

COLOMBIA TIENE PETRÓLEO, NOSOTROS LO TRANSPORTAMOS

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2011

Oleoducto Central S.A.
Ocensa
Gerencia de Asuntos Corporativos

Miembros de la Junta Directiva de Ocensa
a 31 de diciembre de 2011

Principales

Primer renglón: Javier Gutiérrez
Segundo renglón: Thomas Rueda
Tercer renglón: Álvaro Castañeda
Cuarto renglón: Diana Calixto
Quinto renglón: César Lozano

Primeros Suplentes

Primer renglón: Donald Ariza
Segundo renglón: Ian D. Weatherdon
Tercer renglón: Julio Alonso
Cuarto renglón: Alexander Cadena
Quinto renglón: Tannya Morales

Segundos Suplentes

Primer renglón: Mauricio Echeverry
Segundo renglón: Juan Camilo Pineda
Tercer renglón: Pedro Rosales
Cuarto renglón: Julián Rojas
Quinto renglón: Miguel Aroca
Presidente: Luisa Fernanda Lafaurie

Edición

María Paula Camacho
Mábel Mojica
mabel.mojica@ocensa.com.co

Asesoría metodológica

BSD Consulting
Sandra Paulina Leal

Diseño, diagramación e impresión

Gatos Gemelos Comunicación

Bogotá, noviembre de 2012

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

CONTENIDO

04



**Mensaje
del Gerente General**

06



**1 Acerca
de este informe**

08



2. Nuestra Organización

- 9 Descripción de la organización
- 29 Marco estratégico
- 34 Gobierno Corporativo
- 42. Hitos, premios y destacados del 2011

44



**3. Nuestros pilares
de sostenibilidad**

- 45 Desempeño económico y social
- 51 Operación segura y responsable
- 76 Gestión de nuestro talento humano
- 88 Respeto a los derechos humanos en nuestras operaciones
- 96 Relaciones con las comunidades para la generación de valor

MENSAJE DEL GERENTE GENERAL

EN UN ENTORNO ALTAMENTE COMPETITIVO Y FUNDAMENTADO EN EL CRECIMIENTO CONTINUO DE LA INDUSTRIA ENERGÉTICA NACIONAL, NUESTRA ORGANIZACIÓN HA ENCONTRADO UN ESPACIO PARA CRECER Y OFRECER NUEVAS ALTERNATIVAS DE TRANSPORTE, CON UN ENFOQUE RESPONSABLE CON LA VIDA, CON EL USO DE LOS RECURSOS NATURALES Y COMPROMETIDA CON PRINCIPIOS ÉTICOS EN EL DESARROLLO DE SUS PROCESOS.



Este año termina como un hito en la historia de Ocesa. Posicionamos la sostenibilidad como el eje rector de la estrategia del negocio, transformamos nuestro marco estratégico, fortalecimos las relaciones con nuestros grupos de interés, visionamos oportunidades de negocio para ofrecer al mercado de transporte nuevas alternativas de generación de valor para la industria y superamos con creces las metas que nos propusimos, enfrentando con nuestra estrategia los desafíos que a corto, mediano y largo plazo afronta el sector y la Compañía.

Durante el 2011 transportamos el 61,4% del crudo producido en el territorio colombiano, equivalente a 561.000 barriles por día en promedio, logrando llegar al barril número 2.000 millones con los más altos estándares de calidad, en ejercicio de nuestros valores y políticas corporativas y en el marco de una operación socialmente responsable con todos nuestros grupos de interés; la tendencia nacional de crecimiento en la producción de crudo ha

permitido que Ocesa lidere interesantes dinámicas para ampliar su capacidad de transporte, como el proyecto 560, con el cual, en el año 2011, se consolidó un incremento en 160.000 barriles diarios.

Estos logros solo han sido posibles alineando nuestra planeación, gestión y marco estratégico con un compromiso explícito por la sostenibilidad, que permitió renovar nuestra misión y visión, así como acoger positivamente las expectativas de nuestros grupos de interés, insumo fundamental de nuestros desafíos en materia social, ambiental y económica. Por esta razón, Ocesa inicia en el 2012 la construcción de su modelo de relacionamiento, el cual permitirá gestionar, evaluar y medir el cumplimiento de las ofertas de valor para cada una de nuestras partes interesadas y, por esa vía, también de nuestros objetivos estratégicos.

Considerando a los contratistas y proveedores aliados estratégicos de nuestra actividad,

generamos nuevas oportunidades de negocios en nuestra área de influencia, por valor de 5.769,3 millones de pesos durante el 2011, brindando especial atención en el cuidado de las relaciones laborales con sus empleados, promoviendo conjuntamente la transferencia de buenas prácticas y la aplicación de criterios basados en el cumplimiento legal y técnico, que suscita un comportamiento transparente y responsable.

Fundamentados en el respeto de las libertades individuales y colectivas, reconocemos a nuestros empleados y contratistas como artífices vitales en el logro de los planes y proyectos de la Compañía; por ello, en el 2011 institucionalizamos nuevos espacios de comunicación de doble vía, que brindan la oportunidad de construir conjuntamente la organización que queremos.

Desde que Ocesa estableció y certificó su sistema de gestión integrado en salud, seguridad industrial y ambiente, con base en su política de HSE y siguiendo los lineamientos de las Normas OSHAS 18001:07 e ISO 14001:04, desarrolla una gestión que permite evidenciar el cumplimiento con los requisitos normativos y realizar procesos de mejora continua, para asegurar la protección de la salud y la seguridad de sus empleados y la del ambiente.

Durante el 2011, las acciones en HSE se enfocaron en desarrollar estrategias para generar acciones participativas individuales y colectivas, orientadas a evitar situaciones con potencial riesgo de accidentes y a fortalecer el autocuidado. El equipo gerencial hizo extensiva, a cada área de trabajo, la necesidad de fortalecer las inspecciones focalizadas, con énfasis en la participación de supervisores y el seguimiento a los cierres de los hallazgos, como mecanismos fundamentales en la prevención de eventos.

En complemento con las estrategias para mejorar y mantener la calidad de vida de nuestros empleados, fomentamos el bienestar de manera integral creando "Banca Vida", un esquema de incentivos no monetarios, para apoyar el desarrollo profesional y personal de quienes forman parte del equipo Ocesa, valorando la importancia de contar con empleados comprometidos, que confían en la organización y que se esfuerzan por fortalecer sus competencias día a día.

En el 2011 el oleoducto no fue ajeno a la fuerte ola invernal por la que atravesó el país; para mitigar este riesgo, Ocesa incrementó su inversión ambiental un 16% en relación con el 2010, realizando obras de protección geotécnica, prevención de erosión y deslizamientos y optimización de equipos. De igual forma, mantuvimos nuestro compromiso con iniciativas innovadoras dirigidas al uso eficiente del agua y la energía, al manejo de residuos y emisiones, así como a la prevención y control de derrames, garantizando que en el año se cumpliera el objetivo estratégico de cero derrames.

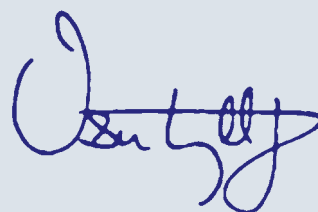
No podemos olvidar que nuestras operaciones también fueron afectadas este año por dinámicas sociales y políticas de entorno en los departamentos de Casanare y Córdoba, dinámicas que generaron en algunas oportunidades situaciones de conflicto con la comunidad y los trabajadores de los contratistas, conflictos que se resolvieron en escenarios de diálogo constructivo.

Ocesa reconoce la diversidad y multiculturalidad de las regiones que recorre el oleoducto, así como sus necesidades vinculadas al hábitat, el empleo, la generación de capacidades, la salud, entre otros. Por ello, y entendiendo que no ofrecemos la solución definitiva a las privaciones que se asocian a estos asuntos, nuestros esfuerzos permitieron canalizar recursos por 6.061,0 millones de pesos, de los cuales la Compañía aportó el 40% a través de los convenios de cooperación suscritos, alcanzando la meta

propuesta de cofinanciación. De esta manera, logramos que más de 300 familias mejoraran sus condiciones de saneamiento básico y vivienda, 3.200 escolares del área rural reforzaran su nivel nutricional y las comunidades se formaran en competencias ciudadanas para promover y cualificar la participación política, la disminución del abstencionismo en el voto y el fomento del control social, a propósito del proceso electoral que vivió el país en este año.

Si bien estos resultados representan logros significativos para todo el equipo de Ocesa, somos conscientes de la importancia de nuestro compromiso diario en todos los procesos de la Compañía, convencidos de que aún existe mucho por lograr.

A continuación presentamos a todos ustedes la gestión y logros que Ocesa realizó, gracias al esfuerzo de nuestros empleados y grupos de interés, así como los desafíos que abordará en los años venideros, en tanto este reporte expone nuestros compromisos, avances y nuevos retos en la búsqueda de una Compañía cada vez más sostenible. ■



OSCAR TRUJILLO
Gerente General

1

ACERCA DE ESTE INFORME



EN EL 2011 PRESENTAMOS EL PRIMER REPORTE DE SOSTENIBILIDAD, CON EL QUE NOS COMPROMETIMOS A HACER DE ESTE EJERCICIO UNA PRÁCTICA CONTINUA QUE NOS PERMITA DAR CUENTA DE NUESTRO DESEMPEÑO EN LAS DIMENSIONES ECONÓMICA, AMBIENTAL Y SOCIAL Y, A SU VEZ, UTILIZAR EL REPORTE COMO UNA HERRAMIENTA DE RETROALIMENTACIÓN CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS. A CONTINUACIÓN PRESENTAMOS NUESTRO SEGUNDO INFORME DE SOSTENIBILIDAD, EL CUAL CONTIENE LOS RESULTADOS DE LA GESTIÓN ANUAL Y COMPRENDE TODOS LOS ASPECTOS DE LA OPERACIÓN Y LOS PROYECTOS DE EXPANSIÓN DEL OLEODUCTO EN LOS 848 KM DE TUBERÍA (836 KM EN TIERRA Y 12 KM DE LÍNEA SUBMARINA), PARTIENDO DESDE EL MUNICIPIO DE AGUAZUL, EN CASANARE, HASTA LOS MUNICIPIOS DE COVEÑAS Y SAN ANTERO, EN LOS DEPARTAMENTOS DE SUCRE Y CÓRDOBA, RESPECTIVAMENTE.

Este documento da cuenta específicamente sobre las acciones realizadas en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del 2011. En la labor de recolección de información para la elaboración de este informe se ha puesto especial énfasis en el acopio de cifras y datos que permitan a nuestros grupos de interés comparar la evolución de la gestión de Ocesa entre los años 2009 y 2011, apreciar los cambios, mejoras y ajustes efectuados, así como los desafíos propios del escenario en que desarrollamos nuestra actividad y de los compromisos que adquirimos.

Es también nuestro propósito que este informe se convierta en una herramienta que permita monitorear tanto la gestión de la sostenibilidad de Ocesa, así como el estado de las relaciones con cada uno de los grupos de interés. Este reporte evidencia los primeros pasos hacia la adopción de los principios rectores del Consejo internacional de reporte integrado establecidos por la IIRC (International Integrated Reporting Council), tales como enfoque estratégico, conectividad de la información, orientación futura, capacidad de respuesta e inclusión de las partes interesadas, concisión, fiabilidad y materialidad en el proceso de producción del reporte.

Adicionalmente, registramos en este reporte nuevas instancias de relacionamiento, establecidas con el fin de afianzar y responder de manera efectiva a las necesidades de nuestros grupos de interés. Es así como para identificar las principales expectativas y aspectos relevantes, producto de nuestro primer reporte de sostenibilidad, se realizó en el 2011 un ejercicio de retroalimentación con representantes de nuestros grupos de interés, el cual permitió acopiar insumos materiales para ser incluidos en esta versión del informe.

Si bien este reporte no contó con un proceso de verificación externa por parte de un tercero, los datos y cifras aquí presentados, así como la técnicas de medición y las bases de cálculo, responden a los sugeridos por los protocolos GRI, y las cifras registradas son consistentes con las presentadas en los

reportes a los entes de regulación y control. Los indicadores cualitativos no presentan una variación significativa que influya en su interpretación, y todos los datos se sustentan en las prácticas de aseguramiento y control interno de la Compañía.

Estructura del informe

Para la realización de este informe hemos decidido adoptar nuevamente las directrices y protocolos del Global Reporting Initiative (GRI) en su versión G3.1. Adicionalmente, hemos integrado información sobre algunos indicadores del Suplemento Sectorial de Petróleo y Gas, los cuales consideramos son relevantes por la naturaleza de nuestra operación.

De acuerdo con los parámetros establecidos por el GRI y con la información recolectada, Ocesa declara que este informe responde a un nivel B de aplicación. Esperamos continuar fortaleciendo nuestra gestión para seguir avanzando hacia una mayor integración de los principios y prácticas de responsabilidad social a nuestra actividad empresarial en toda su dimensión.

La estructura de este reporte refleja los pilares que sustentan los resultados obtenidos por la organización en cumplimiento de su objetivo misional, las tendencias del sector y las expectativas de nuestros grupos de interés en cinco capítulos: Desempeño económico y social, Operación segura y responsable, Gestión de nuestro talento humano, Respeto a los derechos humanos en nuestras operaciones y Relaciones con las comunidad para la generación de valor.

Los asuntos relevantes que destacamos en este informe son producto de un análisis relacional entre la retroalimentación al reporte de sostenibilidad 2010 de Ocesa, realizada con nuestros grupos de interés, las mejores prácticas del sector en temas de responsabilidad social, el diagnóstico efectuado bajo la norma ISO 26000 y el marco estratégico de la Compañía.



2 NUESTRA ORGANIZACIÓN



2.1. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

OLEODUCTO CENTRAL S.A. –OCENSA– ES UNA COMPAÑÍA COLOMBIANA DE ECONOMÍA MIXTA, QUE TRANSPORTA PETRÓLEO A TRAVÉS DE UN SISTEMA DE OLEODUCTO, DESDE LAS ESTACIONES DE CUSIANA Y CUIAGUA, EN CASANARE, HASTA EL PUERTO DE EXPORTACIÓN MARÍTIMO EN COVEÑAS.

Con una infraestructura que comprende 848 kilómetros de tubería, el Oleoducto atraviesa 45 municipios, distribuidos en seis departamentos del país. Cuenta con siete estaciones de bombeo, localizadas en Tauramena, Monterrey, Miraflores, La Belleza, Puerto Boyacá, Caucasia y Coveñas, una base para la coordinación de las actividades de mantenimiento en Tunja, tanques para almacenar hasta cinco millones de barriles de petróleo y un centro de control ubicado en Bogotá. Ocenasa es actualmente uno de los mayores transportadores de hidrocarburos del país.

Para preservar la integridad de los empleados y las comunidades en el entorno, el cuidado del ambiente, la integridad

de la infraestructura del oleoducto y la calidad de los servicios de transporte, Ocenasa ha adoptado normas internacionales y cuenta con un sistema de comunicación con instrumentos localizados a lo largo de la tubería y en las estaciones, que le permiten controlar la disponibilidad de inventarios, la localización del crudo transportado y verificar el cumplimiento de compromisos contractuales.

