursos naturales, a partir de normas y procedimientos que cumplen o superan los requisitos gubernamentales. Adicionalmente, la gestión continua está encaminada a la prevención de eventos a partir de actividades de mantenimiento y monitoreo, así como de un plan de respuesta y atención de emergencias. Este compromiso se divulga a todos los empleados y contratistas, para que asuman su responsabilidad a través de campañas de sensibilización y de programas educativos.

Licencia ambiental

Ocensa cuenta con una licencia ambiental, otorgada por el Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial, expedida para la *construcción y operación del oleoducto Cusiana-Coveñas y sus instalaciones anexas*. Adicionalmente, en cada una de las estaciones de la compañía se cuenta con los permisos vigentes para vertimientos y emisiones otorgadas por las autoridades ambientales competentes de la región.

CUMPLIMIENTO

El cumplimiento en la gestión ambiental sigue las directrices establecidas en los compromisos de la política de salud, seguridad y ambiente, que se basa en la protección ambiental y en el acatamiento a la regulación y a los controles de protección ambiental dados en el plan de manejo ambiental aprobado por la autoridad ambiental.

El seguimiento al cumplimiento ambiental está controlado por la evaluación de cumplimiento de los requisitos legales, con corte a 31 de diciembre de cada año calendario. De la revisión del 2010 se determinó que la normativa ambiental se cumple en cada categoría definida; no obstante, debido a la instalación, durante el 2010, de unidades adicionales de bombeo en la estación de El Porvenir, se hizo necesario desarrollar acciones para mitigar los impactos que en términos de ruido se generaron, al haberse incrementado sus niveles por encima de los límites permitidos. Para estos efectos y en coordinación con la autoridad ambiental, se implementó una barrera viva (varias hileras de árboles frondosos) para atenuar el ruido que se desplaza hacia las viviendas cercanas, y se están desarrollando, además, diseños para buscar un atenuación mayor a partir de barreras en la casa de bombas.

Cabe resaltar que durante el periodo del 2010 no se generó ninguna reclamación o multa producto de la gestión ambiental de la organización.



Desempeño ambiental



Se han generado programas de gestión ambiental, dentro de los cuales se han desarrollado iniciativas en pro de la prevención de la contaminación y protección de los recursos.

El objetivo de la gestión ambiental realizada por Ocensa es prevenir y controlar los impactos negativos sobre los recursos naturales, que se enmarcan en el plan de manejo ambiental y dan cumplimiento a las políticas de la compañía y a los requerimientos legales vigentes. El plan de manejo ambiental es el documento aprobado por el Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial, que genera la licencia ambiental y compila

las actividades necesarias para prevenir, mitigar, corregir y compensar los impactos generados por un proyecto durante las diferentes etapas. Derivados de este compromiso se han generado programas de gestión ambiental, dentro de los cuales se han desarrollado iniciativas en pro de la prevención de la contaminación y protección de los recursos, así:

- Uso eficiente de recursos naturales (agua y energía directa e indirecta)
- Manejo de residuos y emisiones
- Protección y conservación del suelo y la vegetación
- Prevención y control de derrames

Materiales

El consumo de materiales directos se realiza en las actividades propias del mantenimiento civil del derecho de vía (madera y material pétreo) y del mantenimiento mecánico en las estaciones de bombeo (combustibles y lubricantes), así como en las actividades administrativas de oficina (papel).

Debido a la baja demanda de materiales, no se está realizando una valoración importante, solo en el uso del papel y el reúso de la madera. Los materiales empleados en mantenimiento y obras son consumidos en su totalidad y no se tienen opciones de reúso o cambios. Solo se ha generado la cultura del reúso de la madera para entibados, y el del papel, para impresión por ambas caras. La compra de material reciclado no se ha generado.

EL OBJETIVO DE LA GESTIÓN AMBIENTAL REALIZADA POR OCENSA ES PREVENIR Y CONTROLAR LOS IMPACTOS NEGATIVOS SOBRE LOS RECURSOS NATURALES, QUE SE ENMARCAN EN EL PLAN DE MANEJO AMBIENTAL Y DAN CUMPLIMIENTO A LAS POLÍTICAS DE LA COMPAÑÍA Y A LOS REQUERIMIENTOS LEGALES VIGENTES

Energía

En la operación del oleoducto existen dos tipos de energía: la directa, relacionada con el consumo eléctrico, y la indirecta, que se refiere al consumo de hidrocarburos para operación de equipos de bombeo. Se consume energía eléctrica principalmente en la gestión administrativa de las instalaciones, y el uso industrial se focaliza en el bombeo del terminal de Coveñas; en las demás instalaciones, la energía para el bombeo se genera a partir de motores de combustión interna.

En cuanto al consumo directo de energía, los derivados de hidrocarburos (petróleo, diesel) son los únicos consumos de fuentes primarias, y se asocian a la transformación de energía para el funcionamiento de maquinaria y equipos.

Durante el año 2009 se registró un consumo de 251.382 barriles de combustible para el bombeo a través del oleoducto, y para el 2010 se consumió un total de 402.244 barriles; las diferencias están dadas por el aumento en horas de operación de los equipos de bombeo, para cumplir con la demanda de transporte de crudo.

Durante el año 2009 se registró un consumo de 251.382 barriles de combustible para el bombeo a través del oleoducto, y para el 2010 se consumió un total de 402.244 barriles.



PROGRAMAS DE EFICIENCIA ENERGÉTICA

Ocensa cuenta con estrategias para el control del consumo energético, como la sensibilización del personal a través de campañas de ahorro, que buscan generar conciencia sobre el uso eficiente de la energía, mediante ayudas visuales que motivan a apagar la luz o los equipos que no van a ser utilizados por un largo periodo de tiempo. Con el cambio de oficinas en Bogotá, la iluminación natural ha reducido el uso de energía. Por otro lado, se implementó voluntariamente una estrategia en compras, en la cual se optó por seleccionar productos de iluminación con características ahorradoras y reemplazar los existentes en todas las áreas administrativas.

Teniendo en cuenta que en el consumo indirecto de energía eléctrica doméstica de la compañía es donde se genera mayor incidencia en ahorro y uso eficiente, los datos de consumo se reflejan principalmente en las oficinas de Bogotá; las demás instalaciones tienen un consumo bajo, que no ha incidido en el total.

Consumo de energía por instalación (KWh)

Instalación	2009	2010
Cusiana	21.207	20.916
Porvenir	24.236	23.904
Miraflores	21.207	20.916
Soracá	27.266	26.892
Tunja	34.675	31.680
Bogotá	695.766	658.261
La Belleza	3.030	2.988
Berrío	18.177	17.928
Caucasia	6.059	5.976
Coveñas	45.443	44.820
Total	897.064	854.281



INICIATIVAS PARA LA PROTECCIÓN DEL RECURSO HÍDRICO

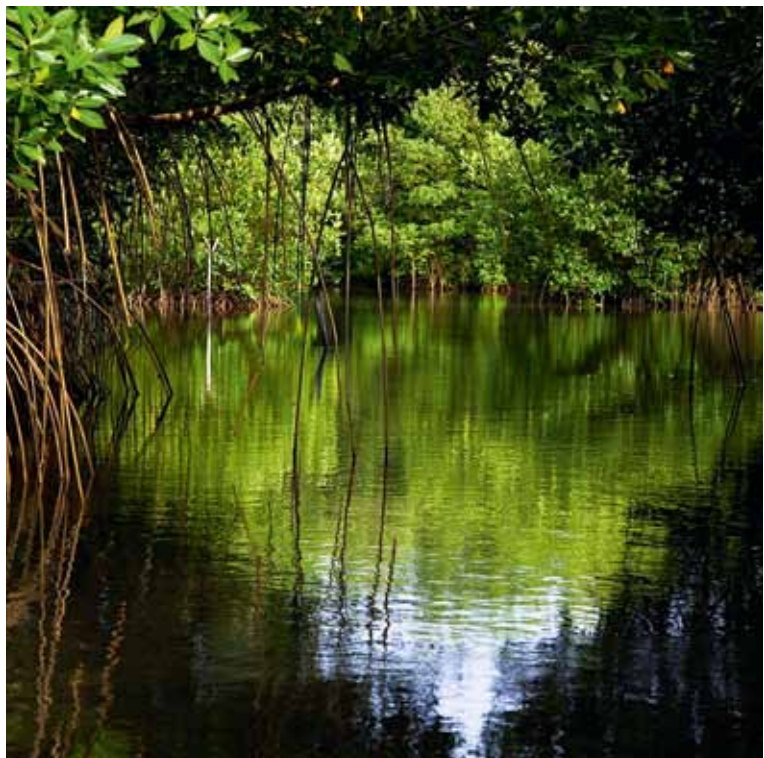
Ocensa cuenta con un programa de uso eficiente del agua, que busca generar conciencia en los empleados sobre la necesidad de usar el recurso de manera eficiente y buscar alternativas para el ahorro del agua, sin que se afecten los caudales ecológicos de las cuencas donde se capta el agua para cada instalación. Para el consumo doméstico se emplean ayudas visuales, para promover el no desperdicio de agua en baños y cafetería. En la semana HSE se realizan diversas actividades, como charlas y talleres sobre los impactos generados por el desperdicio del recurso. En las instalaciones donde los baños son automáticos se ha regulado el tiempo de descargue del agua, para evitar un exceso de consumo de la misma.

Para las concesiones de agua autorizadas por la autoridad ambiental correspondiente se emplean bocatomas, que en todos los casos captan un caudal menor de los caudales autorizados, lo cual se corrobora en los informes periódicos de monitoreo del agua realizados por una empresa certificada.

Constantemente se realiza una revisión de los reportes de consumo de servicios (energía y agua), y se evidenciaron valores por debajo del límite estimado para las oficinas; también se implementó el cambio a llaves ahorradoras de agua, lo cual permitió una mayor disminución en el consumo.

Consumo de agua por año (M³)

Instalación	2009	2010
Cusiana	302,4	201,60
Porvenir	282,24	268,80
Miraflores	338,69	322,56
Soracá	296,35	282,24
Tunja	169,34	161,28
Bogotá	3.093,38	2.302,21
La Belleza	70,56	67,20
Berrío	112,9	107,52
Caucasia	56,45	53,76
Coveñas	395,14	336,00
Total	5.117,44	4.103,17



Agua

El recurso hídrico es de gran importancia en las actividades de operación y mantenimiento del oleoducto; se emplea principalmente en las necesidades de los sistemas sanitarios de cada instalación y en las pruebas de los sistemas contra incendio. El agua requerida para suplir esta demanda se obtiene de acueductos municipales, y sobre todo de concesiones de agua autorizadas por las respectivas corporaciones autónomas regionales.

No se están realizando acciones de reúso del agua, solo hay una opción de uso de agua lluvia para pruebas hidrostáticas y algunas actividades de riego a jardines o limpieza en las bases de mantenimiento.

Los datos de consumo se han mantenido proporcionales en los últimos años, relacionados con el flujo de personal en las diferentes tareas, y como se ha mencionado, el consumo en las oficinas en Bogotá es el que más incide en los registros de consumo total: siempre es más de la mitad de la proporción (60,4% para el 2009 y 56,1% para el 2010).



SE HAN GENERADO ÁREAS PROTEGIDAS, MEDIANTE LA REFORESTACIÓN DE TERRENOS EN LOS MUNICIPIOS DEL ÁREA DE INFLUENCIA DEL OLEODUCTO, EN DONDE A LA FECHA SE TIENEN 1.675 HECTÁREAS DE PLANTACIONES CON ESPECIES NATIVAS, LAS CUALES FUERON SEMBRADAS Y MANTENIDAS POR CINCO AÑOS

Biodiversidad

Alrededor de la biodiversidad, Ocensa ha implementado dos acciones que favorecen la conservación de los recursos naturales y, por ende, fomentan el desarrollo de la biodiversidad en el área de influencia del oleoducto:

Mitigación. Esta acción busca restablecer las condiciones originales del entorno luego de la llegada del proyecto, y asimismo propiciar la conservación y protección del suelo, previniendo la erosión y los deslizamientos naturales. Durante los diseños de las instalaciones de bombeo y almacenamiento de Ocensa, se previó localizarlas en áreas principalmente intervenidas y fuera de zonas reguladas o protegidas; sin embargo, no hace mucho, en jurisdicción del departamento de Boyacá se estableció un área protegida, denominada Parque Natural Regional de las Quinchas, en el que quedó incluido un tramo de 10 km del trazado del oleoducto, en su área de amortiguación. Este tramo, ocupado por la tubería, es exclusivamente en el subsuelo, sin que se intervenga el desarrollo de la biodiversidad en dicha área, pues la actividad es el paso del petróleo por la tubería enterrada. Dicho parque tiene un área de 21.226 ha, y dentro de él el oleoducto ocupa un área en el subsuelo de 6 ha.

En la etapa actual de operación del oleoducto no se generan impactos a los ecosistemas circundantes, debido a que es una actividad controlada, que se hace a través de una estructura enterrada. Aunque durante la construcción se generaron impactos, por la instalación de la tubería, estos fueron mitigados; las zonas en donde se instaló la tubería se recuperaron, para dejarlas en su estado inicial; por lo tanto, a la fecha se ha generado la recuperación de la vegetación, y el suelo está protegido, lo cual ha propiciado condiciones de conservación de la biodiversidad.

Actualmente, debido a condiciones naturales o antrópicas, se requiere realizar mantenimiento al derecho de vía, mediante la construcción de obras de prevención y control de la erosión, lo que implica la revegetalización y conservación, para contribuir a la protección del suelo y la vegetación y, por ende, redundar en la conservación de los recursos naturales y la diversidad del área.

Compensación. De otra parte, se han generado áreas protegidas, mediante la reforestación de terrenos en los municipios del área de influencia del oleoducto, en donde a la fecha se tienen 1.675 hectáreas de plantaciones con especies nativas, las cuales fueron sembradas y mantenidas por cinco años, para luego darlas en custodia y protección a las administraciones municipales. Así mismo, para el año 2010 se contaba con 304 ha establecidas y en seguimiento, para ser entregadas en los próximos años.

En la etapa actual de operación del oleoducto no se generan impactos a los ecosistemas circundantes, debido a que es una actividad controlada, que se hace a través de una estructura enterrada.



INICIATIVAS DE REDUCCIÓN DE EMISIONES

Mantenimiento de equipos. Las rutinas estrictas de mantenimiento de motores logran que la combustión interna sea óptima, y así se reduce la cantidad de emisiones generadas por los motores. En ese sentido, se han realizado mediciones de calidad del aire en cada una de las instalaciones; respecto a los resultados obtenidos por la aplicación de los mantenimientos a motores, se ha encontrado que la emisión de gases regulados por la normativa se encuentra por debajo de los límites establecidos.

Calidad del aire NOx (mg/m³)*

7,45

Calidad del aire SOX (mg/m³)*

10,85

Calidad del aire Material particulado (mg/m³)*

42,05

* Monitoreo anual de calidad del aire, realizado entre enero y febrero del 2010.