2.1.1. Reseña histórica

Con el descubrimiento de los yacimientos en los campos de Cusiana y Cupiagua, en el piedemonte 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. –Ocenasa–, con el objeto de diseñar, construir, operar, administrar y explorar comercialmente un sistema de transporte de petróleo, activo estratégico para los planes de expansión de la industria en el país.

OLEODUCTO CENTRAL S.A., OCENSA

2.1.2. Descripción del sistema

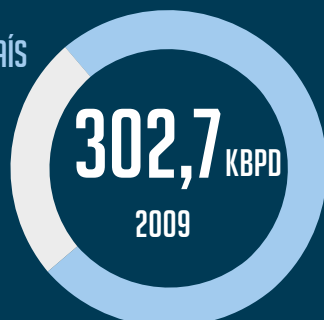
Un oleoducto es el medio más seguro y eficiente para transportar hidrocarburos. Para dar movimiento al crudo a lo largo de la tubería, un conjunto de unidades de bombeo impulsan el crudo para que pueda superar las grandes alturas al atravesar las cordilleras colombianas. En las estaciones reductoras se le resta velocidad para que el descenso a las planicies sea seguro. Un oleoducto

cuenta también con tanques de almacenamiento y una línea de tubería que se utiliza para transportar el petróleo desde las facilidades de producción 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 de producto que se va a transportar y la potencia de las unidades de bombeo instaladas en las estaciones.



TRANSPORTANDO EL PETRÓLEO DEL PAÍS

Participación de Ocesa
 Kbpd: Miles de barriles por día



Producción nacional

671,0 kbpd

785,0 kbpd

914,0 kbpd



TRANSPORTANDO EL PETRÓLEO DEL PAÍS

Desde la creación de Ocesa hemos sido responsables del transporte de gran parte del petróleo que produce el país. Hoy en día ofrecemos dos modalidades de transporte, dependiendo de las especificaciones de calidad solicitadas por el cliente y las posibilidades técnicas de Ocesa para atenderlas. Las

modalidades de transporte son las siguientes:

- Por baches, impulsando parcelas individuales de crudo, cada una de la misma calidad.
- Mezclados, uniendo diferentes calidades de crudos en una misma mezcla.

BOYACÁ

- | | |
|-----------------------|--------------------|
| 5. San Luis de Gaceno | 13. Ventaquemada |
| 6. Campohermoso | 14. Samacá |
| 7. Páez | 15. Sáchica |
| 8. Miraflores | 16. Villa de Leyva |
| 9. Zetaquirá | 17. Sutamarchán |
| 10. Ramiriquí | 18. Santa Sofía |
| 11. Jenesano | 19. Moniquirá |
| 12. Boyacá | 25. Otanche |
| | 26. Puerto Boyacá |

CASANARE

1. Aguazul
2. Tauramena
3. Monterrey
4. Sabanalarga

SANTANDER

20. Puente Nacional
21. Albania
22. Jesús María
23. La Belleza
24. Florián

Cupiagua

En el 2011 Ocesa transportó el 61,4% del crudo producido en el país, en comparación con el 58,3% transportado en el 2010 y el 45,1% en el 2009.

45,1%
2009

58,3%
2010

61,4%
2011

Concesiones

Para el cumplimiento de su objeto social, Ocesa 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 Ocesa para construir, operar y mantener un oleoducto de uso público, y otro de concesión portuaria, suscrito con la Agencia Nacional de Infraestructura (ANI), por medio de la cual la Nación le permite a Ocesa usar una franja pública de playa y una franja marítima, para llevar a cabo la operación de cargue de hidrocarburos a través de su Monoboya TLU2, ubicada en el golfo de Morrosquillo, en la costa caribe colombiana.

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, por sus siglas en inglés), 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 Ocesa 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 finalizada esta operación, un inspector independiente certifica la calidad y cantidad de los crudos entregados por Ocesa. Las mediciones se realizan siguiendo estándares de la Sociedad Americana para la Evaluación de Materiales –ASTM– y el Instituto Americano del Petróleo –API–.

Para la operación de cargue de hidrocarburos para exportación, contamos con una autorización vigente, expedida por la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales –DIAN–, denominada “Habilitación Aduanera”.



2.1.3. Prestación de servicios de transporte

Contexto general de la actividad de transporte de petróleo en Colombia

El 2011 fue un buen año para el sector petrolero de Colombia, no obstante la dificultad para cumplir la meta de producción de un millón de barriles por día, establecida a finales del 2010 por Ecopetrol. Durante el 2011 la producción en Colombia cerró en 914.000 barriles por día, alcanzando niveles satisfactorios. Ecopetrol

estima que para el 2020 la producción de petróleo y gas alcance los 1,3 millones de barriles equivalentes diarios.

Participación de Ocesa en el transporte de crudo

Somos el oleoducto de mayor tamaño en infraestructura y capacidad de transporte en el país. Disponemos de las facilidades para transportar el crudo producido en los Llanos Orientales y entregarlo para abastecer las refinерías de Barrancabermeja y Cartagena y las exportaciones en el Terminal Marítimo de Coveñas.

¿QUÉ SIGNIFICA LA SIGLA CVC?

Compensación Volumétrica por Calidad. Es el proceso mediante el cual se hace una redistribución de crudo entre los propietarios, de tal forma que compense en forma volumétrica la ganancia o pérdida de calidad que resulta de mezclar crudos; es decir, quien aporta crudos de mayor calidad deberá ser compensado en volumen por aquellos propietarios que aportan crudo de menor calidad.

SOMOS EL OLEODUCTO DE MAYOR TAMAÑO EN INFRAESTRUCTURA Y CAPACIDAD DE TRANSPORTE EN EL PAÍS.

A partir del 2006, gracias a las modificaciones a nuestro sistema y a nuestra operación, nos establecimos como el transportador capaz de manejar crudos de diferentes calidades, que van desde crudos livianos y mezclas hasta crudos pesados. Esta característica nos hace un oleoducto versátil y de gran utilidad para el sector petrolero.

2.1.4. Proceso de expansión e inversiones

Durante el 2011 nuestro sistema desarrolló una

operación cambiante y dinámica, debido, entre otros factores, a la entrada en funcionamiento del proyecto 560, el lleno total de la capacidad disponible y la entrada de nuevos clientes al sistema.

Esta operación requirió realizar ajustes mensuales en el proceso de Compensación Volumétrica por Calidad (CVC), para reflejar la realidad operativa del sistema y atender las solicitudes de los clientes en cuanto al manejo de sus volúmenes e inventarios.

El precio de venta de cada crudo depende en gran medida de su calidad o características físico-químicas; es por esto que algunos crudos son más valiosos en el mercado que otros. Sin embargo, no sería eficiente construir un oleoducto exclusivo desde cada campo de producción hasta los terminales marítimos, para comercializar los crudos individualmente, y es por esto que se mezclan en un único oleoducto diferentes crudos para conformar una única corriente, que resulta con una calidad y un valor diferentes a los iniciales.

En síntesis, el método entrega un mayor volumen del aportado inicialmente a aquellos remitentes que por efecto de las mezclas que se producen durante el transporte desmejoraron la calidad de su crudo, y viceversa, con lo cual cada remitente recibe del sistema un volumen de crudo cuyo valor es equivalente en dinero al valor del crudo aportado inicialmente.

PROYECTO 560



Debido a los hallazgos de hidrocarburos en el país, a los incrementos en la producción en los campos petroleros y a las características físico-químicas de los crudos que van a ser transportados, en el año 2009 identificamos la necesidad de optimizar nuestra capacidad de transporte. Esta optimización de capacidad se realizó mediante la ejecución del denominado Proyecto 560, cuyo objetivo fue ampliar la capacidad de transporte a 560 mil barriles de petróleo diarios en el segmento 2 del oleoducto, mediante la realización de obras de construcción y adecuación de los sistemas de bombeo, en las estaciones de bombeo El Porvenir, Miraflores, La Belleza, Vasconia, Caucasia y Coveñas.

Los trabajos ejecutados permitieron:

Estación El Porvenir

Aumentar el número de bombas principales y bombas de refuerzo.

Estación Miraflores

Incrementar la potencia y número de motores.

Estación La Belleza

Aumentar la capacidad de paso de crudo, proveyendo más área efectiva y adaptando sus mecanismos de control.

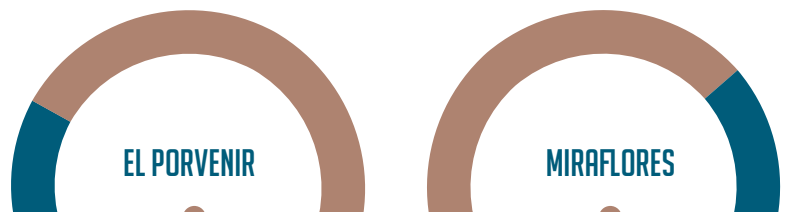
Estaciones Vasconia y Caucasia

Mejorar la capacidad de flujo desde Vasconia hasta Coveñas, compensando la resistencia a la circulación de crudo en ese sector mediante la instalación de bombas en Vasconia y en Caucasia.

Estación Coveñas

Elevar la capacidad de medición del volumen de crudo a la entrada en Coveñas y asegurar los sistemas de medición.

ALCANCE CONSTRUCTIVO



- SIST FILTRACIÓN
- TK RELEVO
- SIST CONTRA INCENDIO
- SUBESTACIÓN
- FACILIDADES
- VÁLVULA
- BOMBA PRINCIPAL
- TK COMBUSTIBLE
- SIST CRUDO COMBUSTIBLE
- SIST MEDICIÓN
- MANGUERAS
- MOTOR

2 BPC



1 BRB



2 BPC

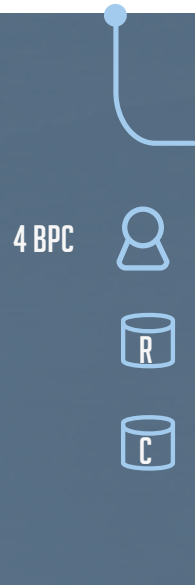


8



SEGMENTO 2: DE 400 KBPD A 560 KBPD

EN ABRIL DE 2010 SE DA INICIO A LA EJECUCIÓN DE LAS OBRAS, Y DURANTE EL PRIMER SEMESTRE DEL 2011 SE ESTABILIZA EL BOMBEO DE 560 MIL BARRILES DÍA EN EL SEGMENTO II.



● SEGMENTO 3: DE 285 KBPD A 335 KBPD

2.1.5. Proceso Open Season (Temporada Abierta)

Desde finales del 2010 iniciamos estudios, motivados por las necesidades del mercado, para analizar la factibilidad de un proyecto que permitiera ampliar la capacidad del oleoducto por encima de los 560.000 barriles de petróleo por día, aplicando la metodología Open Season, empleada en los Estados Unidos y Canadá; se decidió que el proyecto de ampliación de capacidad estaría atado a un proceso de contratación plural, abierto, transparente,

formalizado y uniforme. Así, el proyecto de ampliación de capacidad sería implementado una vez que contáramos con ofertas en firme de parte de empresas productoras e inversionistas, interesadas en comprometerse a hacer uso de la capacidad que sería obtenida con el proyecto de ampliación, por un plazo y volúmenes específicos.

Paralelamente al desarrollo del reglamento del Open Season y de la documentación para la contratación, obtuvimos los estudios técnicos necesarios para definir los escenarios

más eficientes de ampliación de capacidad del oleoducto; estos estudios y los sondeos preliminares del mercado condujeron a que el Open Season fuera lanzado con una expectativa de ampliar la capacidad en 100.000 barriles de petróleo por día, en todos los segmentos del oleoducto.

Si bien en la etapa de precalificación del proceso del Open Season se presentaron ofertas tentativas por 160.000 bpd, al cierre del proceso no fueron obtenidas ofertas suficientes para hacer viable el proyecto de ampliación, por lo cual el proceso Open Season se declaró desierto.

No obstante, los análisis en torno al proyecto de ampliación de capacidad por encima de 560.000 barriles por día siguen siendo vigentes, y la Compañía continúa evaluando alternativas para su desarrollo en el futuro.

DESDE FINALES DEL 2010 INICIAMOS ESTUDIOS PARA ANALIZAR LA FACTIBILIDAD DE UN PROYECTO QUE PERMITIERA AMPLIAR LA CAPACIDAD DEL OLEODUCTO POR ENCIMA DE LOS 560.000 BARRILES DE PETRÓLEO POR DÍA.



2.1.6. Gestión de transporte

Desde la contabilidad de crudos se realizan los balances diarios y mensuales del sistema, para ayudar a controlar aspectos como el estado de interfases de crudo Cusiana y pérdidas no identificables en el sistema. También se controla mensualmente el estado de los inventarios en el sistema de cada una de las compañías clientes



del Oleoducto, mediante el proceso de Compensación Volumétrica por Calidad –CVC–, a partir del cual se entrega el estado de inventarios para realizar el proceso de Over & Under (proceso de balance positivo o negativo de los volúmenes de crudo de cada cliente en el sistema) y se reportan los volúmenes transportados por cada segmento del Oleoducto para el cobro de la tarifa de transporte y el recaudo del impuesto de transporte.

En conjunto con Oleoducto de Colombia –ODC– se realizan los procesos de valoración de crudos para entregar los precios de referencia para Compensación Volumétrica por Calidad –CVC– a todas las compañías clientes y operadoras del sistema de transporte de crudos de Llanos y Magdalena, y se coordinan las reuniones de Compensación Volumétrica por Calidad, en las cuales todas las compañías realizan la conciliación de cifras para emitir sus respectivas CVC.

2.1.7. Transporte de mayores volúmenes en el segmento III

En el segundo semestre del año se implementaron acciones concretas, orientadas a incrementar el transporte de crudos livianos por el segmento III. Como resultado de esta operación se incrementaron la capacidad disponible en dicho segmento y las exportaciones de crudo mezcla.

INICIATIVAS COMERCIALES DESTACADAS EN EL 2011 :

Durante el año se atendieron las solicitudes de los clientes para el retiro de volúmenes por el Terminal Coveñas, entre las cuales se destacan:

- Las exportaciones realizadas de 2 MBLS por la TLU-3, con unidades de Orensa, en los meses de junio y julio.
- La ampliación de la capacidad de carga por TLU-2 hasta 1,2 MBLS. Al final de octubre se cargó el primer buque con esta condición, llegando a los 1.000 millones de barriles de petróleo exportados.
- La conversión del puerto de privado a público.

No se presentaron reclamos por cantidad en las exportaciones de buques en el Terminal Coveñas, ni hubo demoras en la atención a los buquetanques cargados en la TLU2.