En el resto de los meses del año 2010 no se realizaron monitoreos de emisiones, debido a los trabajos del proyecto para ampliación de la capacidad a 560.000 barriles en el segmento 2, los que no permitan garantizar mediciones más precisas. No obstante, de acuerdo con los resultados del 2009, las emisiones de CO₂ estimadas para el 2010 son: 139,6 Kton.

Emisiones por estación

Estación	% en la generación de emisiones
El Porvenir ¹	58,84%
Miraflores ¹	40,95%
Coveñas ²	0,10%
Cusiana ²	0,09%
La Belleza ²	0,02%

1 Debido al uso de crudo y diesel como combustible para las bombas y generadores.

2 Los equipos son básicamente operados con energía eléctrica o gas, y el uso de diesel no es frecuente.

Emisiones, efluentes, residuos

En el manejo de sus aspectos ambientales, relacionados con las actividades propias de la organización, Ocensa ha identificado sus fuentes de emisiones (por efecto de la operación de los motores a combustión interna, que ayudan a mover el crudo a través del oleoducto), residuos (provenientes de las actividades domésticas e industriales) y efluentes o aguas residuales domésticas e industriales (provenientes de los sistemas sanitarios en cada instalación y de los procesos de drenaje de aguas en áreas industriales, como tanques, diques, patios), y su objetivo es reducir esta generación y los impactos significativos que tienen sobre el ambiente. En cuanto a las emisiones, Ocensa ha abordado dos temas importantes:

Calidad del aire

En cuanto a emisiones y calidad del aire, Ocensa continúa cumpliendo con los límites permitidos en la nueva normatividad. Respecto a la normativa para vertimientos, se inició la implementación de los requerimientos para la gestión de renovación de los permisos existentes, a pesar de que aún el gobierno no ha reglamentado la totalidad de los mismos en la norma expedida recientemente.

Las emisiones se calculan también a partir del consumo de combustible y el tiempo de operación del equipo; en el 2009 se consumieron un total de 251.382 barriles, para un tiempo de operación de 192 horas diarias, y en el año 2010 el consumo subió, debido al incremento de la operación; se alcanzaron los 402.244 barriles y un tiempo de operación de 308 horas diarias.



Evaluación del cambio de combustibles.

Para el consumo de crudo que requieren los motores de las estaciones de bombeo, se está desarrollando un mecanismo de desarrollo limpio (MDL), con el objetivo de reducir aproximadamente el 30% de consumo de crudo como combustible de cada uno de los motores, y sustituirlo por gas natural, con lo cual se espera reducir el consumo de crudo en al menos tres estaciones de bombeo. Durante el 2010 se inició un estudio para evaluar la posibilidad de cambio de crudo combustible por una mezcla con gas, que contribuya a la disminución de las emisiones atmosféricas; este estudio se concretará en el 2011.

Reducción de viajes a instalaciones.

Se ha implementado la campaña de divulgación para disminuir el uso de transporte vehicular; se evita generar reuniones presenciales y se impulsa el uso de videoconferencias; para lograrlo se estableció al menos una sala de videoconferencias en las instalaciones con más necesidad de comunicación con otras. En Bogotá se adecuaron cuatro salones para videoconferencias. De esta iniciativa aún no se cuenta con registros de reducción de emisiones.

SE HA IMPLEMENTADO LA CAMPAÑA DE DIVULGACIÓN PARA DISMINUIR EL USO DE TRANSPORTE VEHICULAR; SE EVITA GENERAR REUNIONES PRESENCIALES Y SE IMPULSA EL USO DE VIDEOCONFERENCIA

Cambio climático: como en las instalaciones se cuenta con motores que operan con combustibles, las características físicas y químicas predominantes de sus emisiones son el óxido de nitrógeno y azufre, el dióxido de carbono y el material particulado. Estas emisiones se miden anualmente, a través de cálculos relacionados con el tiempo de operación de cada equipo y la cantidad de combustible utilizado, y también se hacen mediciones de calidad del aire para corroborar la no afectación del mismo.

Protección de la capa de ozono: en cuanto a las emisiones de sustancias agotadoras de la capa ozono, dentro de la operación de Ocensa las únicas que pueden afectarla son las relacionadas con los gases refrigerantes; al respecto se tiene un instructivo de prácticas ambientales para el mantenimiento, con las cuales se evitan descargas al medio, se recuperan los gases extraídos del equipo y se propicia la recuperación de los mismos o la disposición adecuada de los gases no útiles.

GESTIÓN DE RESIDUOS

En Ocensa los residuos se separan en líquidos y sólidos, y de acuerdo con su tipo se manejan responsablemente, para evitar posible contaminación de los recursos o afectación de la salud. Cada instalación cuenta con manejo independiente de residuos, de acuerdo con su origen (industrial o doméstico), y para cada caso da cumplimiento a la legislación nacional aplicable, buscando las mejores alternativas de manejo y disposición. En cuanto al cumplimiento, Ocensa se ajusta a las condiciones técnicas de la normatividad vigente, y en el caso de los residuos peligrosos, se han venido almacenando y manejando con especial cuidado para su disposición, teniendo en cuenta que no todos los fabricantes han desarrollado un plan de gestión para recepción de sus productos obsoletos (baterías, llantas, luminarias).

Residuos líquidos. Corresponden al agua generada en los procesos industriales y domésticos, y se maneja separadamente en sistemas de tratamiento que garantizan que el vertimiento da cumplimiento a los límites establecidos en la legislación colombiana; dichos vertimientos se realizan a caudales mínimos, comparados con los de los ríos o quebradas que los reciben, lo cual garantiza la no afectación del recurso.

Con el compromiso de prevención de la contaminación, para los sistemas de tratamiento de las aguas residuales se cuenta con un plan de mantenimiento periódico; adicionalmente, para la verificación del tratamiento se realiza monitoreo trimestral de la calidad del agua en cada una de las estaciones de bombeo.

Los volúmenes vertidos se miden, con los siguientes resultados: el agua vertida por la operación es de 2.978 m³ para el 2009 y de 2.215 m³ para el año 2010; la reducción del 26% de un año a otro se debe principalmente a la separación de la red de aguas lluvias y aceitosas de los diques de tanques, pues antes no se segregaban y se drenaban al sistema de tratamiento de aguas aceitosas, lo cual incrementaba el volumen vertido; ya separados los drenajes, solo entra agua aceitosa al sistema.

Los vertimientos de residuos líquidos se realizan a caudales mínimos, comparados con los de los ríos o quebradas que los reciben, lo cual garantiza la no afectación del recurso.





Vertimientos de agua

	Vertimientos 2009 (M ³)			Vertimientos 2010 (M ³)		
	Doméstico	Industrial	Total	Doméstico	Industrial	Total
Cusiana	0	52	52	0	32	32
Porvenir	226	713	939	215	415	630
Miraflores	271	518	789	258	272	530
Soracá	237	0	237	226	0	226
La Belleza	56	0	56	54	0	54
Berrío	90	0	90	86	0	86
Caucasia	45	0	45	43	0	43
Coveñas	316	454	770	269	346	614
Total	1.242	1.737	2.978	1.150	1.065	2.215

Durante el año 2010 se decidió dar de baja nueve densitómetros nucleares, cuya fuente radiactiva es el cesio 137; estos equipos fueron reemplazados por otra tecnología que no representara riesgos para la salud pública o a la seguridad, y fueron retornados a su fabricante en Estados Unidos, para su disposición final. Este trámite se realizó bajo la autorización y seguimiento de Ingeominas. El peso total de los equipos entregados fue de 350 kg; sin embargo, el peso del material radiactivo por cada fuente era de algunos gramos.

Residuos sólidos. Se han catalogado, según su origen, en domésticos e industriales, y se manejan de acuerdo con un código de colores en cada una de las instalaciones; para el caso de material orgánico se emplea la caneca o bolsa plástica de color negro; para los materiales recuperables, el color verde, y para el material peligroso, el color rojo.

Cada instalación tiene un sitio de almacenamiento temporal de residuos sólidos domésticos e industriales; los domésticos se separan dependiendo del material (orgánicos o recuperables), y así, se disponen en relleno sanitario o se entregan a cooperativas para su comercialización.

Respecto a los materiales peligrosos, consisten básicamente en residuos de mantenimiento impregnados de hidrocarburo; elementos de protección contaminados, químicos obsoletos, que son embalados y entregados para incineración a una empresa de fabricación de cemento, la

cual aprovecha el contenido energético de este tipo de residuos para sustituir parte del combustible convencional consumido en los hornos de fabricación de cemento. Con esta opción de incineración se propician ventajas ambientales, como la reducción del consumo de combustibles fósiles (para la cementera), disminución del volumen de materiales depositados en los rellenos sanitarios o celdas de seguridad y un tratamiento seguro de los residuos.

Los residuos peligrosos son los que requieren más cuidado y control, y además son los que se generan en mayor volumen dentro de la organización; por ello, cada año se realiza el registro de generación ante el IDEAM. En cuanto a la generación del año 2010, respecto al 2009, hubo una variación derivada de la realización de mantenimientos, principalmente en la estación de El Porvenir, y adicionalmente coincidió la disposición de residuos eléctricos y electrónicos obsoletos, acumulados por varios años.

Residuos sólidos

Tipos de residuos (Ton)	2009	2010
Residuos sólidos contaminados con hidrocarburos y borras	65,75	191,16
Residuos electrónicos	0	11,16
Baterías y pilas	4,37	0,63
Tubos fluorescentes	0	0,08
Residuos de pinturas	0,43	0
TOTAL (Ton)	70,55	203,03

Inversiones ambientales



En línea con los programas macroambientales desarrollados y manteniendo el compromiso de conservación de los recursos naturales, durante el año 2010 se realizaron inversiones de tipo ambiental desde Cupiagua hasta Coveñas, por \$ 6.821'318.318, mientras que para el 2009 la inversión fue de \$ 9.096'601.950; las inversiones se desarrollaron principalmente en trabajos de mantenimiento del derecho de vía (para evitar procesos erosivos y deslizamientos), en manejo de residuos, mantenimiento de instalaciones de tratamiento de aguas residuales y en la gestión propia del área ambiental para la verificación del cumplimiento ambiental en cada frente de trabajo, y la actualización de planes ambientales (plan de contingencia y plan de manejo ambiental).

La variación del 2009 al 2010 se debió principalmente a las actividades de protección de suelos a lo largo del derecho de vía. En el 2009 se realizó un mayor esfuerzo de protección, a causa de las afectaciones derivadas del invierno. Además, en la gestión de cumplimiento ambiental se aprecia variación entre el 2009 y 2010, derivada del mantenimiento a un mayor número de hectáreas del programa de reforestación durante el 2009 (ver biodiversidad).

Seguimiento y monitoreo del cumplimiento ambiental:

2009 **\$1.250.508.691**

2010 **\$1.070.939.912**

Mantenimiento de sistemas de tratamiento y manejo de residuos en estaciones:

2009 **\$2.511.735.286**

2010 **\$1.382.240.666**

Protección del suelo (obras de protección geotécnica al derecho de vía):

2009 **\$5.127.002.357**

2010 **\$4.089.050.559**

Mantenimiento al sistema de respuesta a emergencias ambientales:

2009 **\$207.355.614**

2010 **\$279.087.181**

PROGRAMA DE CONCIENTIZACIÓN PÚBLICA

Este programa contempla la presentación del plan de contingencia de Ocensa ante los Comités Locales para la Prevención y Atención de Desastres –CLOPAD– de los municipios, y la conformación de los Comités Operativos Locales del PNC –COL PNC–, conformados por los miembros del CLOPAD, un representante de la industria, en este caso Ocensa, y un representante de la Corporación Autónoma Regional de la jurisdicción.

Este programa tiene como objetivos:

Promover, a nivel de las comunidades del área de influencia del oleoducto, un proceso de sensibilización frente a las distintas actividades que se desarrollan sobre el derecho de vía y la preparación para responder a un evento de una emergencia por derrame de petróleo.

Establecer los mecanismos de articulación con los entes locales y regionales, que tienen la función de prevención y atención de emergencias, de acuerdo con lo señalado en el Plan Nacional de Contingencia contra Derrames de Hidrocarburos, Derivados y Sustancias Nocivas en Aguas Marinas, Fluviales y Lacustres - Decreto 321 de febrero de 1999.

A partir de la conformación de los comités operativos locales, el programa se plantea una segunda fase, orientada a la divulgación del plan de contingencia de las empresas a las comunidades localizadas a lo largo de los oleoductos. Para ello se convoca a representantes de la comunidad (directivos de Juntas de Acción Comunal, maestros, promotores de salud, inspectores de policía), con quienes se desarrolla la preparación de los planes de respuesta veredales, que son el conjunto de acciones que se deben seguir cuando se presenta una emergencia por derrame de hidrocarburo.

Formulados los planes de respuesta específicos para cada comunidad, se vienen adelantando fases de refuerzo, con el fin de lograr el mejoramiento de prácticas y habilidades en la prevención y respuesta a una emergencia por derrame de petróleo.

Durante el 2009 se adelantó una fase de refuerzo en 342 comunidades, y se actualizaron los planes de respuesta veredales, así como la activación de los COL PNC de cada vereda. Para el 2010 se adelantó otra fase de refuerzo en 240 comunidades, la cual incluyó la realización de un ejercicio de simulación de un evento de derrame de petróleo.



Sistema de Respuesta a Emergencias - SRE

Ocensa, consciente de la importancia de responder a cualquier tipo de evento que pueda poner en riesgo a la comunidad, al ambiente y a la propiedad, ha implementado el sistema de respuesta a emergencias (SRE), el cual, además de ser reactivo frente a la atención y respuesta de eventuales incidentes, cuenta con un nivel de prevención y planeación que garantiza la eficacia y la efectividad en la toma de decisiones y las acciones adoptadas. Los planes de contingencia y emergencia, y los procedimientos, forman parte integral del SRE.

En la atención de un incidente, la primera prioridad es la protección y preservación de la vida humana, y la segunda es la mitigación y minimización de los posibles impactos ambientales negativos.

El sistema contempla un procedimiento para el desarrollo de las actividades de prevención, respuesta y atención de eventuales incidentes que se puedan presentar en la línea principal de flujo y en las instalaciones; el objetivo es identificar y responder ante las situaciones potenciales de incidentes que puedan generar riesgos en la salud, la seguridad y el ambiente.

La respuesta a los eventuales incidentes, durante las etapas de control y mitigación, en las cuales la relación tiempo de respuesta-consecuencias es "crítica", requiere de un esquema de organización de excepción, en donde se definen roles y responsabilidades específicas para cada una de las personas involucradas en la organización.

A pesar de que durante el año 2010 no se presentaron derrames que obligaran a activar el plan de contingencia por afectación de recursos fuera de las instalaciones, se registraron algunos eventos de menor potencial, relacionados con pequeñas fugas en áreas confinadas, que afectaron el suelo en mínimas áreas dentro de las instalaciones industriales de Ocensa.

Durante el 2009 se registraron dieciséis reportes de goteos o fugas en áreas confinadas, las que sumaron un total de 60,1 galones, todos recuperados; para el año 2010 se registraron veinte reportes, pero de volúmenes más bajos, que sumaron un total de 3,6 galones. La razón de la diferencia de reportes y volúmenes se debe principalmente a que en el 2009 se registraron tres eventos con pérdidas de hidrocarburo del orden de los 20 galones, todos recolectados en áreas industriales confinadas.



Integridad en Ocensa, un programa de Operación Segura

El oleoducto ha estado operando durante quince años. Para el desarrollo de esta operación, Ocensa ha trabajado de manera proactiva en mantener y asegurar la integridad de todas las instalaciones, y ha aplicado para ello estrictos programas de mantenimiento y controles de calidad. Su objetivo ha sido asegurar una operación confiable y libre de incidentes.

Características del Programa

Ocensa ha desarrollado e institucionalizado un Programa de Gestión de Integridad (PGI), el cual involucra las actividades desarrolladas para operar el oleoducto de forma segura y eficiente, dentro de los requerimientos y regulaciones existentes y los aspectos más relevantes para prevenir potenciales riesgos que atenten contra la seguridad de las personas o el ambiente.

Para Ocensa es prioridad una operación segura, limpia y confiable; por esta razón, el PGI está diseñado a partir de altos estándares y buenas prácticas de operación y mantenimiento de la industria, para cumplir de forma rigurosa las normas y regulaciones internacionales, tomando en consideración el cumplimiento de las leyes colombianas en cuanto a operación y protección del medio ambiente, parámetros y requerimientos exigidos en regulaciones como ASME B31.4, API 1160 (Managing System Integrity for Hazardous Liquid Pipelines), DOT CFR 49 Parte 195, secciones F y H (Departamento

de Transporte de USA). Actualmente en Colombia no existen regulaciones o códigos específicos respecto al manejo de integridad en oleoductos.

Esta meta de prevención de fugas o rupturas causadas por el deterioro del oleoducto es de carácter corporativo y se traduce, por lo tanto, en un compromiso general a todo nivel por proteger la vida, la salud y la seguridad de empleados, comunidades y medio ambiente. Estos compromisos están incluidos dentro de la Política de Seguridad Industrial y la Directriz de Mantenimiento de la compañía.

Los planes del PGI en Ocensa están divididos en tres grupos:

1

Planes de inspección y monitoreo

Son los planes de inspecciones internas, con herramientas inteligentes, excavaciones, inspecciones de tanques, inspección de estaciones, corrosión interna y externa, evaluación de esfuerzos, integridad costa afuera, equipos críticos.

2

Planes de prevención y mitigación

Son los programas de seguridad, capacitación, mantenimiento del derecho de vía, manejo de riesgos, manejo geotécnico, detección de fugas, manejo de comunidades y respuesta a emergencias.

3

Planes de mejoramiento y optimización

Son los programas de manejo del cambio, control de registros, control de calidad, comunicaciones, auditorías y transferencia de información.

PARA OCENSA ES PRIORIDAD UNA OPERACIÓN SEGURA, LIMPIA Y CONFIABLE; POR ESTA RAZÓN, EL PGI ESTÁ DISEÑADO A PARTIR DE ALTOS ESTÁNDARES Y BUENAS PRÁCTICAS DE OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO DE LA INDUSTRIA, PARA CUMPLIR DE FORMA RIGUROSA LAS NORMAS Y REGULACIONES INTERNACIONALES



ACTIVIDADES REALIZADAS EN EL PROGRAMA

De acuerdo con lo planeado, se ejecutaron acciones para el control y monitoreo de corrosión interna, realizando actividades como la actualización del modelo de crecimiento de anomalías, el plan de limpieza con raspadores a la tubería, los análisis fisicoquímicos y microbiológicos del agua contenida en el crudo, inyección de inhibidores de corrosión y biocidas, y el control y monitoreo de corrosión interna, entre otras.

Las principales actividades que se realizaron hacen referencia a planes de monitoreo y control de corrosión interna, cambio de cupones de monitoreo de corrosión en tanques, recolección y análisis de muestras de crudo y agua en trampas de recibo y tanques, y planes de limpieza interna del ducto con raspadores, entre otras.

En cuanto a los planes para control y monitoreo de corrosión externa, en el 2010 se realizaron diversas actividades, como la inspección de sistemas de protección catódica de la línea offshore 2010, la inspección de sistemas de protección catódica en estaciones, la instalación de unidades de monitoreo remoto en rectificadores y la reparación y optimización de sistemas de protección catódica en Coveñas, entre otras.

Respecto al plan de inspecciones con herramientas inteligentes, en el 2010 se realizó la corrida de herramienta inteligente inercial-geométrica pv-mr & lb-vs 2010, y respecto al plan de evaluación y reparación de anomalías, se realizó la valoración y mitigación de corrosión en juntas offshore y las excavaciones, para valoración y mitigación de anomalías onshore.





Objetivos del programa

Los objetivos de la gestión de integridad complementan la visión y misión de la compañía y se reflejan en las metas corporativas. Estos objetivos se resumen así:

- a) Prevenir fugas de crudo o rupturas en el oleoducto que puedan afectar a la comunidad, a los empleados de la compañía o al medio ambiente.
- b) Operar el oleoducto de forma segura, confiable y eficiente.
- c) Mantener un buen manejo de integridad del oleoducto en la compañía, permitiendo optimizar los recursos de los programas de mitigación y asegurar la eficiencia.
- d) Minimizar los daños e imprevistos no planeados, manteniendo los activos de la compañía en las condiciones operacionales especificadas.
- e) Cumplir con las normas y regulaciones nacionales e internacionales establecidas para la integridad de oleoductos, tomando en consideración el cumplimiento de las leyes colombianas en cuanto a operación y protección del medio ambiente.
- f) Realizar planes de control y mitigación, estableciendo de forma adecuada monitoreos, recolección de datos y análisis de resultados de las diferentes inspecciones y acciones proactivas de remediación, preventivas y correctivas.

El PGI es un proceso dinámico y flexible, el cual se actualiza y revisa permanentemente, de acuerdo con los requerimientos operacionales del oleoducto. Esta evaluación continua permite un mejoramiento constante del programa, el cual contempla el uso de nuevas estrategias, planes, procedimientos y tecnologías.



ELEMENTOS DEL PROGRAMA

El Programa de Gestión de Integridad de Ocensa está soportado principalmente en elementos como la identificación de amenazas y riesgos, la adopción de acciones de prevención, mejoramiento, inspección, mantenimiento y remediación, el desarrollo y aseguramiento de calidad del manejo del cambio de las comunicaciones, la calificación y entrenamiento del personal.

Ocensa es reconocida por tener una operación segura, limpia y eficiente. De esta manera, se compromete con la protección de la vida, la seguridad de las personas y la protección y conservación del medio ambiente. Para garantizar que la operación se realice con éxito, Ocensa dispone de dos sistemas de comunicación: uno satelital o sistema de transmisión de datos, SCADA, y otro que funciona mediante microondas.

Para preservar la integridad de sus tuberías, Ocensa ha venido utilizando la tecnología de inspección de ductos más confiable que existe en la industria de transporte de hidrocarburos (inspecciones internas con herramientas inteligentes). Estas inspecciones permiten evaluar la integridad mecánica del oleoducto, detectando abolladuras, ovalidades, curvas, arrugas y afectaciones de la tubería causadas por movimientos del terreno. Una vez entregados los reportes finales de la inspección con la herramienta inteligente, se inician análisis técnicos para desarrollar un programa de excavaciones estratégicamente relacionado con las anomalías encontradas.



DIMENSIÓN SOCIAL





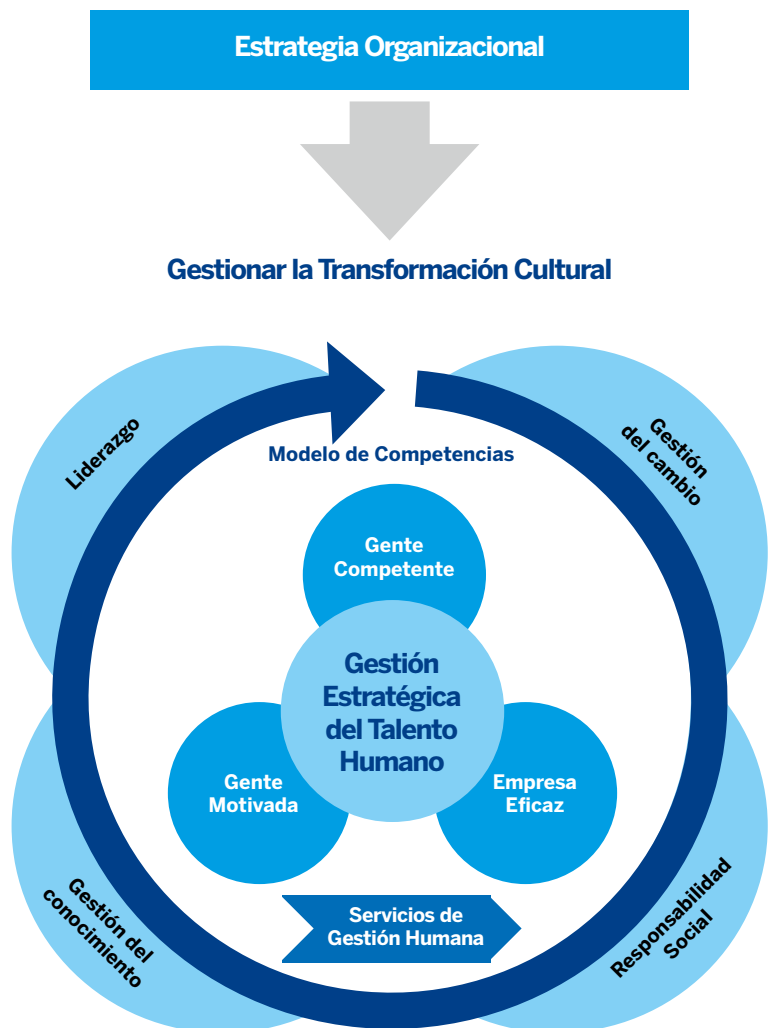
Gestión del Talento Humano

POLÍTICAS

Con el fin de brindar herramientas a los funcionarios, que les permitan generar comportamientos esperados por Ocensa, se han definido y establecido algunas políticas sobre las actuaciones responsables, como parte de la cultura de la compañía, las cuales están directamente relacionadas con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la política en derechos humanos de Ocensa, la legislación laboral vigente y aplicable en Colombia, los principios voluntarios en seguridad y derechos humanos, y las leyes anticorrupción. Desde Gestión Humana, la custodia de las políticas relacionadas de manera directa con el recurso humano son las correspondientes al Código de conducta (ver Gobierno Corporativo) y al lugar de trabajo libre de alcohol y drogas, que hace consciente que el uso de alcohol y drogas psicoactivas (ilegales e inhalantes), legales no prescritas medicamente o usadas sin las instrucciones de un médico, por parte de sus empleados, contratistas y sus trabajadores, puede tener efectos adversos en la capacidad para desempeñarse de forma adecuada, lo cual crea riesgos para la integridad, eficiencia y productividad del empleado, de los compañeros de trabajo y de Ocensa en general.



Ocensa cree que la fuente estratégica de mayor valor es su gente; es con los empleados y a través de ellos que se logran los resultados de la compañía. Por esta razón, la gestión del talento humano se ha orientado en tres perspectivas, tendientes a que este recurso apoye la implementación de las estrategias del negocio y el cumplimiento de sus objetivos: gente motivada, gente competente y empresa efectiva. El resultado de la interacción de estas perspectivas busca la transformación de la cultura organizacional.





A través del desarrollo de este modelo se busca:

- Garantizar que se cuenta con empleados competentes para generar propuestas de valor a sus grupos de interés. Para obtener este resultado la organización se compromete a desarrollar las competencias relacionadas con el SER (conductuales) y el SABER (técnicas), para que los empleados puedan HACER lo que les corresponde en su cargo.
- Contar con personas motivadas, familiarmente responsables, profesionalmente productivas, económicamente satisfechas y socialmente íntegras; plenamente identificadas y comprometidas con el cumplimiento de las metas y retos de la compañía.
- Construir procesos y alinear la estructura organizacional para buscar el mejoramiento continuo y mayor productividad, de tal forma que se asegure la efectiva consecución de los objetivos organizacionales.

Para lograr esto se diseñan y optimizan los procesos y la estructura organizacional, se fortalece el proceso de gestión del desempeño, con el fin de que los empleados tengan una mayor dirección y foco en cuanto a los objetivos, y se continúa trabajando en el mejoramiento de la competencia de liderazgo, ya que un buen líder podrá direccionar, movilizar equipos y lograr objetivos.

Se han definido y establecido algunas políticas sobre las actuaciones responsables, como parte de la cultura de la compañía, las cuales están directamente relacionadas con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la política en derechos humanos de Ocensa, la legislación laboral vigente y aplicable en Colombia, los principios voluntarios en seguridad y derechos humanos, y las leyes anticorrupción.



OCENSA OFRECE A SUS EMPLEADOS DIFERENTES ESTRATEGIAS, QUE APUNTAN A MOTIVAR Y GENERAR SENTIDO DE PERTENENCIA PARA LOGRAR UN RECURSO HUMANO ALTAMENTE COMPETITIVO

Gente motivada

Planta de personal

Ocensa ofrece a sus empleados diferentes estrategias, que apuntan a motivar y generar sentido de pertenencia para lograr un recurso humano altamente competitivo, con un potencial de criticidad para la gestión y resultados de la compañía. El promedio de planta para los últimos años ha sido de 132 empleados directos. La estructura de Ocensa comprende cargos del nivel operativo, táctico y estratégico. Para realizar la gestión y cumplir con las metas y retos que en los últimos años se ha propuesto Ocensa, se ha venido trabajando con tres tipos de vinculaciones o empleados que apoyan los diferentes proyectos:

- Una planta de personal directo, conformado por empleados de niveles estratégicos, tácticos y operativos, responsables directamente de la gestión de la compañía y la consecución de resultados establecidos en el BSC.
- Un grupo de 109 empleados suministrados por una empresa de servicios temporales, responsables de atender proyectos especiales.
- Un grupo de cuatro aprendices y estudiantes en práctica de diferentes universidades del país.