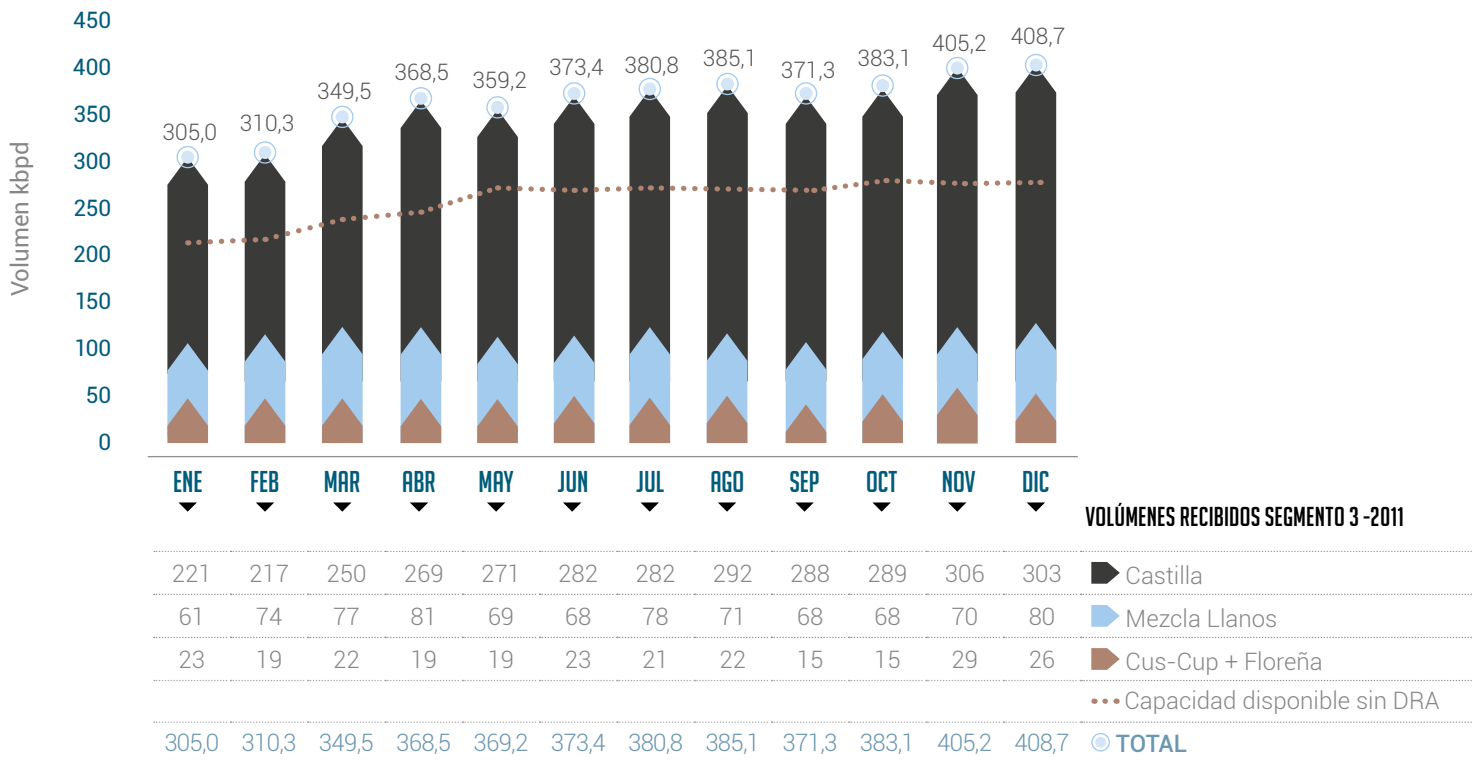
2.1.8. Cumplimiento de los compromisos en Coveñas

Durante el 2011 se exportaron 100.594.873 BLS de Crudo Castilla, Crudo Cusiana y Crudo Vasconia (mezcla), y 12.577.564 BLS de Crudo Vasconia Heavy (Castilla), Crudo Caño Limón, Crudo Vasconia (mezcla), Crudo Magdalena Blend, transportados por líneas aferentes al Terminal Coveñas, cumpliendo así los compromisos de volúmenes a exportar y superando

con creces las proyecciones establecidas.

2.1.9. Entrada en operación de línea el Viento

En enero del 2011 entró en operación la línea el Viento-Cusiana, ampliando la capacidad para recibir los volúmenes del Oleoducto de los Llanos –ODL– y flexibilizar la operación; para esto se debió modelar un nuevo esquema de bacheo, el cual involucró transportar crudo pesado desde el segmento I.



Exportaciones en Coveñas

Entre los meses de enero y diciembre del 2011 se realizaron un total de 149 exportaciones, de las cuales 61 utilizaron buques de millón de barriles (Suezmax); el resto de embarques (88) fueron cargados en buques de 500 Kbls.

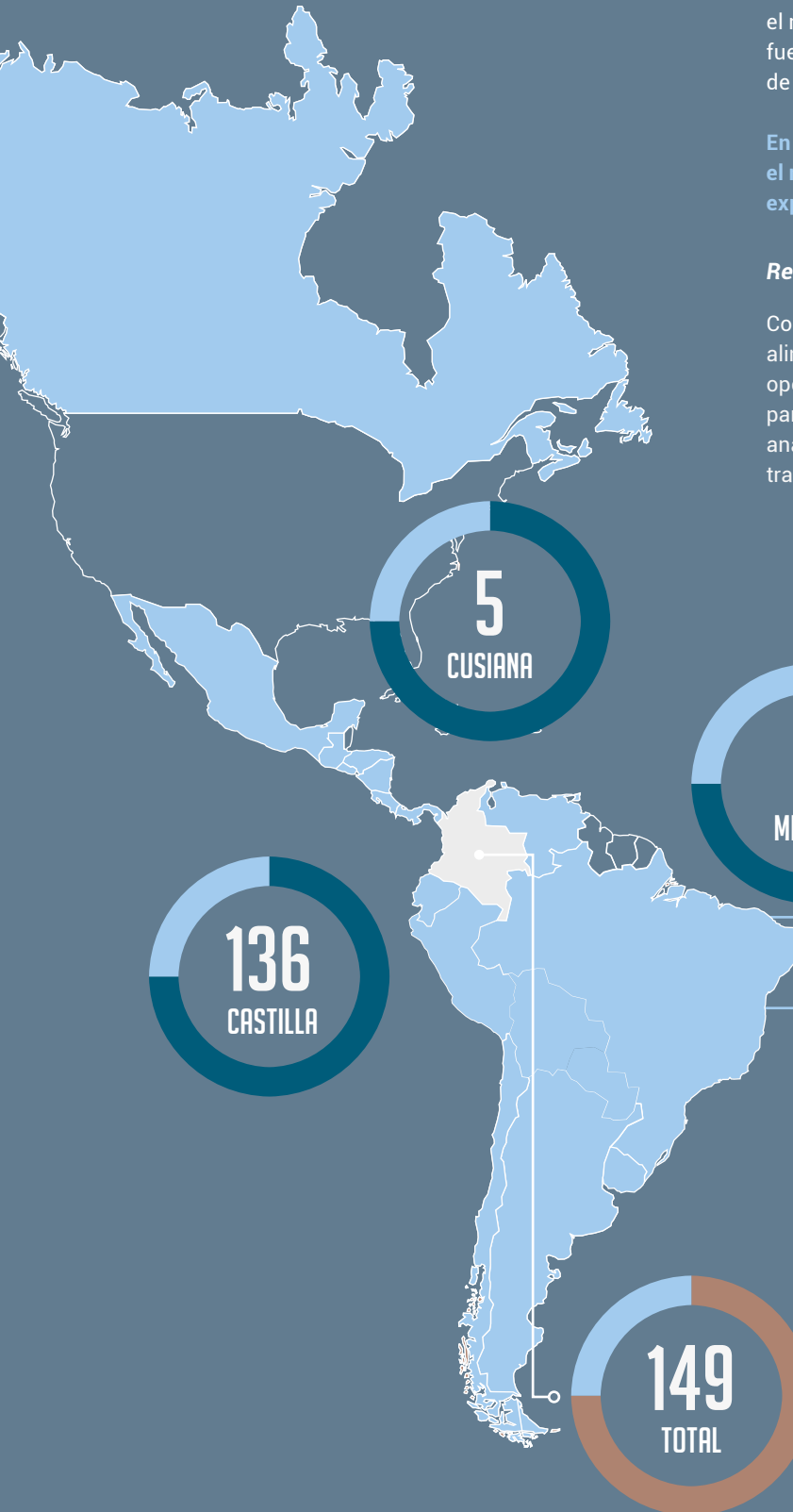
En la tabla se relaciona el número de buques exportados por mes.

Retos

Como objetivo principal y alineado con la estrategia operativa de la Compañía, para el 2012 se realizan análisis y mejoras en el transporte, con el fin de

optimizar los bombeos día a día por el sistema, mediante el manejo adecuado de los activos y un apropiado desempeño del DRA, logrando suplir las necesidades de los remitentes que tienen volúmenes actualmente sin transportar.

De igual manera, se trabaja en forma continua con las áreas respectivas de la Compañía, en procura de hacer incrementos en la capacidad del sistema, que permitan evacuar los incrementos de producción de crudo del país para los próximos años; esto permitirá la sostenibilidad de la Compañía a futuro como principal empresa en el transporte limpio y seguro de hidrocarburos.



CANTIDAD DE BUQUES CARGADOS EN COVEÑAS

	CUS	MEZ	CAS	TOTAL
Ene	0	0	12	12
Feb	1	1	13	15
Mar	0	2	12	14
Abr	0	0	10	10
May	0	0	12	12
Jun	1	0	8	9
Jul	0	0	11	11
Ago	0	0	11	11
Sep	0	0	12	12
Oct	1	2	11	14
Nov	2	1	12	15
Dic	0	2	12	14
Total	5	8	136	149



2.1.10. Creamos valor para nuestros clientes

En Ocesa trabajamos para ofrecer cada día un mejor servicio a nuestros clientes actuales e incrementar nuestra capacidad a nuevos clientes potenciales. Nuestra operación se desarrolla en concordancia con los más altos estándares internacionales de seguridad, efectividad y calidad, lo que nos ha permitido posicionarnos como el oleoducto preferido para satisfacer las necesidades crecientes de transporte de crudo del país.

Mantener una comunicación constante y permanente con los clientes constituye

una premisa para nuestra operación. Para ello, contamos con mecanismos como la página web, por medio de la cual presentamos la información más relevante de nuestra actividad, apoyados por el "Boletín del Transportador" o "BTO", una aplicación que desarrollamos para dar cumplimiento a los requerimientos de la Resolución 181258 del 2010, emitida por el Ministerio de Minas y Energía, que permite al público y a nuestros usuarios tener acceso a información especializada sobre nuestra operación.

Adicionalmente y con el fin de medir variables clave para la satisfacción de nuestros clientes, hemos desarrollado

un indicador llamado "factor de transporte", mediante el cual controlamos la ocurrencia de situaciones indeseadas con respecto a la calidad del servicio que prestamos.

El indicador "factor de transporte" presentó los siguientes resultados:

FACTOR CALIDAD DE CRUDO	META	RESULTADOS A 31 DE DICIEMBRE DEL 2011
Reclamos aceptados por calidad y cantidad en Vasconia y Coveñas	1	0
Pérdidas no identificables	0,15%	0,09%
Volumen de crudo Cus/Cup degradado (Kbbls/Mes)	25/mes	18,4/mes
Reclamo por ppm metales en crudo Cusiana en Coveñas	0	0
Demoras en buquetanques	48 horas	0
Horas adicionales a los tiempos de reparación por emergencias	0	0



MANTENER UNA COMUNICACIÓN CONSTANTE Y PERMANENTE CON NUESTROS CLIENTES CONSTITUYE UNA PREMISA PARA NUESTRA OPERACIÓN.

Manual del Transportador

Siguiendo los lineamientos establecidos por el Ministerio de Minas y Energía, Ocesa implementó el Boletín del Transportador (BTO).

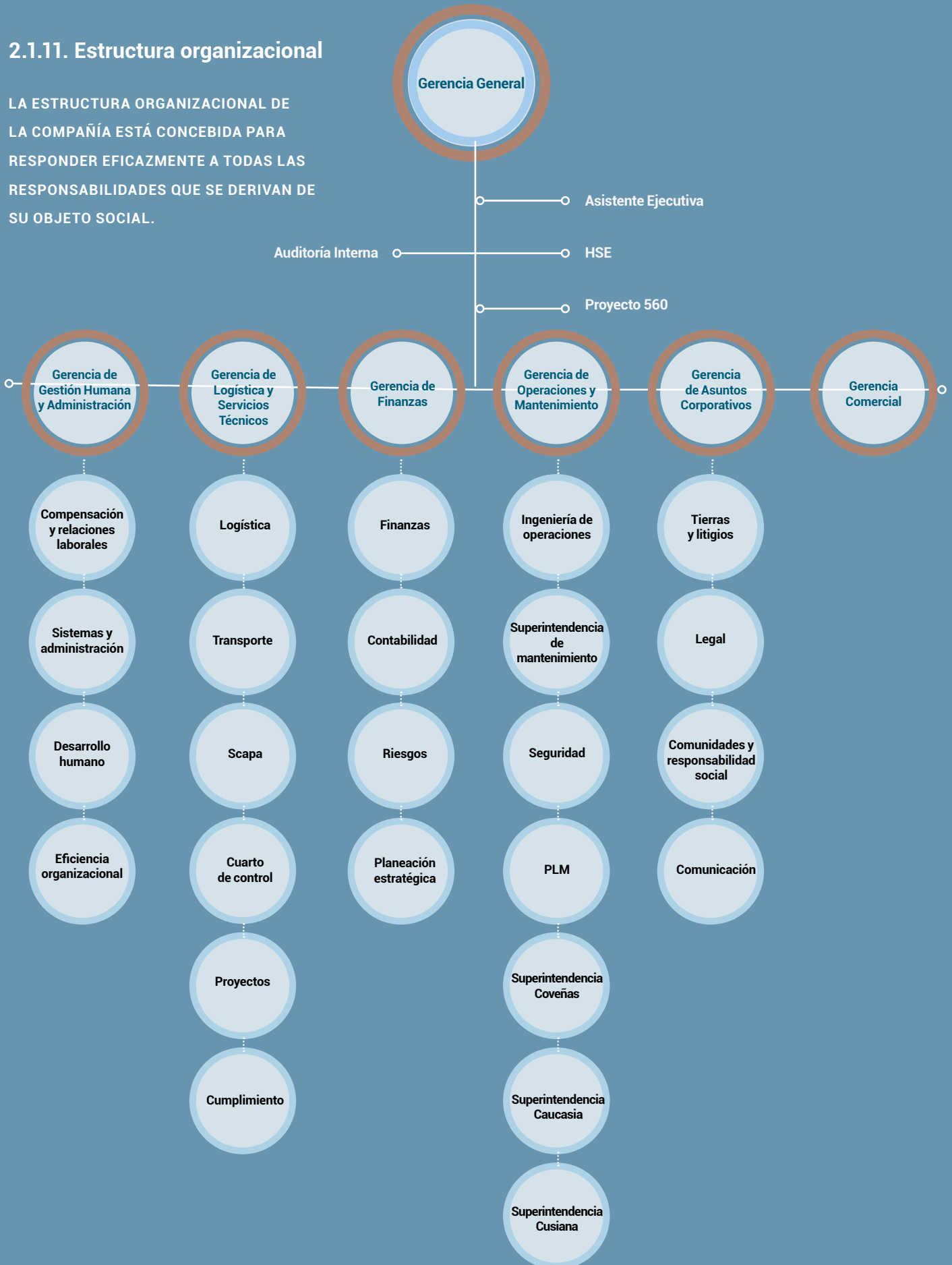
El BTO se encuentra en la página web de Ocesa y cuenta con dos secciones: la primera para consulta del público en general y la segunda para usuarios autorizados (acceso exclusivo), es decir, aquellos que en Ocesa tenemos identificados como representantes de

los agentes operacionales. Para estos se prepara una información particular, que es de su interés y va de la mano con la actividad que realizamos.