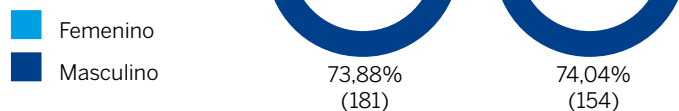
Planta de personal

Por tipo de cargo



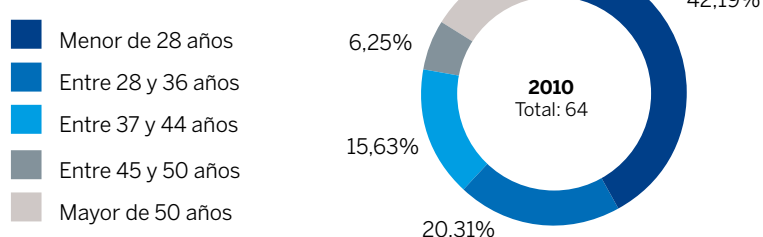
Planta de personal

Por género



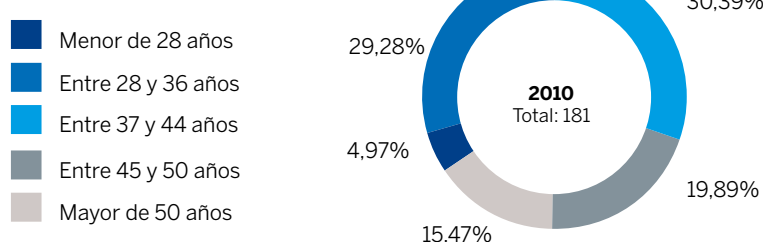
Planta de personal

Por género femenino y por edad



Planta de personal

Por género masculino y por edad



Rotación de personal

El índice de rotación, representado para el 2010 en 0,50%, le permitió a Ocensa mantener altos estándares de desempeño y un personal calificado para cada una de las tareas certificadas.

Planta de personal

Por género y ubicación

(Masculino Femenino)	Directos		Temporales	
	2010	2009	2010	2009
Tunja	14 1	15 1	24 3	9 1
Cusiana	6 1	6 1	17 1	20 2
Coveñas	22 0	22 0	13 1	6 2
Caucasia	4 0	2 0	5 1	3 0
Bogotá	50 35	49 35	26 21	22 12

Las compañías con las cuales Ocensa se compara, para efectos de compensación fija y variable, son de los sectores: financiero, asegurador, industrial, consumo masivo, farmacéutico, energía y petróleo, entre los principales. En el año 2009, nuestra muestra de empresas fue de 162 compañías en esos sectores, y para el 2010, este número de empresas fue incrementado a 176; la muestra aumentó especialmente en el sector de hidrocarburos.

Esquema de retribución

Ocensa cuenta con una estrategia retributiva fundamentada en principios de competitividad y equidad. En ella busca reconocer las acciones y comportamientos deseados en sus empleados, que fortalezca la misión de la compañía en lo referente al manejo de personal, atracción, motivación y retención del mejor talento. El fundamento de la política de compensación está basado en:

1. Competitividad con un mercado de referencia que incluya compañías con requerimientos de estructura, remuneración, políticas y tecnología similares a las de Ocensa.

2. Esquema que asegure control y eficiencia en costos e ingresos para Ocensa y los empleados, respectivamente.
3. Paga asegurada en promedio, buscando el punto medio de los niveles de la estructura salarial de la compañía y por encima del punto medio, por claras intenciones de retención de trabajadores en cargos críticos dentro de la organización.
4. Paga variable a riesgo, por fuera del salario, en forma de bono de desempeño, sujeta a resultados y desarrollo individual.
5. Reconocimiento por maduración, por claras contribuciones de aporte y resultados, con el objeto de lograr movilidad dentro de los niveles salariales.
6. Nivelación de cargos mediante valoraciones y evaluaciones de contribución del trabajador, con el objeto de ubicarlo en el nivel que corresponda, mediante esquemas de movimientos dentro de la escala salarial.
7. Promoción de trabajadores para cubrir vacantes en cargos de mayor responsabilidad y contribución.

Anualmente Ocensa realiza el estudio salarial, en donde se incluye la validación de la escala salarial frente al mercado y su posicionamiento.



OCENSA BRINDA A LOS EMPLEADOS SALARIOS Y BENEFICIOS COMPETITIVOS QUE PERMITEN ASEGURAR LA PERMANENCIA DE LOS MISMOS; PARA ELLO CUENTA CON UN ESQUEMA DE COMPENSACIÓN FLEXIBLE, MEDIANTE EL CUAL SE OTORGA A LOS EMPLEADOS LA POSIBILIDAD DE ESCOGER ENTRE UNA GAMA DE BENEFICIOS AJUSTADOS A LAS NECESIDADES DE SUS FAMILIAS

Salario inicial en Ocensa

En Ocensa, el salario inicial pagado a los empleados para el año 2010 fue de \$ 1'071.200, el cual corresponde a apoyo económico para los estudiantes en práctica, equivalente al 200% del salario mínimo mensual legal vigente. Para empleados directos, de acuerdo con la escala salarial existente, el salario inicial del 2010 fue de \$ 2'883.527, el cual equivale a 5,4 veces el SMMLV. Ocensa brinda a los empleados salarios y beneficios competitivos que permiten asegurar la permanencia de los mismos; para ello cuenta con un esquema de compensación flexible, mediante el cual se otorga a los empleados la posibilidad de escoger entre una gama de beneficios ajustados a las necesidades de sus familias; así se logra un esquema competitivo y atractivo.

Beneficios para los empleados

Ocensa maneja un esquema de compensación flexible, en el cual el empleado logra desalarizarse y distribuir sus beneficios dentro del paquete de catorce productos con que cuenta la compañía. Ocensa brinda a sus empleados algunos beneficios adicionales, los que se encuentran establecidos en el esquema de compensación flexible. Para empleados con salario ordinario se tienen establecidos, como beneficios adicionales: medicina prepagada, seguro de vida, plan exequial, 15% de salario básico en beneficios, según portafolio. Para empleados con salario integral, el esquema de remuneración está compuesto por un ingreso básico mensual de hasta el 70% de la remuneración global, y un paquete de beneficios según necesidades, compuesto por los catorce beneficios que ofrece la compañía a través de los convenios existentes. Los empleados de Ocensa optan por la distribución de sus beneficios conforme al portafolio de productos existente, con una inversión prioritaria de plan ahorro, y en segundo lugar, bono de consumo alimenticio y medicina prepagada.

Número de empleados por plan

Bonos de canasta	56
Plan de ahorro	84
Anticipo por educación	25
Préstamo libre inversión	113
AP ocupantes	13
Póliza asalto en cajero	3
Plan exequial	100
Plan futuro	7
Seguro educativo	19
Seguro de hogar	68
Seguro de autos	76
Seguro enfermedades graves	16
Póliza de cáncer	21
Medicina prepagada	80
Seguro de vida y accidentes	45



COMPENSACIÓN VARIABLE

Con el ánimo de soportar el nuevo modelo de negocio y generar en los empleados una conciencia retadora, focalizada en resultados y que le permita a la compañía reconocer las mejores contribuciones "extra milla", se tiene dentro del esquema de retribución de la compañía el de compensación variable por resultados. Fortalecer la cultura de liderazgo, resultados y trabajo en equipo, son los mayores retos establecidos, en donde anualmente se reconoce el esfuerzo de cada uno de los empleados mediante un bono de desempeño, resultado del proceso de evaluación del desempeño.

Como consecuencia de los resultados del año 2009, se concedió a los trabajadores un bono de desempeño, en promedio equivalente al 10,4% de los ingresos percibidos durante ese mismo año. Para el 2010, el bono equivalió, en promedio, al 9,1%.

BENEFICIOS PARA PERSONAL TEMPORAL

Buscando dar cumplimiento a los principios de equidad e igualdad, Ocensa ha logrado realizar algunos acuerdos con la empresa de servicios temporales, con el fin de que el personal obtenga servicios y convenios que les mejoren su calidad de vida familiar y financiera; se ha logrado:

Crédito de libre inversión, plan exequial, crédito de electrodomésticos, incapacidades al 100%, planes de capacitación, planes de bienestar y calidad de vida, tiquetes aéreos a tarifas preferenciales.



Política de contratación

Desde el mismo proceso de selección de personal, Ocensa, de acuerdo con las necesidades y los perfiles de cargo establecidos, vincula personal de las diferentes regiones del país, procurando ante todo contar con un grupo humano calificado y competitivo. Todos los procesos de vinculación de personal se realizan en la ciudad de Bogotá para el personal directo. Para personal temporal, la empresa de suministro realiza los procesos de vinculación de los colaboradores en cada ciudad donde reside el candidato.

Elementos tales como el cumplimiento del perfil, las competencias técnicas y conductuales, características del individuo (estudios, experiencia, la remuneración actual del candidato), la clasificación y valoración del cargo y la consistencia interna, son los elementos clave para la asignación a cada cargo dentro de la compañía. A nivel de ejecutivos locales, Ocensa tiene en cada una de las estaciones personal contratado directamente, encargado de la gestión local que realiza la compañía en cada uno de los sitios donde está presente.

Balance de vida

El área de Gestión Humana, dentro de sus procesos de bienestar y balance de vida, elabora programas de bienestar que buscan encontrar el equilibrio vida-trabajo-familia. Durante el año se desarrollan diferentes actividades recreativas, deportivas y culturales, que involucran al empleado y su grupo familiar. Durante los años 2009 y 2010 se implementaron actividades que buscaban la participación y cobertura del mayor número de empleados, como el Día de la Mujer y del Hombre, del Padre y de la Madre, cumpleaños, halloween y concierto de Navidad. También se organizaron las primeras olimpiadas nacionales de juegos individuales y de equipo, con la participación de las estaciones en bolos, ping-pong, Wii tenis y Wii bolos.

Buscando la integración del personal que labora para Ocensa, se generaron actividades que permitieran la participación de todos los empleados, sin importar su sexo, región de procedencia ni nivel de cargo. También se realizaron actividades de adecuación de espacios y servicios para los empleados, que les permitieran mejorar su estilo y calidad de vida a nivel de salud, deporte y de autocuidado, como: adecuación de gimnasio y consultorio médico, valoraciones médico-deportivas, actividades de bienestar, torneos deportivos, detalle de cumpleaños.

Relaciones empresa-trabajadores

Ocensa desarrolla todas sus actividades sobre la base del respeto por las libertades individuales, garantizadas además por la legislación laboral vigente en Colombia. Su respeto, promoción y difusión constituye una obligación de la empresa y de todos los empleados. La comunicación y participación se consideran pilares fundamentales, para asegurar no solo que haya permanente información de la empresa hacia los empleados, sino también de estos hacia la empresa, y además que las inquietudes del grupo de trabajadores le permitan a la empresa tomar acción respecto de sus procesos cuando ello se requiera, para asegurar el cumplimiento del ciclo de mejoramiento continuo. Los trabajadores de Ocensa no han conformado sindicatos ni se han afiliado a sindicatos ya existentes.

Gente competente

El área de desarrollo humano en Ocensa tiene como propósito el fortalecimiento de competencias técnicas y conductuales, que les permitirán a los colaboradores ser mejores empleados. El modelo de competencias conductuales de Ocensa proviene del análisis de la estrategia de la organización y les permite a los empleados conocer y focalizarse en aquellas conductas que se privilegian en la compañía. Estas competencias se desarrollan en las diferentes capacitaciones y entrenamientos que la organización promueve de manera estratégica.

Las competencias conductuales para Ocensa son: orientación al logro, orientación al servicio, trabajo en equipo, innovación, liderazgo y conversaciones efectivas, y frente al tema de las competencias técnicas, cuenta con un diccionario, en donde se tienen: en administración, 33 competencias con 335 conocimientos; en ingeniería, seis competencias con 60 conocimientos; en mantenimiento, ocho competencias con 105 conocimientos, y en operaciones, tres competencias con 35 conocimientos.

Programas de formación y entrenamiento

La formación y entrenamiento para Ocensa está medida y dividida en tres grandes temas:

TRANSVERSALES - Genéricas

Cursos y entrenamientos sobre contenidos importantes para el negocio, para todos los colaboradores de la compañía.

- Temas de HSE, administración de contratos y tecnología.
- Entrenamiento, sensibilización y capacitación HSE.
- En el año 2009 se realizaron 2.825 HH, distribuidas en sesiones presenciales y virtuales, en las áreas de gestión HSE, competencias HSE y herramienta e-learning –Claritynet–, que contiene 17 cursos, los cuales son asignados a los funcionarios de acuerdo con el cargo que desempeñan, sus roles y responsabilidades.
- En la actualidad se cuenta con 117 usuarios. Se resaltan las certificaciones de entrenamientos en trabajo eléctrico, brigadistas y evaluadores de competencias técnicas.

Horas de capacitación anual

2009: **3.168** 2010*: **3.857** 

TÉCNICAS - Específicas

Aquellas competencias y conocimientos requeridos por el área e indispensables para lograr los objetivos del negocio.

- Aumentar el "Know How" de cada persona en su cargo, para lo cual al comienzo del año el gerente del área planea las diferentes capacitaciones en donde su gente debe estar incluida. Esta capacitación se realiza en universidades e instituciones especializadas en algún tema técnico.

Horas de capacitación anual

2009: **4.288** 2010*: **6.768** 

CONDUCTUALES - Liderazgo

Comportamientos que predicen y producen un desempeño excelente en un contexto específico y que hacen la diferencia en el "cómo" lograr los resultados.

- Programa de liderazgo: "Equipos de alto rendimiento", tendiente a mejorar las brechas y brindar a los participantes herramientas en cinco dimensiones: personal, técnica, consultor, estratégica y manejo del cambio.
- El programa tuvo también diez sesiones de coaching individual, para reforzar los aprendizajes obtenidos en los talleres, y cubrió 70 funcionarios (54%) del segundo y tercer nivel.

Horas de capacitación anual

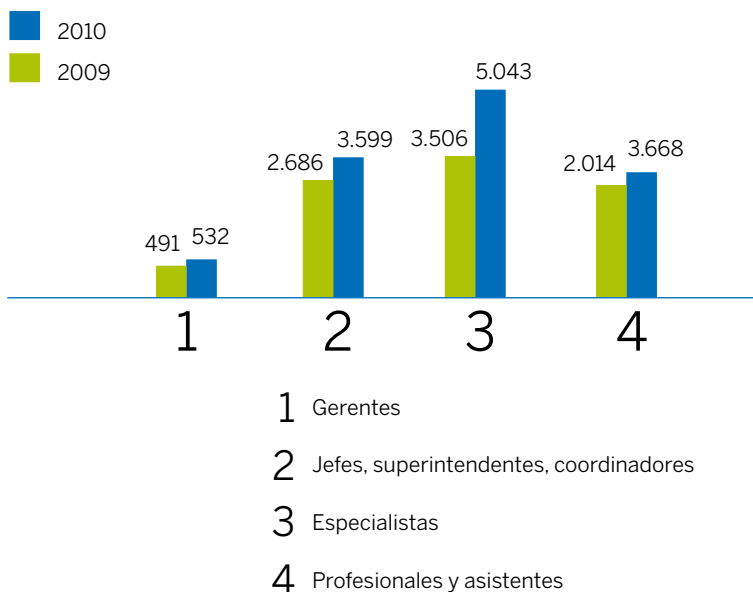
2009: **1.240** 2010*: **2.216** 

* Incluye personal temporal

La siguiente gráfica muestra el total de horas-hombre y ejecutadas, divididas en cuatro grupos de empleados: gerentes, jefes superintendentes y coordinadores; especialistas, profesionales y asistentes. A diferencia del 2009, en el 2010 se tiene el registro de la capacitación dada a nuestros empleados contratados por empresas temporales.

Entrenamiento por niveles

Cantidad de horas/hombre por tipo de cargo



- 1 Gerentes
- 2 Jefes, superintendentes, coordinadores
- 3 Especialistas
- 4 Profesionales y asistentes

OQ PROGRAM (Operation Qualification Program)

Es el programa de calificación de competencias técnicas para el personal que ejecuta tareas críticas de operaciones y mantenimiento en Ocensa. Se inició a finales del año 2006, en cumplimiento de las regulaciones, y busca: reducir, durante la ejecución de actividades de operación y mantenimiento, probabilidades o severidad en accidentes causados por errores humanos, que afecten a las personas, al medio ambiente o a la infraestructura del negocio, y asegurar que el personal propio y de contratistas, que desarrollan tareas calificadas, posean las competencias y habilidades suficientes para ejecutarlas de manera segura.

Selección de personal

El proceso de selección está enmarcado en la política de derechos humanos, basada en el compromiso de respetar y promover el respeto por los derechos y libertades de todas las personas en el desarrollo de sus actividades, lo cual implica que en los procedimientos de selección y vinculación de personal, y en el diseño de los perfiles de cargo, sean atendidos aspectos críticos, como: los parámetros legales sobre trabajo de menores de edad, las normas constitucionales y legales que desarrollan el principio de no discriminación, el derecho de todas las personas a tomar libremente el empleo que les sea ofrecido y su libertad de renunciar a este, y la libertad de todas las personas de integrar o conformar asociaciones de tipo sindical, y la protección que se deriva de esta libertad al momento de la contratación.

El proceso de selección en Ocensa está compuesto por el reclutamiento y las entrevistas de los candidatos. En la fase de reclutamiento se divulgan en el mercado o dentro de la empresa las oportunidades, y luego se desarrollan las entrevistas, tanto conductuales (por competencias) como técnicas, en donde se compara el perfil del candidato con lo requerido por la organización. Se tiene, entonces, una descripción de funciones y responsabilidades, un perfil con estudios deseados y competencias técnicas. La selección tiene el propósito de conseguir al candidato que gracias a sus características se adapte a la organización y se pueda aprovechar su talento.

Gestión del desempeño

El proceso de gestión del desempeño tiene como objetivo desarrollar las competencias de los empleados de Ocensa y formular sus objetivos individuales, de acuerdo con el BSC y la estrategia de la organización. Los objetivos deben ser específicos, medibles, alcanzables, con fechas de cumplimiento

EL PROCESO DE SELECCIÓN ESTÁ ENMARCADO EN LA POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS, BASADA EN EL COMPROMISO DE RESPETAR Y PROMOVER EL RESPETO POR LOS DERECHOS Y LIBERTADES DE TODAS LAS PERSONAS EN EL DESARROLLO DE SUS ACTIVIDADES

y que reten al colaborador. Este proceso incluye tres fases: planeación, seguimiento y evaluación.

En general, durante los años 2009 y 2010, todos los empleados, tanto directos como temporales, tuvieron objetivos individuales. Es propósito para el 2011 que estos estén alineados al BSC y a la estrategia del negocio, y que su cumplimiento, en promedio, sea del 85%.

Clima organizacional

Con el fin de conocer la percepción de los trabajadores frente a variables que hacen que el individuo esté o no satisfecho en su cargo, durante el 2010 se evaluó el clima organizacional (percepción colectiva de los colaboradores respecto a las prácticas, políticas, estructura, procesos y sistemas, y su consecuente reacción a esta percepción). La idea, con esta información, es lograr gestionar el clima en beneficio de la empresa y sus colaboradores.

Se utilizó la metodología “Modelo Engaged Performance”, y se realizó la evaluación de clima organizacional entre abril y mayo del 2010, aplicando a 123 personas (83% de participación) un cuestionario, compuesto por 62 preguntas. Los resultados fueron comparados con la Norma SSC (hispanoparlantes) y la Norma Colombiana. El modelo de la gestión del compromiso mide las siguientes variables: compromiso, efectividad de la empresa, efectividad individual y trato con el empleado.

Para los planes de acción de mejora se tendrán en cuenta cinco variables (mantener el compromiso de los empleados, equilibrio y cargas de trabajo, sinergia entre áreas, comunicación y gestión de líderes), teniendo como palanca el compromiso de los empleados, así como la comunicación percibida y la gestión de los líderes.

Empresa efectiva

Desde el año 2008, en Ocensa se viene trabajando en la estructuración de su Red de Macroprocesos, los cuales han sido diseñados teniendo en cuenta los tres pilares de la estrategia de la organización: sostenibilidad, crecimiento y rentabilidad, y las necesidades y requerimientos de los grupos de interés. Durante el 2010 se realizaron estudios de productividad para todos los procesos incluidos en la cadena de valor de la compañía, con el fin de optimizar los recursos de los mismos (humano, tecnología e infraestructura) y asegurar la productividad, la calidad del servicio y el bienestar de nuestra gente.

El cambio de sede de Ocensa en Bogotá, efectuado el 6 de julio del 2010, se ha utilizado como vehículo para cambiar comportamientos, mejorar la integración entre las áreas, aumentar la productividad y transformar la cultura de la organización.



Resultados de la evaluación de clima organizacional

Dimensiones	Ocensa	Norma SSC	Norma Colombiana
Compromiso	92	76	85
Efectividad de la empresa	81	68	73
Efectividad individual	73	63	68
Trato con el empleado	73	57	65
Promedio general	78	64	71



Salud y seguridad en el trabajo

Para Ocensa, la protección de la vida y la integridad de las personas es uno de los principios que determinan el proceso de toma de decisiones en todas las actuaciones de la compañía. Por ello, promueve una cultura de prevención, autocuidado y mejora continua en el proceso de gestión del riesgo, buscando preservar la integridad de todos los trabajadores vinculados a la operación del oleoducto y de las comunidades asentadas a lo largo de su ruta.

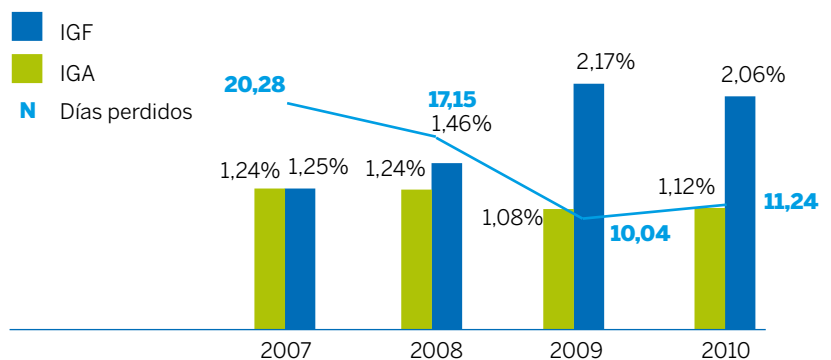
La compañía tiene establecidas, como mecanismo de participación y comunicación del sistema de gestión, las reuniones en HSE, dirigidas por los gerentes, en las cuales participan más del 75% de los trabajadores directos, suministrados y de contratistas. Con ellas se busca garantizar la permanente discusión de los elementos de la política en HSE, y que todos los funcionarios de la compañía participen en la identificación de oportunidades para la divulgación-comunicación interna de los avances del sistema de gestión, a fin de generar un espacio de reflexión, concientización y actualización en temas de HSE.

Ausentismo laboral

El índice general de ausentismo (IGA) es el porcentaje de días perdidos por no asistencia al trabajo debido a causa médica, frente al número total de días programados de trabajo. En la gráfica se puede observar que aumentó ligeramente en el 2010, frente al año 2009, sin llegar a los niveles de los años 2007 y 2008.

El índice general de frecuencia (IGF) es el porcentaje de trabajadores que se ausentaron por causa médica durante el periodo. Este disminuyó ligeramente en el 2010, frente al año anterior.

Ausentismo laboral



Programas de salud y seguridad en el trabajo

En el marco del plan estratégico y operativo del sistema HSE, durante cada año se realizan programas de gestión e intervención para prevención de accidentes y enfermedades profesionales, que se consolidan en el macroprograma anual de salud ocupacional, seguridad industrial y ambiente, el cual a su vez se fundamenta en el cumplimiento de la legislación nacional, los acuerdos sectoriales y las directrices técnicas sobre prevención y protección, dirigidas a intervenir los principales riesgos e impactos identificados y a fortalecer la preparación para una respuesta a emergencia, tanto en trabajadores como en contratistas de la empresa.

En el sistema de gestión en HSE de Ocensa se diseñan los programas de gestión para la prevención y el control de riesgos derivados de las actividades en el trabajo, con base en los consolidados de los panoramas de riesgos (realizados con la participación activa de trabajadores, contratistas y administradores de contrato), los resultados de los monitoreos biológicos y de las condiciones de trabajo. Entre los programas de gestión se encuentran los relacionados con las condiciones de salud y de trabajo, y los que tienen relación con la gestión integral de riesgos.

COPASO

Ocensa conformó y registró en el Ministerio de Protección Social su Comité Paritario de Salud Ocupacional –COPASO–, en cumplimiento de lo establecido por la legislación y conformado por: dos representantes de la administración (con dos suplentes), ubicados en Bogotá, y dos representantes de los trabajadores (con suplentes), ubicados en Bogotá, Tunja y Coveñas.

Mediante los exámenes ocupacionales periódicos y los sistemas de vigilancia epidemiológica, se realizan actividades de seguimiento y control, como la prevención del riesgo cardiovascular y de lesiones osteomusculares, con el fin de aplicar planes que fortalezcan el autocuidado y la autoestima de los empleados. Se relacionan exámenes médicos, optometría, audiometría, espirometría, laboratorio.

Tasa de accidentes (IR)

$$\frac{\text{Nº total de accidentes}}{\text{Total horas trabajadas}} \times 200.000$$

2009:	2010:
0,57	1,14

Tasa de días perdidos (IDR)

$$\frac{\text{Nº total de días perdidos}}{\text{Total horas trabajadas}} \times 200.000$$

2009:	2010:
6	33

Tasa de ausentismo (AR)

$$\frac{\text{Nº total de días perdidos (por ausencia) durante el período}}{\text{Total horas trabajadas}} \times 200.000$$

2009:	2010:
1,08	1,12

Tasa de enfermedades profesionales (ODR)

$$\frac{\text{Nº total de casos de enfermedades ocupacionales}}{\text{Total horas trabajadas}} \times 200.000$$

2009:	2010:
0	0



Condiciones de salud

Respecto al ausentismo de origen común, en el 2010 se reportaron 52 ausencias, con 468 días perdidos. Las primeras causas encontradas fueron trauma osteomuscular - eventos deportivos fuera del trabajo (161 días). Respecto al ausentismo originado por accidente de trabajo, en el 2010 se presentaron dos eventos, que generaron 46 días perdidos.

Para la prevención de lesiones osteomusculares, se desarrolló un programa para motivar la ejecución de actividades que mejoraran la condición física. En el 2010 se realizó el seguimiento al 25% de la población de personal directo y al 62% de la población de personal temporal, así como actividades tales como pausas activas, intervención preventiva en síntomas, entrenamientos individuales, orientadas a promover el autocuidado y la prevención. En Bogotá, por el cambio de sede, se adecuó un gimnasio, que cuenta con acompañamiento permanente de educadores físicos, quienes han establecido las rutinas de ejercicio con base en la valoración realizada por un médico deportólogo.

En forma complementaria, con apoyo del ergónomo especialista, se realizó la evaluación, adecuación y seguimiento de 233 puestos de trabajo, ubicados entre Bogotá, Cusiana, Tunja y Coveñas, en busca del cumplimiento de los parámetros técnicos establecidos.

Cumplimiento de los acuerdos voluntarios suscritos e incluidos en el Balanced Score Card (BSC) de la compañía:

Indicador	2009	2010
Índice de incidentes registrables (RIF)	0,57	1,14
Nº de fatalidades	0	0
Accidentes vehiculares	0,56	0,75
Nº de eventos de derrame en tierra	0	0
Nº de eventos de derrame en mar	0	0
Nº de eventos con daños mayores de USD \$ 5 K	1	1

Respecto al plan de capacitación y entrenamiento en HSE de Ocensa, que pertenece al entrenamiento denominado transversal, al finalizar el 2010 se obtuvo un 90% de cumplimiento de las sesiones presenciales programadas, en el cual se desarrollaron 123 sesiones de capacitación, para un total de 5.177 HH, con una cobertura distribuida entre trabajadores directos de Ocensa, temporales (3.857 HH) y contratistas (1.320 HH). En cumplimiento de las estrategias de intervención para minimizar la accidentalidad, y con el apoyo de Colsubsidio y el grupo Ser-O, se realizaron en todas las instalaciones de Ocensa y estaciones las campañas sobre uso de elementos de protección personal y orden y aseo, respectivamente.

Para el seguimiento y el control de las condiciones de trabajo se realiza la identificación de peligros y riesgos, utilizando un procedimiento establecido en Ocensa con una metodología propia, que atiende los lineamientos técnicos establecidos en ANSI/ AIHA.

Gestión integral de riesgos

Ocensa cuenta con el programa "Safestart" de Coastal, para los distintos niveles de la compañía y de contratistas, el cual fortalece la concientización sobre la seguridad, con base en el reconocimiento y la prevención de comportamientos que generan equivocaciones y errores, antes de que estos ocurran. El programa es una estrategia para sensibilizar y entrenar en la

prevención de riesgos. Durante el 2010 se continuó con el entrenamiento especializado a diez multiplicadores y el diseño de un aplicativo especial para Ocensa, denominado "aplicando Safestart", en el cual 110 personas completaron los cinco módulos del programa (diez horas por persona).

Ocensa realiza la actualización, divulgación y socialización de los planes de contingencia y emergencias para las instalaciones y lugares de trabajo de la compañía, con sus respectivos roles, responsabilidades y procedimientos operativos normalizados.



Relaciones con los clientes

Las nuevas inversiones que se están realizando en el sector petrolero del país se traducen en una mayor demanda de capacidad de transporte por oleoductos. Por este motivo, Ocensa ha venido trabajando para ofrecer cada día un mejor servicio a sus clientes actuales y para incrementar su capacidad a nuevos clientes potenciales.

Atención al cliente

Ocensa emplea varios mecanismos para mantener la comunicación permanente con sus clientes, los cuales se pueden sintetizar en los siguientes:

Una página web, por medio de la cual presenta la información más relevante, para dar a conocer su actividad e integrarse con el público en general. Adicional a esto, ha desarrollado una aplicación en dicha página, llamada "Boletín del Transportador" o "BTO"; con ella cumple con los requerimientos de la Resolución 18 1258 del 2010, promulgada por el Ministerio de Minas y Energía.