Esta sección privada, o denominada "Agentes", cuenta con un acceso de usuario y contraseña que se asigna después de que el agente realiza una solicitud formal y posterior a la revisión y aprobación de los requisitos exigidos por parte del oleoducto.

2.1.11. Estructura organizacional

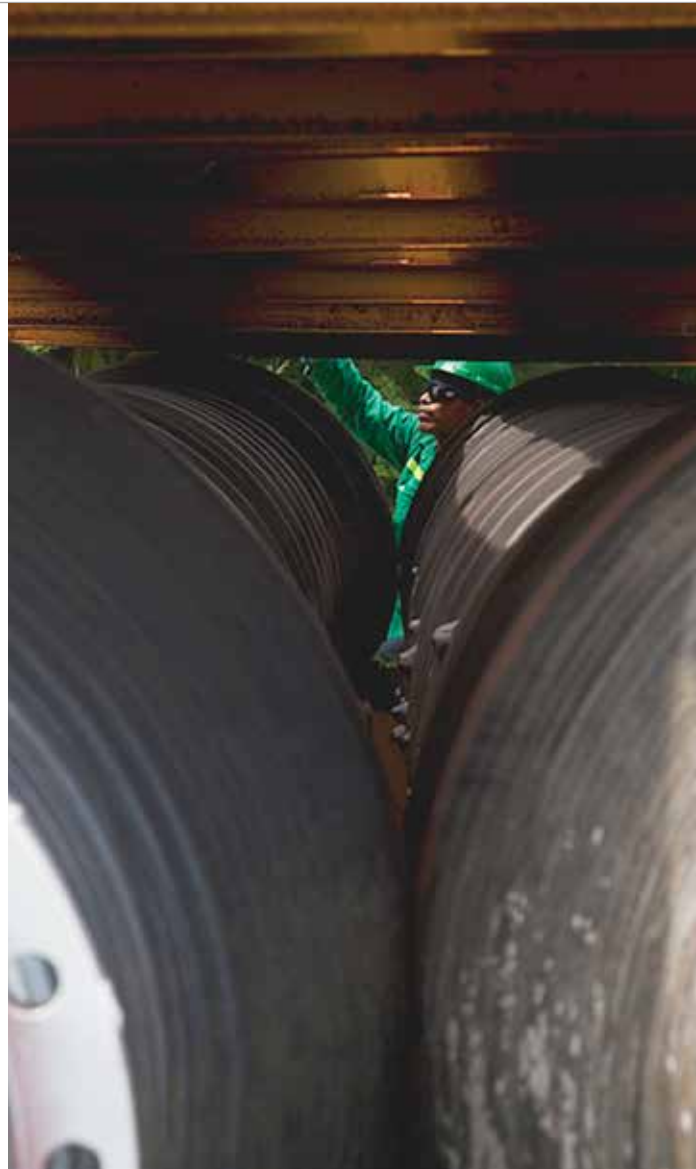
LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA COMPAÑÍA ESTÁ CONCEBIDA PARA RESPONDER EFICAZMENTE A TODAS LAS RESPONSABILIDADES QUE SE DERIVAN DE SU OBJETO SOCIAL.



2.1.12. Nuestros grupos de interés

Comprender y aceptar que en el entorno de nuestra operación generamos impactos y que el relacionamiento con los interesados de una u otra forma en el desarrollo de nuestra actividad es determinante en el logro de los objetivos misionales y los estratégicos de rentabilidad, crecimiento y sostenibilidad; ello nos ha permitido consolidar una plataforma de gestión integral, a partir de políticas corporativas que expresan nuestro compromiso con el desarrollo sostenible, con la incorporación de principios éticos y valores en el desarrollo de nuestra operación y con en el establecimiento de relaciones de confianza y a largo plazo con nuestros grupos de interés.

Consolidar mecanismos de diálogo que nos permitan lograr una interacción orientada a cumplir las ofertas de valor declaradas, de manera integrada al cumplimiento de nuestros objetivos, se constituye en nuestro principal reto.



GRUPO DE INTERÉS

EMPLEADOS

CLIENTES

CONTRATISTAS

ESTADO

SOCIOS

MEDIOS DE COMUNICACIÓN

COMUNIDAD

PARA OCENSA, LOS GRUPOS DE INTERÉS SON CONSIDERADOS ALIADOS ESTRATÉGICOS DE LA OPERACIÓN.

Desafíos para el 2012

Conscientes de la evolución del negocio y de los cambios en el entorno de nuestra operación, Ocesa espera construir durante el 2012 su modelo de relacionamiento con grupos de interés, instrumento que permitirá orientar la gestión de cumplimiento de las ofertas de valor de manera articulada al cumplimiento de los objetivos.

Mecanismos de involucramiento con los grupos de interés

Durante el 2011 Ocesa mantuvo interacciones permanentes con sus grupos de interés, en razón a su dinámica corporativa y en respuesta a los intereses y expectativas de estos durante el año.

Procedimiento de quejas y reclamos

Este procedimiento, diseñado para todos los grupos de interés de la Compañía, tiene como objetivo describir las actividades de recepción, atención, seguimiento y respuesta a las peticiones, quejas, reclamos y reconocimientos (PQR) presentados por cualquier miembro de los grupos de interés y relacionados con las actividades inherentes a la operación, al mantenimiento del sistema de transporte o a la gestión de los procesos de la organización.

Actividades 2011

1

Actualización del procedimiento de PQR, con el fin de fortalecer la gestión comunicativa con los grupos de interés descritos por la Compañía.

2

Desarrollo e implementación de un sistema de información, que facilita la gestión interna de este tipo de comunicaciones.

3

Capacitación a empleados de Bogotá y estaciones en el procedimiento y en la herramienta correspondiente, iniciando su puesta en marcha a mediados del mes de junio.

4

Involucramiento de los grupos de interés en la actualización del procedimiento, con el fin de aportar con su voluntad y gestión a la implementación de la herramienta.



Balance 2011:

Procedimiento de quejas y reclamos



2.1.13 Involucramiento con empleados

ENCUENTROS CON EL GERENTE

OBJETO

Espacio informativo a través del cual el Gerente General da a conocer a todos los empleados de la Compañía temas estratégicos y/o decisiones tomadas durante la Junta Directiva del mes, escucha las inquietudes de los empleados y da respuesta a las mismas.

ALCANCE

Un encuentro después de cada Junta.

CONTENIDO

Temas estratégicos y/o decisiones tomadas en Junta Directiva.

INVOLUCRADOS

Un promedio de 200 empleados directos y en misión temporal.

LOGROS

Los empleados reconocen una mayor cercanía con la administración y una mejor comprensión sobre el rumbo de la organización y su rol en el logro de los objetivos.

OCENSA CONVERSA CON EL COMITÉ GERENCIAL DE HSE

OBJETO

Para OcenSA, la vida y la integridad de las personas son de la más alta prioridad; este programa busca fortalecer el liderazgo y compromiso de todos los empleados con el cumplimiento de los estándares y el logro de las metas en materia de HSE, a partir del análisis de la evolución de los indicadores, de los factores determinantes de sus resultados y de las lecciones aprendidas.

ALCANCE

Una sesión con el comité gerencial de OcenSA cada dos meses (la primera se realizó en noviembre del 2011).

CONTENIDO

Casos de accidentes o incidentes y aplicación de buenas prácticas de seguridad industrial, salud ocupacional y ambiente, acciones preventivas y correctivas.

INVOLUCRADOS

Un promedio de 200 empleados directos y en misión temporal.

LOGROS

Mejorar la conciencia en los riesgos del trabajo, que se refleja en un incremento de los reportes de incidentes y condiciones.

OCENSA CONVERSA

OBJETO

Programa de información y comunicación, que establece espacios de conversación entre los empleados, con el fin de propiciar el diálogo, el intercambio de experiencias, el aprendizaje y la innovación.

ALCANCE

Tres sesiones de OcenSA conversa al año en promedio (la primera se realizó en junio y la segunda en octubre del 2011).

CONTENIDO

Información sobre temas transversales en la organización, coyunturas del negocio. Decisiones que generan cambios en la organización.

INVOLUCRADOS

Un promedio de 200 empleados directos y en misión temporal.

LOGROS

- Socializar información actualizada a toda la organización.
- Crear espacios de conversación entre los empleados de la Compañía.
- Desarrollar el modelo de competencias de la Compañía.

2.1.14. Involucramiento con comunidades

PERIÓDICO HUELLAS

OBJETO

Informar e ilustrar a la comunidad sobre los acontecimientos de autogestión y desarrollo, de proyectos e iniciativas locales en los municipios del área de influencia del oleoducto y sobre la gestión social de la Fundación Oleoductos de Colombia y de sus compañías aportantes Ocesa y ODC.

ALCANCE

Publicación bimensual, a través de la cual se lleva a cabo la divulgación de la gestión institucional, exponiendo las temáticas, novedades e historias que reflejan las actividades adelantadas por Ocesa y la Fundación Oleoductos de Colombia –FODC– en desarrollo de su gestión con las comunidades y que concuerdan con los valores institucionales y las líneas programáticas

PROGRAMA RADIAL CONSTRUYENDO FUTURO

OBJETO

Herramienta pedagógica de formación que permite abordar los temas de la actualidad y concientizar sobre la importancia de ser un ciudadano responsable.

Busca ilustrar y sensibilizar a la comunidad sobre sus problemáticas del desarrollo y las posibilidades de participar en la transformación de las mismas.

ALCANCE

Producción semanal que se transmite en 20 emisoras comunitarias a lo largo del corredor del oleoducto todos los sábados, con retransmisión los domingos,

ENCUENTROS COMUNITARIOS

OBJETO

Fortalecer relaciones de confianza entre Ocesa y las comunidades del área de influencia, mediante la generación de un espacio de diálogo, en el que se realiza un balance de resultados de la interacción.

ALCANCE

Poblaciones del área de influencia priorizadas bajo criterios de áreas donde se desarrollarán trabajos para la operación y focalización de la inversión social.

CONTENIDOS

Se desarrollan en 10 secciones fijas, a través de las cuales se abordan temas de impacto para el desarrollo local. Durante el 2011 se puso énfasis en el tema electoral, en el fortalecimiento de la participación democrática y en el de cultura de la legalidad. Las secciones fijas son: Editorial, Don Educando, Promoción empresarial, Fortalecimiento institucional, desarrollo socioambiental, comunicaciones, salud, programas especiales, identidad municipal, hábitat y calidad de vida, que invitan a la reflexión permanente frente a la relación Estado-Instituciones-Sociedad.

INVOLUCRADOS

20 municipios del área de influencia del oleoducto, con una población aproximada de 12.000 personas (miembros de la comunidad, gobierno y organizaciones comunitarias y empleados), en ediciones bimensuales.

LOGROS

- Formar y capacitar a las comunidades en temas de desarrollo local y participación ciudadana.
- Constituir un vínculo de comunicación e integración entre las comunidades, a partir del relato de experiencias que se desarrollan a lo largo del oleoducto.
- Fortalecimiento de la democracia participativa, a través de la reflexión en torno a la relación Estado-Instituciones-Sociedad.

CONTENIDOS

Los temas abordados responden al interés comunitario, principalmente el proceso electoral y la cultura de la legalidad, convivencia pacífica, derechos humanos, fortalecimiento institucional, nuevos desarrollos legislativos y su impacto en lo local. Las secciones fijas son: El periodista es usted, sección central que incluye un tema de ambiente; conectando cultura, amigos del liderazgo, el valor de los valores y consejos prácticos, competencias relacionadas con el desarrollo y producción de medios de comunicación en las comunidades y la creación de franjas ciudadanas que promueven la participación ciudadana y el control social.

INVOLUCRADOS

12 municipios del área de influencia del oleoducto, con una población aproximada de 10.000 personas (miembros de la comunidad, gobierno y organizaciones comunitarias), en ediciones bimensuales.

LOGROS

- Visibiliza el liderazgo local mediante el reconocimiento de los líderes que se destacan.
- El programa radial está generando vínculos con la comunidad, expresados en sus manifestaciones de satisfacción, a través de comunicaciones escritas y telefónicas.

CONTENIDOS

Información general sobre la Compañía: su misión, el modelo de inversión social y su implementación en los municipios, la gestión de las peticiones, quejas y reclamos y participación de las comunidades con preguntas e inquietudes.

INVOLUCRADOS

En el 2011 se realizaron encuentros en seis municipios del área de influencia, contando con la participación de autoridades municipales, líderes, miembros de organizaciones civiles y comunidad en general.

LOGROS

- Profundizar y ampliar conocimiento sobre el objeto misional de Ocesa, su operación y sobre la gestión social de la Compañía.
- Motivar la participación de la comunidad en los diferentes proyectos que se cofinancian en el sector, tanto en aporte directo como a través del control social.
- Visibilizar la inversión que se realiza a través del plan de inversión social.
- Captar las expectativas e intereses de la comunidad respecto a la compañía, para retroalimentar y tomar acción sobre los planes de inversión social o el manejo de los impactos.



2.1.15. Involucramiento con contratistas

Para cumplir con la oferta de valor con nuestros contratistas, hemos enfocado el involucramiento en el marco del mejoramiento continuo y la generación de capacidades. Para ello, desarrollamos acciones como: aseguramiento operativo y auditorías, programadas en HSE, cumplimiento laboral y

derechos humanos. Estas prácticas nos han permitido garantizar el cumplimiento contractual de acuerdo con los estándares de la Compañía y formular planes de mejora para fortalecer su gestión.

Adicionalmente, abrimos espacios de participación y formación en normas y estándares, promoviendo entre ellos la adopción de buenas prácticas, reconociendo anualmente las mejores iniciativas al mejor desempeño, al compromiso y la innovación.

2.1.16. Involucramiento con el Estado

El relacionamiento con el Estado involucra diversos actores y propósitos. Con autoridades locales y regionales, socializamos nuestras políticas, proyectos

y los beneficios derivados de la operación, como el impuesto del transporte, así como los asuntos vinculados con el desarrollo sostenible.

Con autoridades ambientales nos relacionamos en torno al cumplimiento de la normatividad ambiental y los requisitos establecidos en la licencia ambiental.

En el nivel nacional, nuestro diálogo se enfoca en los temas de la operación de transporte por oleoducto y portuaria, con las autoridades que regulan dichas actividades. Así mismo, cabe destacar el involucramiento que mantenemos con otras instituciones, el cual dinamiza la realización de alianzas estratégicas, acuerdos y convenios, que contribuyen al fortalecimiento de la institucionalidad y las políticas públicas. Entre estas entidades se encuentran las Fuerzas Militares, el SENA, el ICBF, entre otras.



2.2. MARCO ESTRATÉGICO

ANTE LOS RETOS QUE PLANTEAN LAS EXIGENCIAS Y VARIACIONES DEL ENTORNO CAMBIANTE, DURANTE EL 2011 DECIDIMOS REPLANTEAR NUESTRA MISIÓN Y VISIÓN, CON EL OBJETIVO DE HACER EXPLÍCITAS LAS OFERTAS DE VALOR A NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS Y EL COMPROMISO DE INCORPORAR EN TODOS LOS ÁMBITOS DE NUESTRA ACTIVIDAD EMPRESARIAL LOS PRINCIPIOS Y PRÁCTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL QUE PROMUEVAN EL CRECIMIENTO Y LA RENTABILIDAD CON SOSTENIBILIDAD.

2.2.1. Visión

Seremos la mejor solución en servicios de transporte de petróleo, al alcance de cualquier productor en nuestra área de influencia.

2.2.2. Misión

Prestamos servicios de transporte de petróleo, desarrollando alternativas de negocios eficientes, transformando necesidades en soluciones oportunas, comprometidos con una operación sostenible,

responsable y segura, agregando valor a nuestros grupos de interés.

2.2.3. Estrategia corporativa

Durante el 2011 continuamos trabajando para dar respuesta a los requerimientos del país y ser la mejor opción de transporte para la industria del petróleo.

En esta dirección se avanzó en la identificación y evaluación de otras alternativas de ampliación de infraestructura

en 100.000 barriles y se desarrolló el proceso de Open Season para su financiamiento y realización.

Nuestra meta de incremento de volúmenes diarios transportados fue superada al alcanzar los 561.338 barriles por día, un volumen total transportado de 204.888.443 barriles de petróleo por el segmento II y 133.951.494 barriles por el segmento III del oleoducto, siendo el máximo promedio transportado en la historia de Ocesa.

META DE INCREMENTO

561.338
BPD

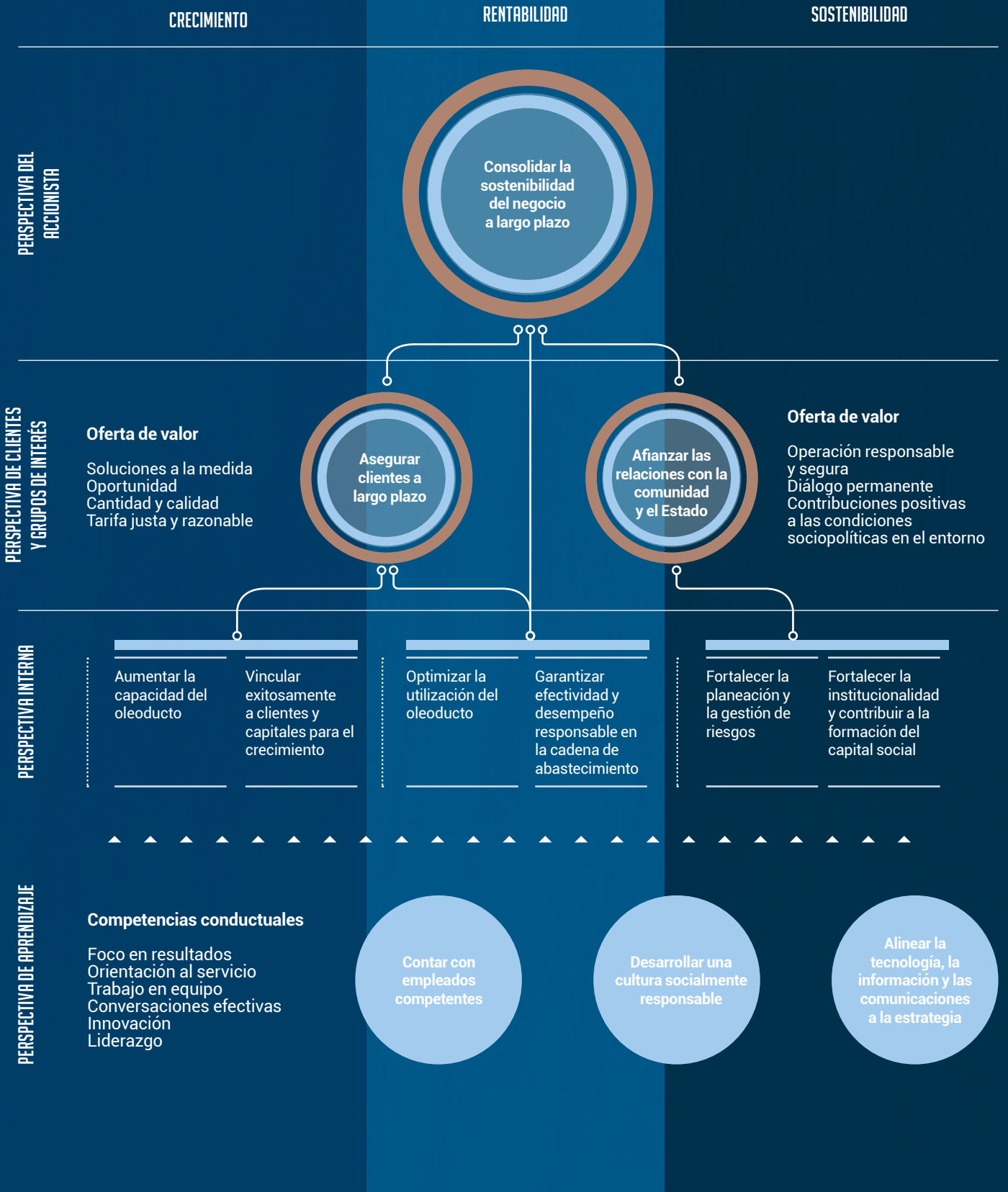
VOLUMEN TOTAL TRANSPORTADO
POR EL SEGMENTO II

204.888.443
BARRILES

VOLUMEN TOTAL TRANSPORTADO
POR EL SEGMENTO III

133.951.494
BARRILES

MAPA ESTRATÉGICO
 2011



2.2.4. Objetivos estratégicos

Crecimiento, rentabilidad y sostenibilidad son los ejes a los que se alinean nuestros objetivos estratégicos:

1. Consolidar la sostenibilidad del negocio a largo plazo
2. Asegurar clientes a largo plazo
3. Afianzar las relaciones con la comunidad y el Estado
4. Aumentar la capacidad del oleoducto
5. Vincular exitosamente a clientes y capitales para el crecimiento
6. Optimizar la utilización del oleoducto
7. Garantizar efectividad y desempeño responsable en la cadena de abastecimiento
8. Fortalecer la planeación y la gestión de riesgos
9. Fortalecer la institucionalidad y contribuir a la formación de capital social
10. Contar con empleados competentes
11. Desarrollar una cultura socialmente responsable
12. Alinear la tecnología, la información y las comunicaciones a la estrategia de la organización

2.2.5. Sistema de gestión integral

En el 2011 se propuso a la Gerencia General diseñar un modelo de gestión que integrara la estrategia, los objetivos, el Tablero Balanceado de Gestión, las personas, los procesos, los requisitos legales, el conocimiento y la información, y cuya aplicación incluyera diferentes estándares internacionales: ISO 14001:2004 y OHSAS 18001:2007, ISO 31000, ISO 9001, ISO 26000, e ISO 27001. Este modelo se constituye en el marco del sistema de gestión integral, el cual ha involucrado las siguientes actividades a nivel macro:

- Señalar los procesos involucrados en la etapa de planificación e implementación del sistema de gestión integral.
- Dar a conocer los documentos de referencia y su interrelación en el sistema de gestión.
- Identificar los temas involucrados en cada estándar internacional tomado como referencia, así como sus elementos en común.

Entendiendo lo compleja que podría llegar a ser una unificación de la gestión de Ocesa bajo un único modelo de gestión, se ha planteado que la planificación e implementación de este sistema de gestión integral se desarrolle en tres niveles: básico, intermedio, avanzado, los cuales comprenden una serie de actividades que tendrán un despliegue durante los siguientes tres años.





Análisis y aplicación de la norma ISO 26000 de Responsabilidad Social:

Con el objeto de identificar el estado de nuestra gestión en materia de responsabilidad social, durante el 2011 se realizó una caracterización de los procesos, instrumentos de política, programas y proyectos y acciones, en los que se realizan los principios, materias fundamentales y asuntos propuestos en la norma ISO 26000. Los resultados permitieron establecer las acciones complementarias que se deben considerar para integrar la responsabilidad social a los procesos de toma de decisiones, a la cultura organizacional, a la estrategia y a las operaciones, con el propósito de maximizar nuestra contribución al desarrollo sostenible.

Producto de este diagnóstico, se elaboró el plan de cierre de brechas para ser articulado al sistema de gestión integral de la Compañía.

Los beneficios esperados con la implementación de este sistema de gestión integral son:

- Facilitar el despliegue coherente de las políticas y mantener la integralidad en el establecimiento de objetivos y metas.
- Permitir la identificación de requisitos comunes de los estándares internacionales, utilizados como base para nuestros procesos y actividades,
- incorporar los de manera lógica.
- Responder de manera ágil y eficiente a los retos y cambios del contexto del negocio.
- Promover el trabajo en equipo entre las diferentes áreas de la Compañía, para finalmente lograr una gestión por procesos.
- Focalizar las diferentes actividades desde todas las disciplinas hacia el logro de un mismo objetivo.
- Optimizar la necesidad de documentos y registros.

Logros 2011

Se realizaron los análisis de brechas de ISO 9001 versión 2008, DOT 195 versión 2010 e ISO 26000.

Se ejecutó la correlación de DOT 195 e ISO 9001, con el fin de establecer los requisitos comunes entre estos dos estándares.

Retos 2012

- Revisar, validar y ajustar la documentación de la Compañía.
- Definir el modelo de procesos y sus correspondientes indicadores.
- Implementar el sistema de gestión integral en el nivel básico.

LA COMPAÑÍA Y SUS PROCESOS RESPONDERÁN DE MANERA ÁGIL Y EFICIENTE A LOS RETOS Y CAMBIOS DEL CONTEXTO DEL NEGOCIO.

2.2.6. Gestión de riesgos

Conscientes de los impactos que nuestra operación tiene en el entorno y de cómo las vulnerabilidades del entorno impactan nuestros resultados, hemos diseñado un modelo integral de gestión de riesgos basado en la norma ISO 31000, el cual nos permite identificar, evaluar, prever, controlar, mitigar y comunicar los riesgos internos y externos asociados al despliegue de la estrategia, a la ejecución de los proyectos de nuestra organización, así como aquellos relacionados con el contexto económico, social y ambiental que podrían influir en el logro de nuestros objetivos empresariales.

En el 2011 construimos una matriz de riesgo corporativo para la estrategia, los procesos y los proyectos de Ocesa, en la cual se definieron planes de acción que fueron monitoreados y evaluados, con el fin de enfocarnos siempre en el mejoramiento continuo.

2.2.7. Modelo de Maduración y Gestión de Proyectos –MMGP–

El crecimiento y los constantes cambios que se han presentado en el sector de hidrocarburos en los últimos tiempos, han hecho evidente

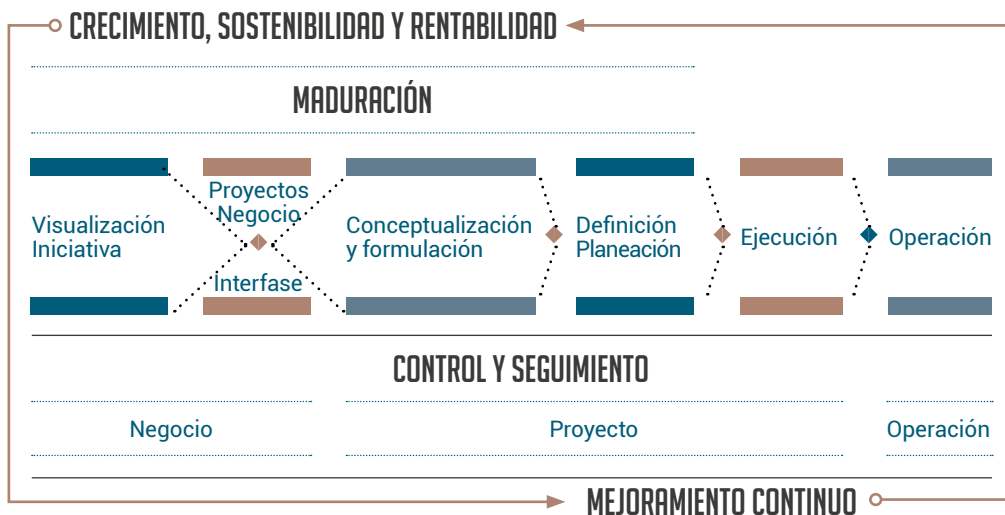
la necesidad que tienen las organizaciones de adaptarse para ser competitivas. En Ocesa somos conscientes de este reto, y por esta razón hemos considerado la gestión de proyectos como un componente clave a la hora de desplegar la estrategia y cumplir los objetivos corporativos.

De acuerdo con algunas experiencias y lecciones aprendidas de proyectos realizados en la organización, se detectó que si bien la gestión de proyectos cuenta con algunos éxitos significativos, requiere uniformidad metodológica.

Por lo anterior, se decidió establecer un proceso de maduración y gestión de proyectos que contribuya a disminuir las incertidumbres en alcance, costo, tiempo y desviaciones posibles en los trabajos, de manera que se articule coherentemente con las directrices, políticas y objetivos de la Compañía.

LA GESTIÓN DE PROYECTOS ES UN COMPONENTE CLAVE A LA HORA DE DESPLEGAR LA ESTRATEGIA Y CUMPLIR LOS OBJETIVOS CORPORATIVOS.

MODELO DE MADURACIÓN



PROPÓSITOS DEL MODELO DE MADURACIÓN Y GESTIÓN DE PROYECTOS DE OCENSA MMGP

Formalizar, estandarizar y describir en forma práctica cómo realizar una adecuada gerencia de proyecto, de tal forma que permita analizar su viabilidad en sus diferentes fases.

Diseñar, planear, implementar y entregar operativamente cualquier tipo de proyecto requerido en la organización, mediante metodologías, procedimientos unificados y un lenguaje común, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Compañía.

Fortalecer el proceso de toma de decisiones, en la medida en que se garantiza un uso eficiente del capital, reduciendo las desviaciones en tiempo, costo, alcance y calidad de los proyectos y minimizando los riesgos.

Incorporar lecciones aprendidas y establecer una metodología corporativa que permita fortalecer la gestión de conocimiento institucional.

2.3. GOBIERNO CORPORATIVO

SOMOS UNA EMPRESA COMPROMETIDA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL PAÍS. BUSCAMOS QUE NUESTRO NEGOCIO INCORPORE PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS E IMPACTE POSITIVAMENTE A LOS GRUPOS DE INTERÉS CON LOS QUE NOS RELACIONAMOS. POR ESO, CONTAMOS CON POLÍTICAS CORPORATIVAS, UN CÓDIGO DE CONDUCTA Y VALORES QUE SE TRADUCEN EN LA GESTIÓN DIARIA DE LA COMPAÑÍA, Y DIRIGEN NUESTRAS ACCIONES DE MANERA ÍNTEGRA, CONFIABLE Y TRANSPARENTE.

2.3.1. Naturaleza jurídica y estructura del Gobierno Corporativo

Ocensa es una sociedad de economía mixta, del tipo de las anónimas cerradas, que de conformidad con la ley cuenta con una Asamblea de Accionistas y una Junta Directiva como órganos de dirección. 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.

EN EL MES DE DICIEMBRE DEL PERIODO REPORTADO, LA JUNTA DIRECTIVA APRUEBA EL PRIMER MECANISMO DE AUTOEVALUACIÓN Y DE EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN INTEGRAL DEL GERENTE GENERAL, EL CUAL CONTEMPLA ELEMENTOS DE SOSTENIBILIDAD. ESTOS MECANISMOS DE EVALUACIÓN FUERON PUESTOS EN MARCHA ESE MISMO MES.