El BTO tiene dos secciones: la primera es para ser consultada por el público en general (acceso público), y da una mayor información a la ya suministrada de forma amigable sobre la composición de su sistema,

mientras la segunda se publica únicamente para ser consultada por usuarios autorizados (acceso exclusivo), aquellos que Ocensa tiene identificados como representantes de los agentes operacionales. Para estos se prepara una información particular, que es solo de su interés y va de la mano con la actividad que realiza. El BTO tiene la capacidad de dar aviso a sus clientes sobre información relevante para los mismos, por medio de correos electrónicos o publicación en el sitio web.

Para Ocensa es prioritario atender, siguiendo parámetros de objetividad y transparencia, los reclamos que puedan a llegar a presentar sus clientes.

Con el fin de medir variables clave para la satisfacción de los clientes, Ocensa ha desarrollado un indicador, llamado "factor de transporte", mediante el cual controla la ocurrencia de situaciones indeseadas respecto a la calidad del crudo transportado, así como a la calidad del servicio. En ese orden de ideas, controla los reclamos por calidad, el volumen de las pérdidas no identificables y las demoras en entrega a buques tanques. Para los años 2009 y 2010 se cumplieron la totalidad de las metas satisfactoriamente.

Cabe resaltar que estas metas no se han mantenido estáticas en el tiempo. Ocensa ha buscado imponerse metas cada vez más exigentes, y así lo hizo en el 2010, respecto del año 2009. Estas exigencias adicionales están orientadas claramente a la satisfacción del cliente.

Ocensa ha diseñado, además, espacios que le permiten entablar contacto directo y periódico con los clientes. Se hacen reuniones, en las que se tratan temas de interés común y se busca resolver inquietudes que pueden dar pautas para preparar condiciones o actividades que van a desarrollarse como consecuencia del negocio del transporte.

Cumplimiento normativo

Ocensa ha adoptado para su operación el cumplimiento de normas y regulaciones internacionales, americanas y canadienses, para el transporte de líquidos peligrosos a través de tubería (oleoductos), tales como ASME B 31.4 (pipeline transportation system for liquid hydrocarbons), CSA Z662 (oil and gas pipeline systems) y los códigos federales de regulaciones americanas CFR 49 part 195 (transportation of hazardous liquids for pipeline), NEB SOR/099-294 (onshore pipeline regulations), y no se han presentado incidentes derivados de incumplimientos con estas normas y regulaciones, que hayan afectado a las personas o al medio ambiente durante el año 2010.

INFORMACIÓN QUE SE ENTREGA A LOS CLIENTES SOBRE EL PRODUCTO

Ocensa, diariamente, elabora y envía a los clientes un reporte de volúmenes y calidades de los crudos recibidos y despachados. La determinación de cantidades y calidades se realiza a través de un tercero contratado por Ocensa, que es una compañía de inspección y certificación de calidad y cantidad, avalada para tal fin.

Diariamente, o por cada entrega de crudo, la compañía de inspección elabora un reporte de cantidad y calidad, que es entregado a cada cliente o parte interesada. Este reporte contiene: el volumen entregado o recibido, el cual está expresado en barriles a 60 °F y 0 psi (condición estándar), y volumen neto, la gravedad API, el contenido de agua, de sal y de sedimento, viscosidad cinemática y contenido de azufre.



Asuntos con proveedores y contratistas

Para Ocensa, los proveedores y contratistas son un grupo de interés fundamental en el desarrollo de todos sus procesos de gestión; por ello están contemplados en sus políticas y en sus diferentes procesos de capacitación y formación. La política en derechos humanos, la de contratación, el Código de conducta y la política de HSE, entre otras, son herramientas que se trabajan e implementan también con proveedores y contratistas.

Proveedores locales

Desde que inició su operación, la compañía ha contemplado la adquisición de bienes y servicios con proveedores localizados en las regiones de influencia del oleoducto, como una oportunidad para ampliar y potenciar los beneficios derivados de la operación.

El proceso de adquisición se desarrolla de acuerdo con lo estipulado en el manual de contratación de la compañía, el cual contempla el principio de dinamización de los flujos económicos locales, para potenciar condiciones de desarrollo local, principio que se materializa en el proceso de selección,

con preferencia de proveedores locales, entendidos estos bien como los nacionales respecto de extranjeros y los de zona de influencia del oleoducto respecto de los restantes, siempre y cuando se preserve, además, el cumplimiento de criterios y requisitos establecidos para la adjudicación de contratos y para su ejecución, de conformidad con los estándares y políticas de la compañía, como son: (a) Ubicación geográfica. (b) Cumplimiento de requisitos ambientales, cuando así lo exija la ley. (c) Competitividad en términos económicos. (d) Cumplimiento de requisitos técnicos exigidos por la compañía al realizar los procesos de adquisición.

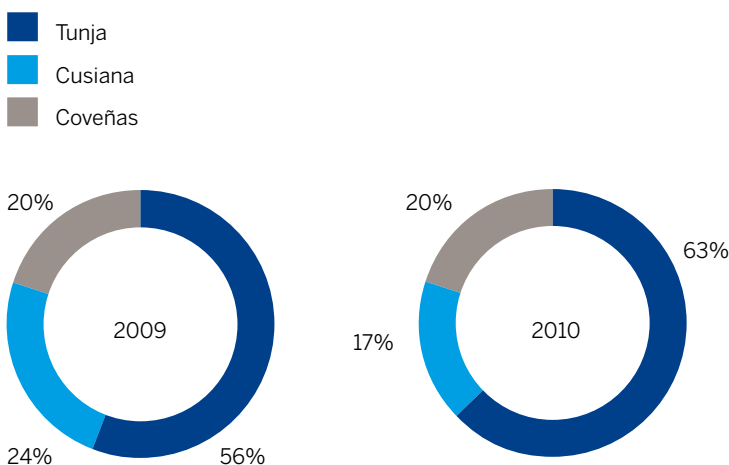
Generación de valor local

Las aportaciones de Ocensa a las localidades del área de influencia de la operación están conformadas especialmente por las compras en materiales de construcción, combustibles y adquisición de artículos consumibles, y por la contratación de bienes y servicios, como alojamiento, alimentación y transporte.

En el 2009 Ocensa celebró contrataciones con 318 proveedores establecidos en las zonas por las que transcurre el oleoducto, las cuales alcanzaron la suma de \$ 3.472'585.670. Para el 2010 se realizaron contrataciones y compras con 269 proveedores locales y regionales, por un valor total de \$ 4.010'881.517. El mayor porcentaje de contratación se ubica en el terminal marítimo de Coveñas, en donde se presentó un incremento en las compras a proveedores locales del 29% con respecto al año anterior, especialmente en las operaciones en tierra y mar, debido al incremento de los volúmenes de crudo que se entregaron a los buques tanques.

El rubro de proveedores y contratistas se disminuyó en 15,4%, pero aumentó en valor de bienes adquiridos de un año al otro, en un 15,5%. Del total de las compras a proveedores locales en los diferentes municipios, Coveñas presenta el mayor número de compras en un 62,77%-63% de las compras para el 2010.

Distribución del monto de compras locales





Asimismo se adelantaron proyectos importantes, que requirieron la contratación de un mayor número de personas, lo cual generó un aumento de los servicios y suministros. En las instalaciones de Cusiana –municipio de Tauramena–, para el 2010 el monto de compras se incrementó en un 17% con relación al año anterior, teniendo en cuenta el proyecto de construcción del descargadero que adelantó la compañía, el cual benefició a los comerciantes de la zona.

Gestión HSE de contratistas

Gestión en salud, seguridad industrial y medio ambiente con contratistas

La gestión HSE de los contratistas es fundamental para el desarrollo de las actividades de Ocensa; por tanto, como parte de la estrategia de aseguramiento en salud, seguridad industrial y medio ambiente –HSE–, Ocensa estableció mecanismos de acompañamiento, verificación y control en todas las actividades contratadas, los cuales se aplican en la etapa precontractual y contractual.

Los mecanismos en la etapa previa a la contratación incluyen procesos de precalificación en HSE, utilizando criterios establecidos en la compañía, en los cuales también se aceptan resultados de auditorías RUC del Consejo Colombiano de Seguridad y resultados de certificación emitidos por las respectivas entidades acreditadas. Además, Ocensa realiza una reunión interna multidisciplinaria y una conjunta con los oferentes, para clarificar criterios y realizar la socialización de los requerimientos en HSE, y en general la aplicación del aseguramiento HSE implica a su vez formación de trabajadores de Ocensa que se desempeñan como administradores de contrato.

Durante la ejecución del contrato se realiza el acompañamiento a nuestros contratistas,

dándoles soporte técnico para consolidar un equipo de trabajo con competencias para identificar, intervenir y prevenir eventos durante el desarrollo de actividades para la compañía, y anualmente, o al finalizar el contrato, realizamos las auditorías a la gestión HSE de los contratistas estratégicos. La auditoría a contratistas se realiza desde el 2007, con apoyo de empresas externas y utilizando como criterio de referencia un estándar interno, adaptado con base en el estándar internacional Norsok S006.

Además, se hace la socialización de resultados de auditoría HSE y la realización del seguimiento a los planes de acción propuestos por los contratistas, para atender las no conformidades y observaciones reportadas. Finalmente, Ocensa ha establecido un programa de reconocimientos HSE, para contratistas que valoran el liderazgo y desempeño HSE en el desarrollo del contrato; destacan la gestión de compañías y trabajadores para manejar, administrar y mitigar los riesgos asociados a salud, seguridad y ambiente. Las seis categorías establecidas (cinco a nivel empresa y una para trabajadores de los contratistas) son: “Manteniendo el desempeño en HSE”, “Mejor aliado en prevención”, “Mejor adaptación al cambio”, “Mayor logro alcanzado”, “Nuevo mejor aliado” y “Cumpliendo mis compromisos HSE”.

HSE y contratistas

Con nuestros contratistas mantenemos el liderazgo y acompañamiento técnico, para consolidar un equipo de trabajo con competencias para identificar, intervenir y prevenir eventos durante el desarrollo de las actividades; asimismo, mantenemos las auditorías anuales a la gestión HSE de los contratistas estratégicos de la compañía, utilizando como criterio de referencia un estándar de referencia interno, adaptado con base en el estándar internacional Norsok S006.



Relaciones con la comunidad

Desde el inicio de su operación, Ocensa identificó a las comunidades ubicadas en su área de influencia como uno de sus públicos de interés, e incorporó dentro de su gestión de valor el compromiso de trabajar con ellas de manera concertada, en la generación de condiciones de desarrollo y bienestar para sus pobladores, ampliando los mecanismos de diálogo y fortaleciendo relaciones basadas en el respeto, la solidaridad y el mutuo beneficio, así como la institucionalidad y la gobernabilidad.

Para las vigencias del 2009 y el 2010, la compañía incorporó en su BSC el cumplimiento del plan de inversión social y la ampliación de la política de relaciones con la comunidad a la cadena de abastecimiento, como uno de sus objetivos estratégicos en el marco del desempeño socialmente responsable en la gestión del negocio.

Política de relaciones con la comunidad

La Política de Relaciones con la Comunidad expresa su compromiso en tres dimensiones: el cumplimiento de la Ley, el manejo de los impactos de su operación y la construcción de condiciones socioeconómicas y políticas estables. Para desarrollarla se estructuró un modelo de intervención, acompañado de un plan de inversión social.



MODELO DE INVERSIÓN SOCIAL

Ocensa ha desarrollado un modelo de gestión integral comunitario, denominado "Transportamos Bienestar", en donde, a través de 830 kilómetros de tubería, dirige sus acciones para la construcción de condiciones socioeconómicas y políticas estables en el área de influencia del oleoducto. Los fundamentos que soportan el modelo de intervención e inversión social son:

- Gestión integral, que privilegia lo rural en el marco del desarrollo local y permite flexibilidad en la inversión según las particularidades y prioridades locales.
- Considera a las Juntas de Acción Comunal como principal órgano de enlace con la comunidad y agente dinamizador de procesos sociales.
- Gestión social por la vía del empleo (ingreso), potenciando los beneficios directos de la operación.
- Estratégicamente direccionado a empoderar a las comunidades a lo largo del trayecto, a potenciar su nivel de interlocución con el Estado, contribuir a la reducción de la pobreza y generar nuevas oportunidades para ellas.
- Gestión interinstitucional para la movilización de recursos y el alineamiento con las políticas públicas.

El modelo de inversión contempla de manera estructural el fortalecimiento y ampliación del capital institucional, humano y económico, a través de acciones de coordinación y cooperación con las comunidades, el Estado y las instancias de gobierno, y otros actores de la sociedad civil.

En el año 2009, la Junta Directiva de la compañía aprobó los ajustes al modelo de intervención e inversión social formulado en el 2006, el cual se consolida en tres líneas programáticas, hacia las cuales se direccionan sus esfuerzos, humanos y económicos: fortalecimiento institucional, contribución a la reducción de la pobreza y comunicación. El modelo deberá ser revisado en el año 2011.



Línea Programática de Fortalecimiento Institucional

Está orientada a promover prácticas de buen gobierno y a ampliar las competencias ciudadanas para la construcción de tejido y capital social, mediante el fortalecimiento de la capacidad técnica instalada de los municipios, la ampliación de la interlocución de los gobiernos locales con la ciudadanía, la formación de competencias ciudadanas para el fortalecimiento de la sociedad civil, la promoción del liderazgo local y la participación ciudadana. Para cumplir con dichos propósitos se han formulado y puesto en marcha los siguientes proyectos:

- **Fortalecimiento de la gestión municipal.** Mediante acciones de asesoría técnica y capacitación a funcionarios, se propone fortalecer y ampliar la capacidad de gestión de las administraciones municipales en los temas relacionados con la gestión pública y el cumplimiento de los objetivos misionales del municipio. Promueve la incorporación de buenas prácticas para la eficiencia y transparencia de la inversión pública. Se ejecuta a través de acciones de capacitación y de asesoría técnica a los funcionarios públicos.
- **Observatorios sociales.** Son espacios para el seguimiento, análisis y prospección de situaciones problemáticas de la gestión pública. Permiten el fortalecimiento de la gobernanza local, la participación activa de la ciudadanía en la toma de decisiones sobre el desarrollo local y el control y seguimiento de los recursos de inversión pública.
- **Comités de seguimiento a la inversión de regalías - CSIR.** Con el propósito de crear una instancia de participación ciudadana y de coordinación entre la sociedad civil, el Estado y el sector privado, para contribuir al buen uso de los recursos que reciben los municipios y departamentos por concepto de regalías y compensaciones, así como promover el análisis, la reflexión de la ciudadanía y la formación de opinión pública responsable, sobre la inversión de dichos recursos.
- **Capacitación a Juntas de Acción Comunal.** Dirigida a fortalecer sus procesos organizacionales y su capacidad de gestión, para hacer más efectiva su intervención en los procesos de planeación, gestión y control del desarrollo en el nivel local. Se ejecuta mediante actividades de capacitación y asesoría.
- **Escuela de formación de líderes rurales.** Es una estrategia que busca potenciar la participación de actores sociales en los procesos de planeación participativa, la autogestión del desarrollo local en un contexto de valoración de la cultura democrática.
- **Educación en derechos humanos.** Busca aportar al fortalecimiento de una cultura de respeto a la dignidad humana y los derechos humanos desde el seno de la comunidad educativa, mediante la formación de formadores.