FUNCIONES DEL PRESIDENTE DE LA JUNTA DIRECTIVA DE OCENSA

1. Presidir las reuniones ordinarias y extraordinarias, tanto de la Asamblea General de Accionistas como de la Junta Directiva.
2. Autorizar con su firma las actas correspondientes a las reuniones de la Asamblea General de Accionistas y de la Junta Directiva.
3. Asesorar a la Junta Directiva en el estudio y la gestión de los asuntos y negocios que se sometan a su consideración.
4. Representar legalmente a la sociedad respecto de aquellos actos específicos y contratos que expresamente determine la Junta Directiva esporádicamente.
5. Intervenir en la gestión de las relaciones públicas de la sociedad cuando así se lo solicite la Junta Directiva.
6. Presidir los comités creados por la Junta Directiva cuando esta así se lo solicite.
7. Las demás que le sean delegadas por la Junta Directiva, siempre que por su naturaleza sean delegables y no esté prohibida su delegación por estos estatutos o la Ley.

Miembros de la Junta Directiva de Ocesa al 31 de diciembre del 2011

Principales:

Primer renglón: Javier Gutiérrez
 Segundo renglón: Thomas Rueda
 Tercer renglón: Álvaro Castañeda
 Cuarto renglón: Diana Calixto
 Quinto renglón: César Lozano

Primeros suplentes:

Primer renglón: Donaldo Ariza
 Segundo renglón: Ian D. Weatherdon
 Tercer renglón: Julio Alonso
 Cuarto renglón: Alexánder Cadena
 Quinto renglón: Tannya Morales

Segundos suplentes:

Primer renglón: Mauricio Echeverry
 Segundo renglón: Juan Camilo Pineda
 Tercer renglón: Pedro Rosales
 Cuarto renglón: Julián Rojas
 Quinto renglón: Miguel Aroca
 Presidente: Luisa Fernanda Lafaurie Rivera

2.3.2. Comités de la Junta Directiva de Ocesa:

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.

Los comités están compuestos por un miembro principal y un suplente por cada accionista o grupo de accionistas. Para el 2011 cada comité estuvo compuesto por tres miembros principales y tres suplentes, contando con la participación de entre dos y tres mujeres por cada comité. Estos comités son:

COMITÉ DE OPERACIONES

Funciones principales:

Revisa las actividades de carácter técnico y operativo desarrolladas por la Sociedad y por el operador del sistema, presenta recomendaciones de carácter técnico a la Junta Directiva y aprueba los actos y contratos de carácter técnico y/o relacionados con la operación y mantenimiento del oleoducto con cuantía superior a US\$1.000.000 e inferior o igual a US\$5.000.000.

COMITÉ COMERCIAL:

Funciones principales:

Evalúa las recomendaciones hechas por la administración de Ocesa respecto de cualquier oportunidad comercial y presenta recomendaciones a la Junta Directiva para su aprobación.

COMITÉ FINANCIERO

Funciones principales:

Revisa la situación financiera de la Compañía y presenta recomendaciones a la Junta Directiva para la aprobación de los presupuestos, estados financieros, programas de seguros, entre otros.

COMITÉ DE AUDITORÍA

Funciones principales:

Desarrolla un plan anual de auditoría para verificar el cumplimiento de los acuerdos y contratos de la Compañía, los procesos internos y controles implementados en los mismos, propendiendo por asegurar la transparencia y que se cuente con información cierta y confiable.

COMITÉ DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE)

Funciones principales:

Revisa y recomienda a la Junta Directiva una política en Responsabilidad Social Empresarial, la estrategia para su despliegue y los planes de inversión social.

2.3.3. Composición accionaria

Por efecto de las ventas durante el 2011, la composición accionaria de la Compañía fue modificada, como se presenta a continuación:

ACCIONISTAS
NÚMERO DE ACCIONES
% DE PARTICIPACIÓN

ECOPETROL
1.820.824
35,29%

ETC*
902.825
17,50%

COLOMBIA PIPELINES LTD.
784.168
15,20%

* Ecopetrol Transportation Company Limited

VIACRUDO S. A. S.
257.950
5,00%

PETROCRUDO S. A. S.
257.950
5,00%

TOTAL COLOMBIA PIPELINE S. A. S.
268.268
5,20%

EPI*
371.751
7,21%

* Ecopetrol Pipelines International Limited

SANTIAGO PIPELINES COMPANY
495.264
9,60%

TOTAL ACCIONES
5.159.000
100%



2.3.4. Código de Conducta

Comprometidos con la ética y el cumplimiento en todas nuestras operaciones, desarrollamos en el 2003 el Código de Conducta; una herramienta de orientación ética que define los valores y los principios de comportamiento observables en todas las actuaciones de los destinatarios.

La responsabilidad de su observancia recae sobre todos los empleados y personal de contratistas vinculados a nuestras operaciones, y su cumplimiento es obligatorio. Anualmente, los empleados certifican con su firma su compromiso con el cumplimiento de lo establecido en este código.

Este código, que aplica a todas las actividades que se

desarrollan por y a nombre de Ocesa, se fundamenta en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la política en derechos humanos de Ocesa, la legislación laboral vigente y aplicable en Colombia, los principios voluntarios en seguridad y derechos humanos, y las leyes anticorrupción (Canadá, Colombia, Francia, Reino Unido y EE. UU.).

Objetividad en toma de decisiones y conflicto de intereses

Conscientes de la necesidad de promover acciones transparentes, éticas y responsables, nuestros empleados deben informar oportunamente al Gerente General, o al Gerente de Gestión Humana, aquellas situaciones de potencial conflicto de interés, absteniéndose de incurrir en actos o participar en actividades en las que se pueda ver comprometido el debido cuidado de los intereses de la Compañía.

En esta línea y fundamentados en el valor de la objetividad,

serán inaceptables para los contratistas y empleados el recibo de favores personales, bienes o servicios, pagos en dinero, especie o promesas de remuneración, etc., que generen preferencias en la toma de decisiones. Este tratamiento es extensivo en el trato con funcionarios públicos para evitar facilitar, agilizar u omitir actos propios de sus deberes y obligaciones.

Si algún miembro de la Junta Directiva llegare a estar en situación de conflicto, debe proceder conforme lo prevé la Ley, absteniéndose de participar en la decisión. De esta circunstancia se deja constancia en las actas respectivas.

VALORES CORPORATIVOS

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

Transparencia. Los comportamientos de los diversos grupos de interés vinculados con Ocesa 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 Ocesa 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.

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 aceptar 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 con sentido crítico y de mejoramiento permanente tales hechos, resulta esencial a nuestra labor al servicio de Ocesa.

Integridad. La capacidad de actuar con una línea definida, manteniendo siempre un compromiso con tales 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 Ocesa y esperada de sus funcionarios.

EN EL MARCO DE NUESTRO CÓDIGO DE CONDUCTA SE DEFINIERON SIETE VALORES CORPORATIVOS, QUE SIRVEN COMO ORIENTACIÓN ÉTICA Y LINEAMIENTOS DE INTERPRETACIÓN.



POLÍTICAS CORPORATIVAS

Para Ocesa son prioritarias la protección de la vida, la seguridad de las personas y la defensa y conservación del ambiente, así como la vigilancia y cuidado de la infraestructura del Oleoducto, principios que fundamentan nuestras políticas y constituyen los pilares de la operación. Las siguientes políticas configuran el marco de la Compañía:

Política en Derechos Humanos

La Política en Derechos Humanos se constituye en un principio esencial que rige nuestro trabajo y se refleja en todas las actividades de la Compañía, en especial, pero no exclusivamente, en las de seguridad, salud ocupacional, ambiente, relaciones laborales y con la comunidad, para lo cual:

- ▶ El trato de los empleados de Ocesa 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 Ocesa, 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.
- ▶ Ocesa, en sus asuntos de seguridad, enfatizará en el respeto y promoción de los derechos y libertades de todas las personas. En esta materia, Ocesa utilizará como guía de acción los "Principios voluntarios sobre seguridad y derechos humanos" (www.voluntaryprinciples.org).
- ▶ Los empleados y contratistas de Ocesa 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 Ocesa, 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 Ocesa evitar que sus acciones pongan en riesgo tal carácter.
- ▶ Es responsabilidad de todos los empleados cumplir con la política de Ocesa en esta materia y con las normas y procedimientos establecidos.



POLÍTICA EN DERECHOS HUMANOS
OCENSA

Política de lugar de trabajo libre de alcohol y drogas

Ocesa aprobó en el año 2004 esta política, siendo conscientes de que el uso del alcohol y las drogas (incluyendo drogas ilegales, inhalantes, drogas legales no prescritas médicamente o usadas por fuera de las instrucciones de un médico), por parte de los

empleados y contratistas, puede tener efectos adversos en la capacidad para desempeñarse en forma adecuada, creando riesgos para la integridad, eficiencia y productividad del empleado, de los compañeros de trabajo y de la Compañía en general.

Política de salud ocupacional, seguridad industrial y ambiente

Para Ocesa, la vida e integridad de las personas, las relaciones de respeto mutuo con la sociedad y la conservación y protección del ambiente, son principios esenciales que rigen el trabajo de nuestros empleados y contratistas en el desarrollo de las actividades de transporte de hidrocarburos.



▶ Identificamos, evaluamos y manejamos los posibles riesgos de salud ocupacional, seguridad industrial y ambiente en todas nuestras operaciones.

▶ Mantenemos nuestro compromiso de prevención de la contaminación y conservación de los recursos naturales, optimizando su uso e implementando medidas eficaces para su protección.

▶ Nuestras normas y procedimientos cumplen o superan los requisitos gubernamentales y son consistentes en los estándares de la industria.

▶ Mantenemos canales de comunicación abiertos con individuos, grupos y/o entidades que se encuentren en el área de influencia de nuestras operaciones.

▶ Mantenemos objetivos y metas que resulten en el mejoramiento continuo de nuestro desempeño en salud ocupacional, seguridad industrial y ambiente.

▶ Establecemos programas de sensibilización y entrenamientos, para que todos los empleados y contratistas entiendan y asuman su responsabilidad con el cumplimiento de esta política y con las normas y procedimientos establecidos por la Gerencia General.

▶ Desarrollamos en forma continua una gestión encaminada a la prevención y control de eventos, al tiempo que mantenemos una preparación adecuada para la respuesta a potenciales emergencias, de tal forma que se puedan minimizar los probables efectos en las personas y el ambiente.

▶ Todos los niveles gerenciales son responsables por proporcionar un ambiente de trabajo sano y seguro y por promover y mantener actitudes para facilitararlo.

Política de relaciones con la comunidad

En el año 2005, la Junta Directiva aprobó los lineamientos de esta política, la cual se soporta en cuatro pilares básicos:

▶ Cumplir las regulaciones a las que está obligada la Compañía.

▶ Potenciar los beneficios derivados de la operación y generar ventajas mutuas.

▶ Desarrollar la operación de manera cuidadosa y en armonía con el entorno social

▶ Contribuir al desarrollo de las comunidades ubicadas en el área de influencia.

2.3.5. Comprensión y uso del Código de Conducta

Con el propósito de hacer operativos los principios y lineamientos éticos en todas las actividades y relaciones de la Compañía, hemos desarrollado y armonizado diversos mecanismos, que buscan mitigar los posibles riesgos de corrupción y fomentar la participación, el diálogo, la debida diligencia, la transparencia y la rendición de cuentas con nuestros grupos de interés; estos son:

* Los procesos delegados son contratos de menor cuantía, los cuales son realizados y administrados por el área que los origina y corresponden a cuantías que van de los 10 SMLV hasta 150 SMLV. Los procesos no delegados son contratos de mayor cuantía, que superan los 150 SMLV más IVA; estos procesos los realizan el área de logística y servicios técnicos y son administrados directamente por el área que los origina.

Reglamento interno de trabajo

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

Manual de contratación

Este instrumento de política de contratación y compras declara los principios que regulan estos procesos en la Compañía, y que están dirigidos a asegurar el cumplimiento de las leyes y

la práctica transparente de negocios con proveedores. Durante el 2011 se auditó el cumplimiento de esta política y se implementaron los planes de mejora identificados.

El plan de auditoría se extendió al 2012 y se han implementado acciones tanto en las transacciones del sistema de información como en los procesos de compras, contratos y maestro de proveedores.

Procedimientos de verificación y control en contratación y compras

Verificación en las listas Clinton y ONU: con el fin de prevenir la realización de cualquier tipo de transacción comercial con personas u organizaciones reportadas en estas listas;

Verificación de antecedentes en Procuraduría, Contraloría y Policía Judicial, que

sumados a los ya existentes en temas financieros y legales, identifican de manera oportuna la imagen y conducta de terceros interesados en establecer vínculos comerciales con Ocensa.

Para garantizar la transparencia de dicho análisis de proveedores, esta labor es realizada por un externo contratado por Ocensa. Tales procedimientos fueron auditados durante el 2011 y los planes de mejora identificados fueron implementados.

Auditoría interna

Como parte del aseguramiento de las operaciones de Ocensa, el plan de auditoría interna durante el 2011 consideró la evaluación de los procesos de contratación adelantados por la Compañía (delegados y no delegados)*.



Dentro de las actividades relacionadas con la identificación y prevención de situaciones de corrupción, Auditoría Interna concentró sus esfuerzos en la verificación del cumplimiento de los principios de la contratación aplicables a Ocesa, el régimen de inhabilidades e incompatibilidades de ley aplicable y el cumplimiento de los procedimientos de diligencia debida (due diligence) con nuestros contratistas. Es necesario señalar que los procesos de contratación se desarrollan de manera centralizada por parte de la Gerencia de Logística (procesos no delegados) y en las demás dependencias de los procesos delegados (descentralizados).

En el marco del plan de auditoría, durante el 2011 se analizó el proceso de contratación respecto a

riesgos de corrupción en cuatro (4) gerencias y seis (6) dependencias.

Gerencia de Logística y Servicios Técnicos

-Gerencia Financiera

Gerencia de Operaciones y Mantenimiento:

-Estación Cusiana
-Estación El Porvenir
-Estación Tunja (PLM)
-Estación Vasconia
-Estación Coveñas

Gerencia de Gestión Humana y Administración:

-Coordinación de Administración

Reporte anual Ley SOX

Ocesa debe reportar anualmente a Ecopetrol los resultados de su sistema de control interno, como parte de las exigencias que le impone la Ley Sarbanes Oxley (SOX). Durante el 2011

se realizó la revisión de los controles definidos en el alcance SOX, con resultados satisfactorios, en los cuales no se identificaron deficiencias de control significativas, manteniendo así los resultados obtenidos en el 2010.

Estatuto Anticorrupción

En lo concerniente a la estrategia de prevención de la corrupción, esta se revisó a la luz del nuevo Estatuto Anticorrupción, con el objeto de implementar los ajustes que fueran necesarios para asegurar su cumplimiento. Es importante resaltar que durante el 2011 no se materializaron eventos de fraude, corrupción o lavado de activos.

Promoción del Código de Conducta

En el marco del programa de inducción y reinducción en las políticas de la

compañía, 560 empleados y 33 trabajadores temporales participaron de las sesiones de sensibilización.