CONSOLIDADO DE RESULTADOS 2010

Observatorios sociales

Municipios de: Florián, La Belleza y Jesús María (Santander); Campohermoso, Boyacá y Miraflores (Boyacá); Tuchín (Córdoba); Remedios (Antioquia).

- Observatorios sociales conformados: 4
- Viabilización política y social para la conformación de dos observatorios sociales.



Fortalecimiento de la gestión municipal

Municipios de: Zaragoza y Caucasia (Antioquia).

- Apoyo a iniciativas de desarrollo regional: la FODC desarrolla la Secretaría Técnica del Consejo Subregional de Planeación del Bajo Cauca Antioqueño.



Educación en derechos humanos

Instituciones educativas de los municipios de: Monterrey, Sabanalarga, Tauramena y Aguazul (Casanare); Miraflores, Otanche, Campohermoso y Páez (Boyacá); Florián y La Belleza (Santander); Remedios, Segovia y Zaragoza (Antioquia); San Antero, Tuchín y San Andrés de Sotavento (Córdoba); Coveñas y San Onofre (Sucre).

- Fortalecimiento conceptual y pedagógico en DDHH: 387 docentes formados.
- 160 planes educativos institucionales (PEI), ajustados con la temática curricular en DDHH.
- Experiencias y prácticas pedagógicas en DDHH, sistematizadas: 160 experiencias.



Comités de seguimiento a inversión de las regalías

Departamentos de Córdoba y Sucre.

- Iniciativas ciudadanas de control: siete veedurías formuladas y cinco veedurías en marcha.
- 142 funcionarios y líderes formados en diplomado en "Participación Ciudadana, Control Social y Regalías", certificados por la Universidad Pontificia Bolivariana y la Universidad del Sinú.



Escuela de formación de líderes

Municipios de: San Antero, San Andrés de Sotavento, Planeta Rica y La Apartada (Córdoba); Coveñas y Tolú (Sucre); Segovia, Remedios, Zaragoza, Cauca y El Bagre (Antioquia).

- La FODC obtuvo licencia de funcionamiento como establecimiento de educación para el trabajo y el desarrollo humano.
- 223 líderes comunitarios certificados por la FODC en aptitud ocupacional de conocimientos académicos en gestión pública y participación ciudadana.



Capacitación a Juntas de Acción Comunal

Juntas de Acción Comunal de los municipios de: Puerto Boyacá (Boyacá); Remedios, Segovia, Zaragoza, Cauca, Puerto Berrío y Puerto Nare (Antioquia); San Antero, Tuchín, San Andrés de Sotavento, Chinú, Sahagún, Pueblo Nuevo, Buenavista, Planeta Rica y La Apartada (Córdoba); Coveñas (Sucre).

- Fortalecimiento organizacional y técnico: 425 dignatarios formados, pertenecientes a 85 Juntas de Acción Comunal.

Línea Programática de contribución a la reducción de la pobreza

Comprende un conjunto de acciones integrales, que contribuyen a mejorar las condiciones de vida de la población en los aspectos de hábitat, ingreso y fortalecimiento del núcleo familiar, a lo largo del área de influencia del oleoducto. Los proyectos y programas desarrollados en el marco de esta línea programática son:

- **Mejoramiento habitacional, ambiental y de infraestructura comunitaria.** Acciones dirigidas a mejorar las condiciones de la vivienda y la infraestructura comunitaria, de manera que favorezcan el desarrollo del individuo y la familia, elevando significativamente su calidad de vida y contribuyendo al mejoramiento y sostenibilidad del medio ambiente. En convenio con los municipios y las comunidades se han desarrollado proyectos de adecuación de la infraestructura del hogar y comunitaria.
- **Proyecto de competencias laborales.** Su finalidad es mejorar el nivel de formación para el trabajo y posibilitar un mejor ingreso familiar de la población en edad de trabajar. Para cumplir con este propósito, Ocensa suscribió un acuerdo de ayuda mutua con el SENA desde el año 2008, a través del cual se adelanta la formación y certificación de competencias laborales.
- **Seguridad alimentaria escolar.** Este programa, que se articula a la política pública, se propone disminuir el ausentismo y la deserción escolar, así como mejorar las condiciones de crecimiento y desarrollo de la población escolarizada, mediante el suministro en la escuela de la dieta alimentaria de calidad que cumpla con los requerimientos nutricionales.

- **Prevención de violencia familiar y promoción del buen trato.** Mediante acciones de educación psicoafectiva con agentes educativos institucionales y comunitarios, se busca prevenir la utilización de la violencia como medio de resolución de los conflictos de los individuos en su familia y su comunidad.



CONSOLIDADO DE RESULTADOS 2010



Mejoramiento habitacional, ambiental y de infraestructura comunitaria

Municipios de: Miraflores y Zetaquirá (Boyacá);
Florián y Jesús María (Santander); Tuchín (Córdoba);
Tauramena, Aguazul y Monterrey (Casanare).

Mejoramiento de la calidad de vida:

- 467 hogares con agua potable.
- 114 hogares con unidad sanitaria y pozo séptico.
- 100 hogares con mejoramiento habitacional y unidad sanitaria.
- 66 estudiantes con infraestructura escolar mejorada.
- 486 personas con espacios deportivos y recreativos mejorados.



Competencias laborales

Municipios de: Florián y La Belleza (Santander);
Miraflores, Páez y Campohermoso (Boyacá)

- Cualificación de capacidades técnicas, cognitivas, comportamentales y sociales: 108 personas formadas.
- 78 personas certificadas en las normas de competencia: 1) 280301009 - Mantener ambientes de trabajo según normatividad vigente para el sector de la construcción; 2) 280301014 - Replantear los diseños de acuerdo con las normas, planos y especificaciones, y 3) 280301015 - Preparar materiales de acuerdo con las normas, planos y especificaciones.

OCENSA CONTRIBUYE A MEJORAR LAS CONDICIONES DE VIDA DE LA POBLACIÓN EN LOS ASPECTOS DE HÁBITAT, INGRESO Y FORTALECIMIENTO DEL NÚCLEO FAMILIAR, A LO LARGO DEL ÁREA DE INFLUENCIA DEL OLEODUCTO



Seguridad alimentaria

Municipios de: San Antero (Córdoba); Coveñas (Sucre); Miraflores, Campohermoso, Páez y Zetaquirá (Boyacá).

- Mejoramiento nutricional y alimentario: 4.464 escolares.
- Mejoramiento de prácticas para manipulación de alimentos: 25 instituciones educativas.



Prevención de violencia familiar y promoción del buen trato

Municipios de: Coveñas (Sucre); San Antero (Córdoba); Segovia, Zaragoza y Remedios (Antioquia); Florián y La Belleza (Santander); Campohermoso, Páez, Otanche y Miraflores (Boyacá), y Sabanalarga, Aguazul, Tauramena y Monterrey (Casanare).

- Mejoramiento de prácticas de relacionamiento personal y familiar: 1.922 personas.
- Iniciativas ciudadanas para la promoción del buen trato: 16 sembreros del buen trato activos.
- Herramienta metodológica: diseño y publicación del Manual del facilitador, para la prevención del maltrato y la violencia familiar.
- Levantamiento de línea base sobre estadísticas locales de maltrato y de actitudes de adultos y menores frente al maltrato: 15 municipios.

Línea Programática de Comunicación

El objetivo de esta línea programática del plan de inversión social es fortalecer los mecanismos de diálogo con la comunidad, para generar espacios de conocimiento mutuo y compartir agendas temáticas de interés común. En este programa se destacan los proyectos de:

- **Reuniones informativas.** Es del interés de Ocensa informar oportunamente a la comunidad sobre los asuntos de interés asociados a las actividades propias de la operación y mantenimiento del oleoducto, así como para concertar con ellas los mecanismos y el manejo de las inquietudes sobre posibles afectaciones,

y la atención de las quejas y reclamos que se presenten en virtud de la intervención de la compañía en el desarrollo de sus actividades de operación, mantenimiento o desarrollo de proyectos.

- **Encuentros comunitarios.** Programados con las comunidades, líderes y autoridades municipales, que tienen como finalidad hacer balances acerca de los proyectos de inversión social y en general sobre los aspectos derivados de la operación que generan interacciones con la comunidad. De igual forma, son espacios de escucha sobre la percepción de cómo se entiende y valora la relación con la compañía.
- **Periódico Huellas.** Es un medio educativo e informativo, que se propone divulgar la gestión social de la Fundación Oleoductos de Colombia y de sus empresas aportantes, afianzar los mensajes y contenidos de los programas educativos, así como informar sobre el devenir de las comunidades en el área de influencia.
- **Programa radial “Construyendo Futuro”.** Es un espacio educativo y de entretenimiento con formato de radio-revista, que se propone compartir vivencias y conocimientos, así como divulgar mensajes que afiancen procesos de formación de una ciudadanía responsable, valores democráticos para el ejercicio de derechos y deberes, y para la convivencia pacífica.



LA COMPAÑÍA FORTALECE LOS MECANISMOS DE DIÁLOGO CON LA COMUNIDAD, PARA GENERAR ESPACIOS DE CONOCIMIENTO MUTUO Y COMPARTIR AGENDAS TEMÁTICAS DE INTERÉS COMÚN

CONSOLIDADO DE RESULTADOS 2010



Reuniones informativas

Municipios de: Tauramena, Monterrey (Casanare); Páez, Puerto Boyacá (Boyacá); Florián, La Belleza, Jesús María (Santander); Puerto Berrío, Remedios, Segovia, Zaragoza, Cauca (Antioquia); Tuchín, Sahagún, San Andrés de Sotavento (Córdoba).

- Establecimiento de espacios formales de comunicación.
- Disminución de expectativas de las administraciones municipales y la comunidad frente a los trabajos que adelanta Ocensa.



Encuentros comunitarios

Municipios de: Florián (Santander) y Tuchín (Córdoba).

- Dos encuentros, 144 participantes
- Incremento en el conocimiento de la gestión de Ocensa en las comunidades.
- Oportunidad para la retroalimentación.

OCENSA INFORMAR OPORTUNAMENTE A LA COMUNIDAD SOBRE LOS ASUNTOS DE INTERÉS ASOCIADOS A LAS ACTIVIDADES PROPIAS DE LA OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO DEL OLEODUCTO, ASÍ COMO PARA CONCERTAR CON ELLAS LOS MECANISMOS Y EL MANEJO DE LAS INQUIETUDES SOBRE POSIBLES AFECTACIONES



Periódico Huellas

Municipios de: Puerto Boyacá (Boyacá); Puerto Berrío, Yondó, Puerto Nare, Remedios, Segovia, Zaragoza y Caucasia (Antioquia); La Apartada, Buenavista, Planeta Rica, Pueblo Nuevo, Sahagún, Chinú, Momil, Purísima, San Andrés de Sotavento, Tuchín y San Antero (Córdoba); Coveñas (Sucre).

- Seis ediciones con un tiraje de 12.000 ejemplares.
- Socialización de experiencias de desarrollo y organización comunitaria, que se realizan en los municipios del área de influencia del oleoducto.



Programa radial Construyendo Futuro

Emisoras comunitarias de los municipios de: Puente Nacional, Florián y Jesús María (Santander); Miraflores (Boyacá); Remedios, Segovia, Zaragoza (Antioquia); Planeta Rica, San Andrés de Sotavento, Tuchín y San Antero (Córdoba); Coveñas y Tolú (Sucre).

- 52 emisiones del programa radial.
- Transmisión del programa por 15 emisoras comunitarias.
- Participación de los colectivos de comunicación locales.
- Eje de integración de las comunidades.
- Dos iniciativas de periodismo presentadas.



EL PLAN DE INVERSIÓN SOCIAL 2010 CONTEMPLÓ UN TOTAL DE 38 PROYECTOS, EN LAS LÍNEAS DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL, CONTRIBUCIÓN A LA REDUCCIÓN DE LA POBREZA Y COMUNICACIÓN. SE SUSCRIBIERON 19 CONVENIOS DE COOPERACIÓN Y SE CANALIZARON RECURSOS POR VALOR DE \$ 3.490 MILLONES

PROYECTOS DE IMPACTO LOCAL APOYADOS POR OCENSA EN EL 2010

Además de aportar talento y recursos a la solución de las necesidades sociales de las comunidades que se encuentran ubicadas en la ruta del oleoducto Cusiana-Coveñas, la aplicación de los proyectos que se integran estructuralmente en el modelo de intervención y plan de inversión social representa para Ocensa una oportunidad de participar con las comunidades y la sociedad en la construcción de alternativas de vida y oportunidades de desarrollo individual y colectivo para las generaciones presentes y futuras.

Algunos de estos proyectos son:

- **Fundación Oleoductos de Colombia**
- **Programa de fortalecimiento institucional local - PFIL**
- **Capacitación para la participación comunitaria**
- **Desarrollo socioambiental**
- **Promoción empresarial**
- **Comunicaciones**



Proyectos sociales de impacto comunitario apoyados por Ocensa

Un escenario importante de relacionamiento de Ocensa con las comunidades, a lo largo del oleoducto, es la unión de esfuerzos para apalancar programas o proyectos de política pública en áreas donde escasean los recursos, o iniciativas comunitarias que responden a necesidades sentidas de la comunidad en el contexto de los planes de desarrollo local o regional. En los años 2009 y 2010 se concretaron importantes proyectos de alto impacto social, mediante esquemas de cooperación interinstitucional.

- El plan de inversión social 2010 contempló un total de 38 proyectos, en las líneas de fortalecimiento institucional, contribución a la reducción de la pobreza y comunicación. Se suscribieron 19 convenios de cooperación y se canalizaron recursos por valor de \$ 3.490 millones, de los cuales Ocensa aportó en promedio el 50%, alcanzando la meta de cofinanciación propuesta.



FUNDACIÓN OLEODUCTOS DE COLOMBIA

La Fundación Oleoductos de Colombia (FODC) fue creada en 1990. Es una organización sin ánimo de lucro, de carácter privado, con sede en Cauca. Su área de influencia comprende los 19 municipios que recorren el oleoducto entre la estación de Vasconia y el terminal marítimo de Coveñas.

Su misión es impulsar programas de desarrollo social y económico que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida y la participación ciudadana en torno al crecimiento social, armónico y sostenible de las comunidades, y al fortalecimiento de sus instituciones.