De otro lado, con la comunidad de nuestra área de influencia, la promoción de la ética y el rechazo a la corrupción se abordan mediante tres herramientas: los Comités de Seguimiento de Regalías, CESIR, los cuales fueron creados desde el 2009 en los departamentos de Sucre y Córdoba; el programa radial "Construyendo Futuro" y el periódico "Huellas".

Si bien los trabajadores y contratistas certifican anualmente con su firma su adherencia y cumplimiento a lo dispuesto en dicho código, como parte de su obligación contractual, es nuestro interés que su aplicación trascienda los escenarios operativos y vincule a otros grupos de interés.

OCESA, DENTRO DE SU REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO, CUENTA CON MECANISMOS QUE FACILITAN A LOS EMPLEADOS PRESENTAR SUS COMENTARIOS O QUEJAS RELACIONADOS CON DESVIACIÓN DE CONDUCTAS DE JEFES, SUBALTERNOS Y COMPAÑEROS.



2.4. HITOS, PREMIOS Y DESTACADOS DEL 2011

SOMOS UNA EMPRESA COMPROMETIDA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL PAÍS. BUSCAMOS PERMANENTEMENTE QUE NUESTRO NEGOCIO SE ALINEE A PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS E IMPACTE POSITIVAMENTE A LOS GRUPOS DE INTERÉS CON LOS QUE NOS RELACIONAMOS; POR ESO, CONTAMOS CON DIFERENTES POLÍTICAS CORPORATIVAS, UN CÓDIGO DE CONDUCTA Y VALORES, QUE SE TRADUCEN EN LA GESTIÓN DIARIA DE LA COMPAÑÍA, LAS CUALES DIRIGEN NUESTRAS ACCIONES DE MANERA ÍNTEGRA, CONFIABLE Y TRANSPARENTE.



NUESTROS HITOS:

1. Ocesa se consolida como el más grande oleoducto para el transporte de petróleo en Colombia, el cual asegura el funcionamiento óptimo de una de las cinco locomotoras que hoy jalonan el desarrollo y el progreso del país.

2. El terminal marítimo de Coveñas se afianza como puerto de exportación en América Latina con el cargue del Buque Spyros tipo VLCC¹, con capacidad para 2 millones de barriles de petróleo en junio del 2011, operación realizada conjuntamente con el Oleoducto de Colombia (ODC) y Ecopetrol a través de la TLU3.

3. En el 2011 llegamos al barril número 2.000 millones, transportado por el segmento II del oleoducto, y exportamos por la TLU2 el barril 1 billón limpio; todo ello bajo los más altos estándares de calidad y el estricto cumplimiento de nuestras políticas.

4. El promedio de barriles por día recibidos para transporte durante el 2011 ha sido el máximo en la historia del oleoducto, llegando a 561.338 barriles día. El volumen total transportado durante el año fue de 204.888.443 barriles por el segmento II y 133.951.494 barriles por el segmento III.

¹ Very Large Crude Carrier (Gran carguero de crudo).



PRINCIPALES ORGANIZACIONES A LAS QUE PERTENECEMOS:

- Asociación Colombiana del Petróleo, ACP
- Cámara de Comercio Colombo Canadiense
- Cámara de Comercio Colombo Americana
- Clean Caribbean & Americas (entidad de ayuda para atención de respuesta a emergencias costa afuera)
- Consejo Colombiano de Seguridad
- Sociedad Latinoamericana de Operadores de Monoboyas-SLOM-NACE-Corrosion Society Nace International
- ACICOR-Asociación Colombiana de Ingenieros de Corrosión
- INLAC-Instituto Latinoamericano de la Calidad
- ACIPET, Asociación Colombiana de Ingeniería de Petróleos
- ACIEM, Asociación Colombiana de Ingenieros
- OCIMF, Foro Marítimo Internacional de Compañías Petroleras
- ARPEL, Asociación Regional de Empresas de Petróleo y Gas Natural

3 NUESTROS PILARES DE SOSTENIBILIDAD



3.1. DESEMPEÑO ECONÓMICO Y SOCIAL

3.1.1. Desempeño económico y financiero

A continuación presentamos algunos aspectos relevantes sobre el desempeño económico y financiero de Ocesa en el 2011:

Activos corrientes

Al 31 de diciembre del 2011 y del 2010, la participación respecto al total de los activos es del 17% y 43%, respectivamente. La disminución obedece a que en el 2011 gana participación el activo no corriente, en razón al aumento del saldo de valorizaciones de activos. Los rubros que componen los activos corrientes presentan disminución en el efectivo e inversiones por efectos de su uso para el pago de compromisos que se encontraban pendientes de giro al cierre del 2010. Adicionalmente, se refleja un aumento de las cuentas por cobrar con los "Initial Shippers" en \$164.000 millones, debido al acuerdo entre accionistas, para optimizar el manejo de caja.

Propiedad planta y equipo y diferidos

Al 31 de diciembre del 2011 y del 2010, representan el 21%



y 53% frente al total de los activos. La disminución en \$145.708 millones de enero a diciembre del 2011 obedece al efecto neto de la depreciación y amortización por \$420.079 millones y \$5.452 millones, respectivamente, y de las adiciones de propiedad planta y equipo por \$246.000 millones y de diferidos por \$34.000 millones. En el 2011 se capitalizaron US\$271,0 millones, correspondientes al Proyecto de Ampliación a 560 kbps.

Obligaciones financieras a corto y largo plazo

Corresponden al desembolso por \$1,2 billones del crédito

sindicado autorizado por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, mediante la Resolución 721 del 17 de marzo del 2010, para la operación de escisión y la financiación del plan de inversiones de Ocesa, créditos que concedieron bancos nacionales con un plazo de 84 meses. En septiembre del 2011 se realizó el primer abono a capital por \$100.000 millones. La porción a corto plazo, por \$200.000 millones, corresponde al capital que vence en marzo y septiembre del 2012, y la parte a largo plazo, por \$900.000 millones, a los vencimientos de capital del 2013 al 2017.

Patrimonio

Representa el 73% del total del pasivo y patrimonio al 31 de diciembre del 2011, y el 27% al 31 de diciembre del 2010. Este cambio obedece a la contabilización en el 2011 de las valorizaciones de activos relacionados con el sistema de oleoductos, por valor de \$2,8 billones. La composición de los saldos de las cuentas patrimoniales al 31 de diciembre del 2011 quedó conformada con capital suscrito y pagado de \$155.309 millones, revalorización del patrimonio por \$314.183 millones, superávit por valorizaciones por \$2.818.520 millones y la reserva legal por \$56.650 millones.

Ingresos operacionales y diferencia en cambio

Los ingresos operacionales del 2011 fueron inferiores a los registrados en el 2010, en \$253.000 millones, principalmente por la negociación que se dio en febrero de 2010 con Meta

Petroleum, por la adquisición del derecho de prioridad.

Gastos operacionales y de administración

En el 2011 se presenta un aumento de \$47.000 millones, que representan un incremento del 6% frente al 2010, originado principalmente por efectos del menor gasto de la depreciación por \$6.902 millones, aumento en gastos operacionales y administrativos por \$58.000 millones, y menor amortización de \$4.000 millones.

Impuestos

La provisión para el impuesto sobre la renta para el 2011 se determinó considerando la base de la renta presuntiva, y en el 2010 fue por renta ordinaria. Para el 2010 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 2010 fue del 30%.

Cifras en millones de pesos COL

VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO	2011	2010	2009
Ingresos			
Ingresos por transporte de hidrocarburos	841.567	1.094.659	692.227
Servicios portuarios	15.747	15.960	13.629
Ingresos operacionales	857.314	1.110.619	705.856
Ingresos financieros	1.199	2.568	2.595
Ingresos no financieros	9.164	6.828	7.793
Ingresos no operacionales	10.363	9.396	10.388
Ingresos totales	867.677	1.120.015	716.244
Costos, gastos operacionales			
Depreciaciones y amortizaciones	424.705	435.231	427.355
Costos fijos	172.068	150.946	141.365
Costos variables	113.751	92.587	9.452
Salarios beneficios sociales para los empleados	27.478	24.008	21.976
Comunidades	4.075	3.481	3.136
Gastos de administración	32.012	28.420	33.343
Costos fijos, variables y administración	774.089	734.673	636.627
Gastos financieros	84.202	19.706	135
Otros gastos	2.825	1.944	2.841
Diferencia en cambio	-8.847	-26.759	34.460
Impuestos y contribuciones	15.408	112.983	42.181
Otros gastos	93.588	107.874	79.617
Total costos, gastos operacionales	867.677	842.547	716.244
Utilidad y/o pérdida	0	277.468	0
Inversión			
AFE's to Capex	255.192	366.681	8.816
Total costo inversión	255.192	366.681	8.816

Cifras en millones de pesos COL

	2011	2010	2009
Impuesto al patrimonio	7.992	22.061	22.061
Impuesto de renta	5.288	89.081	18.310
Otros impuestos	621	859	917
Total	13.901	112.001	41.289

Nota: las cifras de los años 2009 y 2010 fueron corregidas, dado que eran datos preliminares y estaban basadas en la estructura de presupuesto, la cual omite cuentas contables como diferencia en cambio, renta y gastos financieros.





3.1.2. Nuestro aporte a las regiones

OCENSA REALIZA IMPORTANTES CONTRIBUCIONES A LA ECONOMÍA DE LOS MUNICIPIOS EN DONDE TIENE SUS CENTROS DE OPERACIÓN, COMO LAS ESTACIONES DE BOMBEO DE CUSIANA, CUPIAGUA, EL PORVENIR, MIRAFLORES, LA BELLEZA, VASCONIA, CAUCASIA Y EL TERMINAL MARÍTIMO DE COVEÑAS, ASÍ COMO EN LOS DIFERENTES MUNICIPIOS DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES DE MANTENIMIENTO, Y AQUELLOS EN LOS CUALES SE EJECUTAN PROYECTOS PARA LA OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO DEL SISTEMA.

Cifras en millones de pesos COL

EBITDA

EBITDA	2011	2010	2009	VARIACIÓN	%
Ebitda	498.296	917.843	556.026	361.817	65,10%

Cifras en millones de pesos COL

INDICADORES FINANCIEROS	2011	2010	2009
Indicadores de liquidez			
Razón corriente (activo corriente/pasivo corriente)	2,28	2,12	11,55
Capital de trabajo (activo corriente/pasivo corriente)	437.275	478.633	456.178
Indicador de endeudamiento			
Nivel de endeudamiento (total pasivo/total activo)	27,4%	72,5%	2,6%
Endeudamiento financiero (pasivo financiero/total pasivo)	15,8%	6,5%	0,0%
Concentración de endeudamiento (pasivo corriente/total pasivo)	27,09%	27,9%	95,00%
Indicador de rentabilidad			
Margen operacional (utilidad operacional/ingresos operacionales)	8,90%	33,9%	9,70%

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.

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.

Por concepto de transporte de petróleo por el oleoducto de OcenSA se generaron y distribuyeron recursos entre 41 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 \$24.751,6 millones de pesos.

Cifras en pesos COL.

MUNICIPIO	TOTAL LIQUIDADADO \$ 2011
Tramo Porvenir - Vasconia	
Albania	349.704.061
Boyacá	161.401.876
Campohermoso	591.806.874
Florián	1.090.000.664
Jenesano	726.308.438
Jesús María	484.205.626
La Belleza	461.609.363
Miraflores	1.049.112.187
Moniquirá	134.501.563
Monterrey	144.723.681
Otanche	1.474.546.603
Páez	591.806.874
Puente Nacional	807.009.376
Ramiriquí	457.305.313
Sabanalarga	699.408.127
Sáchica	376.604.376
Samacá	618.707.188
San Luis de Gaceno	107.601.249
Santa Sofía	699.408.127
Sutamarchán	33.459.211
Ventaquemada	215.202.500
Villa de Leyva	531.447.352
Zetaquirá	618.707.188
Tramo Cusiana - Porvenir	
Monterrey	5.121.672.143
Tramo Vasconia - Coveñas	
Buenavista	470.327.925
Caucasia	972.759.079
Chinú	87.270.921
Coveñas	110.980.463
La Apartada	224.099.255
Momil	163.009.612
Planeta Rica	292.669.263
Pueblo Nuevo	291.734.220
Puerto Berrio	867.722.292
Puerto Nare	81.037.283
Purísima	51.427.506
Remedios	1.024.809.949
Sahagún	716.868.273
San Andrés de S.	460.354.103
Segovia	368.407.957
Tuchín	147.142.800
Yondó	34.807.803
Zaragoza	839.982.606
TOTAL	24.751.671.270

3.1.3. Desarrollo local y regional

Mejoramiento, ampliación y mantenimiento de vías

Para garantizar condiciones para el desarrollo de la operación realizamos aportes en mejoramiento, ampliación y mantenimiento de vías de uso público. La inversión en el 2011 ascendió a 780.161 millones de pesos, distribuidos en diferentes obras en los municipios de Monterrey (Casanare), Miraflores, Garagoa, Saboyá y Otanche (Boyacá), y Florián, La Belleza, Sucre, Jesús María y Puente Nacional (Santander).

Empleo local

La generación de empleo local es un componente esencial en el compromiso que hemos adquirido con las comunidades para promover el desarrollo en los territorios por donde atraviesa el oleoducto. Durante el 2011 se generaron más de 5.083 empleos locales en los diferentes municipios del área de influencia, equivalentes a **31.024,2 millones de pesos** por concepto de pago de salarios. Los municipios con mayor número de personas contratadas fueron Coveñas, Puerto Boyacá y Caucasia, seguidos por Monterrey y Miraflores.



Adquisición de bienes y servicios

Desde que iniciamos nuestra 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.

Es el sentir de Ocesa que todos nuestros procesos de adquisición tengan pluralidad de oferentes, salvo que las condiciones técnicas o de

mercado no lo permitan, excepciones que están claramente definidas en las normas internas. Estas normas también contemplan el principio de dinamización de los flujos económicos locales, para favorecer condiciones de desarrollo local, premisa que se materializa en el proceso de selección, con favorabilidad hacia los proveedores locales, entendidos estos bien como los de la 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 compras y contratos para su ejecución, de conformidad con los estándares y políticas de la Compañía:

- a) Cumplimiento de requisitos ambientales, cuando así lo exija la Ley.
- b) Competitividad en términos económicos.
- c) Cumplimiento de requisitos técnicos exigidos por la Compañía al realizar los procesos de adquisición.



Relación compra de bienes y servicios locales por estación

COMPRAS Y SERVICIOS AÑO 2011-OCENSA

PROVEEDORES LOCALES

SECTOR	VALOR MILLONES DE PESOS	CANTIDAD ÓRDENES	CANTIDAD DE PROVEEDORES
Coveñas	1.807,9	112	59
Cusiana	1.813,7	127	71
Tunja	2.147,5	163	129
Totales	5.769,2	402	259

TODOS NUESTROS PROCESOS DE ADQUISICIÓN TIENEN PLURALIDAD DE OFERENTES, SALVO CUANDO LAS CONDICIONES TÉCNICAS O DE MERCADO NO LO PERMITEN.