En 1995, Ocensa suscribió contrato con la FODC para desarrollar el plan de gestión social en el sector Vasconia-Coveñas, en la etapa de construcción, con el fin de dar continuidad a los programas de gestión social durante la etapa de operación, a través de esta Fundación; en 1997, Ocensa se vinculó como miembro aportante; hizo parte activa de sus órganos de dirección y financió, junto con Oleoducto de Colombia, su quehacer como brazo operativo de la inversión social que se realiza en el área de influencia.

En el año 2010, la Secretaría de Educación para la Cultura de Antioquia le concedió a la FODC la Licencia de Funcionamiento como establecimiento de educación para el trabajo y el desarrollo humano.

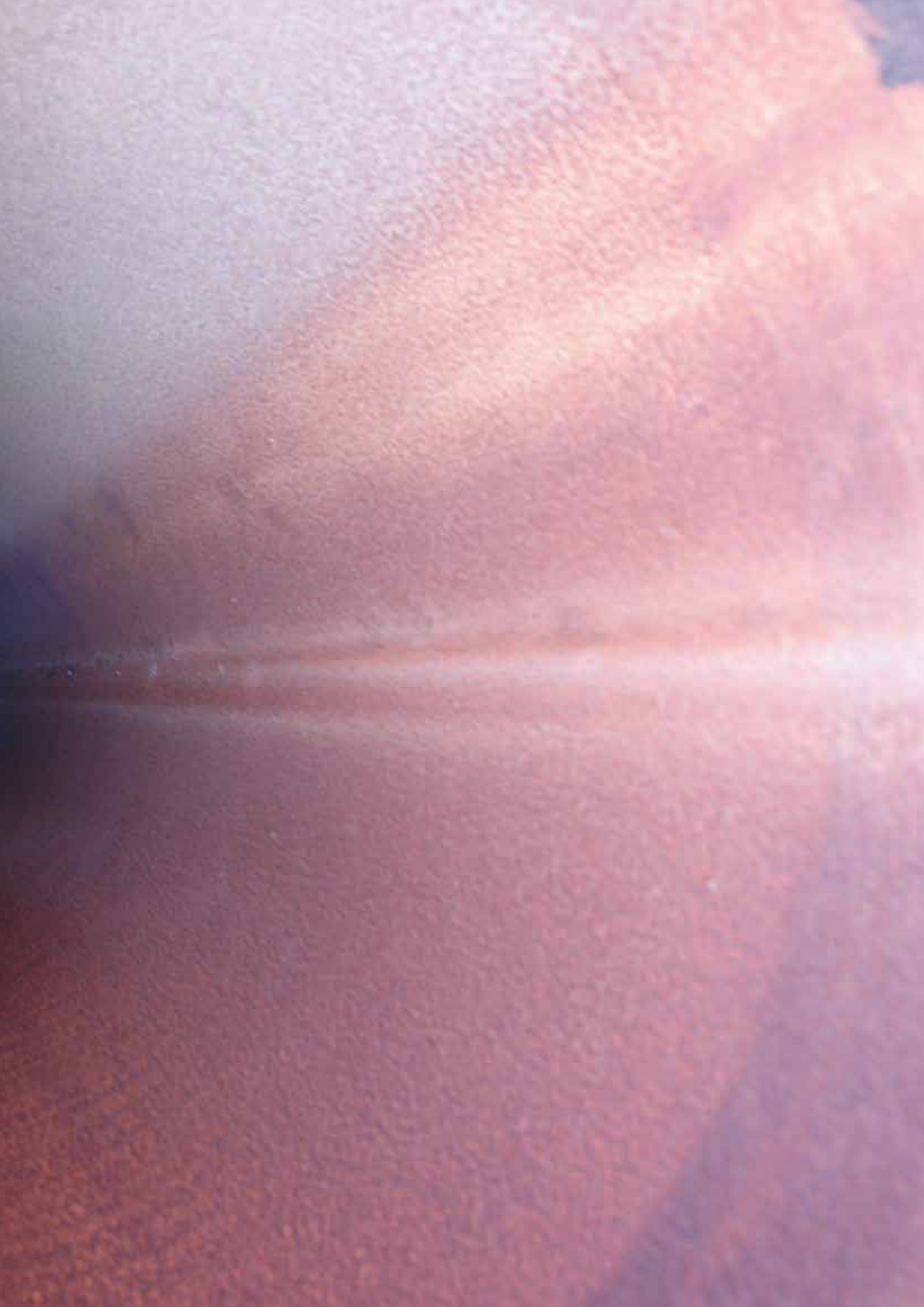
Programas actuales

- **Fortalecimiento institucional**
- **Programa educación socioambiental**
- **Programa de comunicaciones**
- **Promoción empresarial**

Adicional a su portafolio de programas, la Fundación es operadora de proyectos que Ocensa le encarga mediante acuerdos específicos.

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI





Índice de Contenidos GRI

Página

INDICADORES DE DESEMPEÑO ECONÓMICO

Desempeño Económico

EC1	Valor económico directo generado y distribuido	41,42, 43, 44, 46
EC2	Consecuencias financieras, riesgos y oportunidades debido al cambio climático	59
EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales	73
EC4	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	43

Presencia en el Mercado

EC5	Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local	73
EC6	Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales	84
EC7	Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local	84

Impactos Económicos Indirectos

EC8	Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para el beneficio público	92
EC9	Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos	

INDICADORES DE DESEMPEÑO AMBIENTAL

Materiales

EN1	Materiales utilizados, por peso o volumen	52
EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados	

Energía

EN3	Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias	53
EN4	Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias	53
EN5	Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia	53
EN6	Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía y las reducciones en el consumo	56
EN7	Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas	53

Agua

EN8	Captación total de agua por fuentes	54
EN9	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua	
EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y utilizada	

Biodiversidad

EN11	Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas	55
EN12	Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad derivados de las actividades, productos y servicios	55
EN13	Hábitat protegidos o restaurados	55
EN14	Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad	55
EN15	Número de especies, desglosadas en función de su peligro de extinción, cuyos hábitat se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	

Emisiones, Vertidos y Residuos

EN16	Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso	56
EN17	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso	56
EN18	Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas	56
EN19	Emisiones de sustancias destructoras de la capa de ozono, en peso	57
EN20	NO, SO y otras emisiones significativas al aire, por tipo y peso	56
EN21	Vertimiento total de aguas residuales, según su naturaleza y destino	57,58
EN22	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento	58
EN23	Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos	61
EN24	Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideren peligrosos	58
EN25	Tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de recursos hídricos y hábitats relacionados, afectados significativamente por vertidos de agua y aguas de escorrentía	

Productos y Servicios

EN26	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto	61, 62
EN27	Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son reciclados al final de su vida útil por categorías de productos	

Cumplimiento Normativo

EN28	Costo de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental	51
------	---	----

Transporte

EN29	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte del personal	53
------	--	----

General

EN30	Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales	59
------	---	----

INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL- PRÁCTICAS LABORALES Y ÉTICA DEL TRABAJO

Empleo

LA1	Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región	71, 72
LA2	Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y religión	71, 72
LA3	Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada	73

Relaciones Empresa / Trabajadores

LA4	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo	74
LA5	Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos	

Salud y Seguridad en el Trabajo

LA6	Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados	79
LA7	Tasas de ausentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo, por región	79
LA8	Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves	79
LA9	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos	

Formación y Educación

LA10	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado	75, 76
LA11	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión de sus carreras profesionales	75
LA12	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional	76

Diversidad e Igualdad de Oportunidades

LA13	Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad	20
------	--	----

INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL - DERECHOS HUMANOS

Prácticas de Inversión y Abastecimiento

HR1	Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos	
HR2	Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia	26, 30
HR3	Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados	28, 30, 31

No Discriminación

HR4	Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas	24
-----	--	----

Libertad de Asociación y Convenios Colectivos

HR5	Actividades de la compañía en las que el derecho de libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos	25, 74
-----	--	--------

Explotación Infantil

HR6	Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación	25
-----	---	----

Trabajo Forzado

HR7	Operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación	25
-----	--	----

Prácticas de Seguridad

HR8	Porcentaje de personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades	31
-----	--	----

Derechos de los Indígenas

HR9	Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas	87
-----	--	----

INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL - SOCIEDAD

Comunidad

SO1	Naturaleza, alcance y efectividad de programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades, incluyendo la entrada, operación y salida de la empresa	87
-----	---	----

Corrupción

SO2	Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción	23
SO3	Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anti-corrupción de la organización	23
SO4	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción	23

Política Pública

SO5	Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de "lobbying"	88
-----	--	----

S06	Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países	
-----	--	--

Comportamiento de Competencia Desleal

S07	Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados	
-----	---	--

Cumplimiento Normativo

S08	Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones	23
-----	---	----

INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL - RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS

Salud y Seguridad del Cliente

PR1	Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en las que se evalúan los impactos de los mismos en la salud y la seguridad de los clientes	61, 62
PR2	Número total de incidentes derivados del incumplimiento de la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad	51

Etiquetado de Productos y Servicios

PR3	Tipos de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa	83
PR4	Número total de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios	
PR5	Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente	82

Comunicaciones de Marketing

PR6	Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing	
PR7	Número total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing	

Privacidad del Cliente

PR8	Número total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes	
-----	--	--

Cumplimiento Normativo

PR9	Costo de aquellas multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización	82
-----	---	----

Formulario de evaluación al Reporte de Sostenibilidad 2010 Ocesa

Su opinión es vital para Ocesa. Le invitamos a que nos envíe sus comentarios y sugerencias sobre el presente Reporte vía fax, correo electrónico, personalmente o por correo postal a:

Ocesa S.A.
Carrera 11 No. 84-09, piso 10
Fax: +57 1 356 3006
Correo electrónico: Mabel.Mojica@ocensa.com.co

1. ¿A qué Grupo de Interés pertenece Usted?

- Empleados
- Clientes
- Contratistas
- Estado
- Socios
- Medios
- Comunidad
- Otro ¿Cuál?

2. Seleccione y evalúe los contenidos que más interés tienen para usted en orden de prioridad, donde 1 es el más importante:

- Mensaje a nuestros grupos de interés
- Ocesa - Colombia tiene petróleo, nosotros lo transportamos
- Dimensión Económica y Financiera
- Dimensión Ambiental
- Dimensión Social

3. Con relación a las siguientes características: ¿Qué le ha parecido el informe de Sostenibilidad 2010 de Ocesa? (Marcar solo una alternativa)

La cantidad y profundidad de la información presentada:

- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Malo

La satisfacción de sus expectativas en cuanto al contenido:

- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Malo

El diseño y la presentación de la información:

- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Malo

4. Favor enviar cualquier otra sugerencia u opinión que Usted considere sobre el presente Reporte:

.....

.....

.....

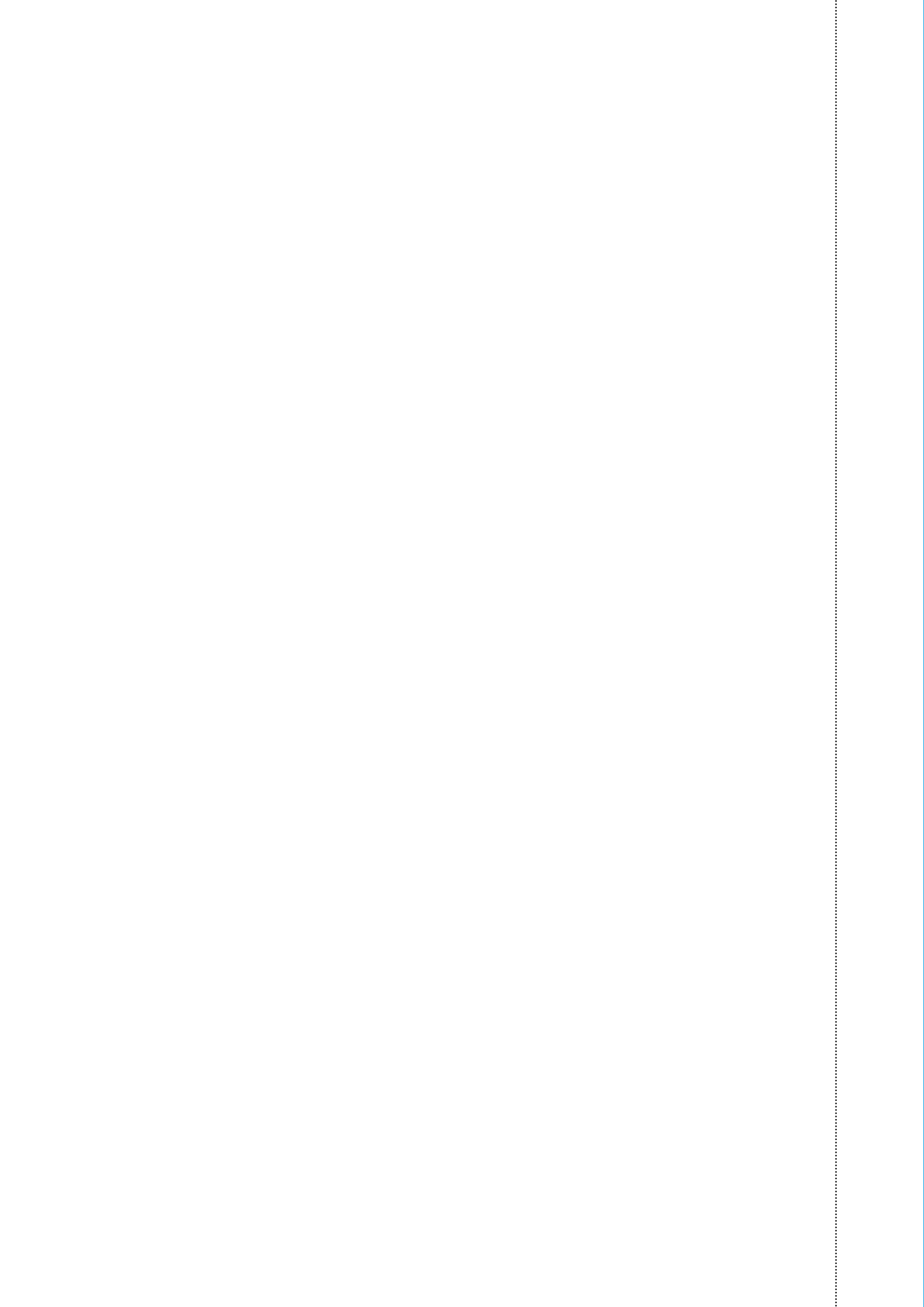
.....

.....

.....

.....

.....



Ocensa S.A.
Gerencia de Asuntos Corporativos

Edición:
Mabel Mojica

Asesoría metodológica
y capacitación del equipo de trabajo:
Centro Vincular

Diseño y diagramación:
Gatos Gemelos Comunicación

Bogotá, abril de 2011

Ocensa S.A.
Carrera 11 No. 84-09 piso 10
Teléfono +57 1 325 0200
www.ocensa.com.co
Bogotá, Colombia

REPORTE DE
SOSTENIBILIDAD
2010