Los aportes de Ocesa a las localidades del área de influencia de la operación están conformados especialmente por las compras de materiales de construcción, combustibles y adquisición de artículos consumibles, y por la contratación de bienes y servicios, como alojamiento, alimentación y transporte, entre otros.

En el 2011 se realizaron compras y contrataciones en los municipios por valor de \$5.769,2 millones, con 259 proveedores distribuidos en 402 órdenes de servicio, en comparación con el 2010, año en el que se realizaron contrataciones y compras con 269 proveedores locales y regionales, por un valor total de \$4.325,5 millones.

Específicamente, para el 2011 se realizaron compras

y contratos en Coveñas por valor de \$1.807,9 millones, distribuidos en 112 órdenes, utilizando 59 proveedores de la zona. En la región de los llanos, por valor de \$1.813,7 millones, con 71 proveedores de la zona, y en Tunja compras de bienes y servicios por valor de \$2.147,5 millones, realizadas con 129 proveedores. Varias de estas compras se están manejando bajo el esquema de compras por volumen, en donde hemos podido reducir la cantidad de procesos que se tramitan, pero con valores mayores.

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.



**Programa Contratación
con Juntas de Acción
Comunal –JAC–**

Con el fin de fortalecer las Juntas de Acción Comunal –JAC– hemos llevado a cabo un programa a través del cual se contrata con dichas organizaciones la ejecución de las obras civiles que requiere el oleoducto en áreas rurales cercanas al derecho de vía.

Con este programa se busca obtener beneficios para las compañías, para las JAC y para la comunidad.

El programa contempla tres componentes primordiales:

1. Crédito: la Fundación Oleoductos de Colombia financia la ejecución hasta por un 75% del valor de los contratos para compra de materiales, mano de obra,
2. Capacitación y Asesoría: En aspectos administrativos, contables, de contratación, seguridad industrial, salud ocupacional, entre otros.
3. Seguimiento a la Inversión de Utilidades: Consiste en verificar que todos los excedentes sean invertidos en obras de beneficio para las comunidades.

herramientas, dotación, entre otros.

**RESULTADOS OBTENIDOS
DEL PROGRAMA DE CONTRATACIÓN
CON JUNTAS DE ACCIÓN COMUNAL
DURANTE EL 2011:**

- Asistencia de 114 participantes a los talleres realizados sobre mantenimiento civil en los municipios de Caucasia, Remedios y Puerto Berrío.
- Manejo adecuado de los contratos y recursos de las Juntas de Acción Comunal.
- Direccionamiento para una adecuada obtención e inversión de utilidades.
- Suscribimos 49 órdenes de servicio de obras civiles para ejecutar trabajos en el derecho de vía del oleoducto, por la suma de 1.583,4 millones de pesos. La Fundación Oleoductos de Colombia, como ejecutora de este programa, realizó anticipos por valor de 680,2 millones de pesos, correspondientes a avances del 25 al 50% en cada orden de servicio suscrita.

**SUSCRIBIMOS 49 ÓRDENES DE SERVICIO DE OBRAS
CIVILES PARA EJECUTAR TRABAJOS EN EL DERECHO
DE VÍA DEL OLEODUCTO.**

3.2. OPERACIÓN SEGURA Y RESPONSABLE

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.

3.2.1 Gestión de HSE: seguridad industrial, salud y ambiente

En Ocesa nos hemos 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, estructuramos los procesos de identificación y control de riesgos e impactos de nuestras actividades, así como la preparación para respuesta a emergencias, utilizando los lineamientos de los sistemas de gestión y aplicando las normas OHSAS 18001:07 e ISO 14001:04.

El sistema de gestión HSE de la Compañía se encuentra

certificado desde el 2005, lo cual permite evidenciar el cumplimiento de los requisitos legales y técnicos y realizar continuos procesos de auditoría y verificación, para establecer que en Ocesa contamos con un sistema de gestión de HSE eficaz para la protección de la salud y seguridad de nuestros empleados y la protección del ambiente.

En el marco del plan estratégico y operativo del sistema HSE, durante cada año realizamos programas de gestión e intervención para prevención de accidentes y enfermedades profesionales, que se consolidan en el plan de trabajo anual de salud ocupacional, seguridad industrial y ambiente, el cual se fundamenta en el cumplimiento de la



NOS HEMOS CARACTERIZADO POR ADELANTAR LA OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO DEL OLEODUCTO UTILIZANDO LAS PRÁCTICAS PROPIAS DE UN OPERADOR PRUDENTE, INTERNACIONALMENTE RECONOCIDAS.

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 emergencias, tanto en los empleados como en nuestros contratistas.

Con el fin de mantener el proceso de mejoramiento continuo en el sistema de gestión en HSE, basados en la experiencia y la retroalimentación obtenida de nuestros grupos de interés, se actualizan los procedimientos y estándares

y se definen las tareas críticas, en las cuales se incluyen los nuevos requisitos legales, así como los avances en el estado del arte técnico en temas de HSE. A partir de este ejercicio generamos 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 ambiente.

Durante el 2011 nos enfocamos en diseñar

estrategias para generar acciones participativas individuales y colectivas, orientadas a evitar situaciones con potencial riesgo de accidentes y a fortalecer el autocuidado. El equipo gerencial hizo extensiva, a cada área de trabajo, la necesidad de fortalecer las inspecciones focalizadas, con énfasis en la participación de supervisores y el seguimiento a los cierres de los hallazgos, como mecanismos fundamentales en la prevención de eventos.

NOS ENFOCAMOS EN DISEÑAR ESTRATEGIAS PARA GENERAR ACCIONES PARTICIPATIVAS INDIVIDUALES Y COLECTIVAS, ORIENTADAS A EVITAR SITUACIONES CON POTENCIAL RIESGO DE ACCIDENTES.

AVANCES EN LA GESTIÓN DE HSE DURANTE EL 2011:



- ▶ Rediseñamos la semana de la gestión integral, modificando el concepto tradicional de la semana HSE para sensibilizar a los empleados en torno a los cambios generados en el contexto del sector y del entorno y a los beneficios del trabajo por procesos.
- ▶ Generamos espacios de reflexión y compromiso a partir del involucramiento de la gerencia en diálogos estructurados con los empleados alrededor de cinco acciones clave del sistema de gestión HSE para disminuir la accidentalidad.
- ▶ Desarrollamos en el transcurso del año actividades para el fortalecimiento de la gestión de contratistas con el trabajo conjunto de las áreas que intervienen en el proceso de la cadena de abastecimiento.
- ▶ Realizamos auditorías internas y externas en el marco del sistema de gestión de HSE de Ocesa.
- ▶ Mantuvimos las certificaciones en las normas OHSAS 18001:07 e ISO 14001:04.
- ▶ Suscribimos convenios locales con diversos proveedores para establecer los programas de autogestión en salud.



Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

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 nuestras actuaciones. Por ello, en Ocesa promovemos una cultura de prevención, autocuidado y mejora continua en el proceso de gestión del riesgo, buscando preservar la integridad de todos los empleados vinculados a la operación del oleoducto y de las comunidades asentadas a lo largo de su ruta.

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 emergencias, tanto en empleados como en contratistas de la Compañía.

En el sistema de gestión HSE de Ocesa 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 empleados, 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, trabajo y con la gestión integral de riesgos.

Con base en los resultados consolidados de los exámenes periódicos anuales, se elaboraron los diagnósticos de salud para cada sede de trabajo y se realizó la difusión a las partes interesadas, con el propósito de entregar información para afianzar la promoción y prevención en salud a nivel individual y colectivo.

En el 2011 se evaluaron 563 puestos de trabajo, incluidos trabajadores de contratistas en sus instalaciones, frente a 233 puestos evaluados en el 2010. Ello permitió identificar el cumplimiento de requerimientos técnicos y los aspectos de mejora; se realizaron procesos de seguimiento e intervención en empleados directos

y en misión de Ocesa relacionados con pausas activas, prevención y promoción del autocuidado.

En Bogotá y Tunja se ofreció a los empleados la oportunidad de acceder al gimnasio, y en Coveñas y Cusiana se establecieron visitas de educadores físicos o fisioterapeutas, que orientan prácticas de actividad física.

Con el aumento de la población de empleados, también se incrementó el ausentismo de origen común en el 2011, en el cual se reportaron 64 ausencias, con 605 días perdidos, frente a 53 ausencias, con 468 días perdidos en el 2010. Respecto al ausentismo originado por accidente de trabajo, no se presentaron eventos en empleados de Ocesa durante el año.



Comité Paritario de Salud Ocupacional COPASO

En Ocesa hemos conformado el Comité Paritario de Salud Ocupacional –COPASO–, registrado ante el Ministerio de Protección Social, en cumplimiento de lo establecido por la legislación. Nuestro comité está conformado por representantes de la administración (2 principales con suplentes) ubicados en Bogotá y representantes de los empleados (2 principales con suplentes) ubicados en Bogotá, Tunja y Coveñas.

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. El índice general de frecuencia –IGF– es el porcentaje de empleados que se ausentaron por causa médica durante el periodo.

TASA DE AUSENTISMO (AR) ENFERMEDAD GENERAL

DESCRIPCIÓN	RESULTADO 2010	RESULTADO 2011
AR= Total de días perdidos (por ausencia) durante el período x 200.000=	200	235
Total horas trabajadas		

Tasa de accidentes (IR)

En Ocesa la tasa de accidentalidad se calcula a través del indicador RIF - Recordable Injury Frequency, en el cual se incluyen los eventos con tratamiento médico, trabajo restringido y eventos con incapacidad, tanto de trabajadores como de contratistas.

DESCRIPCIÓN	RESULTADO 2010	RESULTADO 2011
IR= Total de accidentes x 200.000=	1,14	0,87
Total horas trabajadas		

Frente al año 2010, el índice de incidentes reportables –RIF– disminuyó en un 40%, con un número similar de horas hombre trabajadas (proyectadas).

Durante el 2011 se presentaron 22 incidentes reportables, con afectación a trabajadores de los contratistas; respecto

a los incidentes en salud y seguridad, 17 afectaron a trabajadores de contratistas de proyectos y 5 a trabajadores de contratistas en labores de mantenimiento de Ocesa. En total, se generaron 182 días de incapacidad, de los cuales 133 (73%) fueron ocasionados en dos incidentes por caídas de nivel superior.

TASA DE DÍAS PERDIDOS (IDR)*

DESCRIPCIÓN		RESULTADO 2010	RESULTADO 2011
IDR=	Total de días perdidos	6,03	7,21
	Total horas trabajadas		
		x 200.000=	

*Incluye días por accidentes a trabajadores de contratistas.

TASA DE ENFERMEDADES PROFESIONALES (ODR)

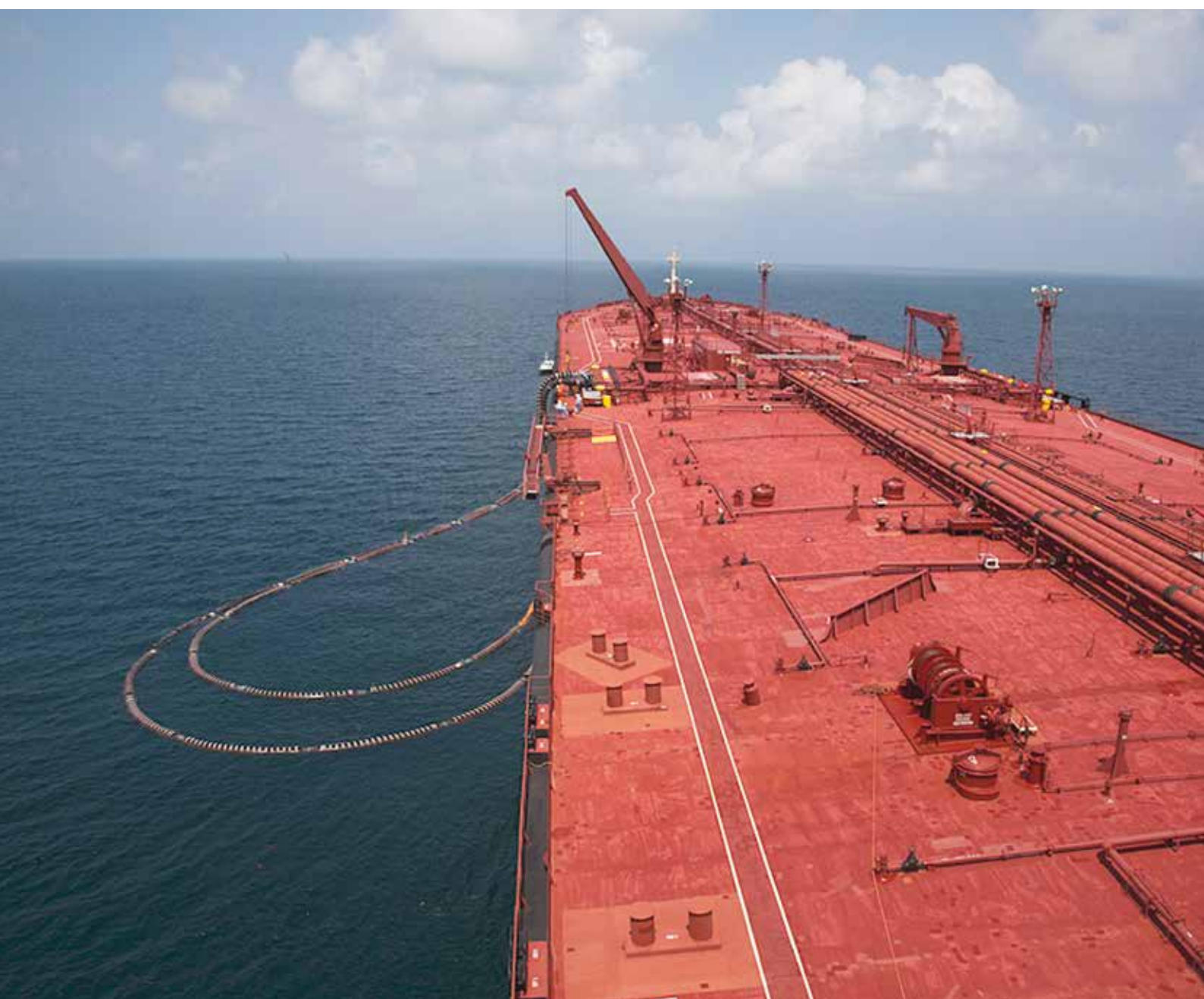
DESCRIPCIÓN		RESULTADO 2010	RESULTADO 2011
ODR=	Total de casos enfermedades ocupacionales	0	0
	Total horas trabajadas		
		x 200.000=	

TABLERO BALANCEADO DE GESTIÓN (TBG)

Cumplimiento de los acuerdos voluntarios suscritos e incluidos en el Tablero Balanceado de Gestión (TBG) de la Compañía

RESULTADOS INDICADOR	2009	2010	2011
Índice de incidentes reportables (RIF)*	0,57*	1,14*	0,87*
No. de fatalidades	0	0	0
Accidentes vehiculares	0,56	0,75	0
No. de eventos de derrame en tierra	0	0	1
No. de eventos de derrame en mar	0	0	0
No. de eventos con daños mayores de USD \$ 5 K	1	1	0

*Este dato corresponde al RIF de los contratistas, ya que el índice de Ocenso fue de 0.



Capacitación y entrenamiento en HSE

Respecto al plan de capacitación y entrenamiento en HSE de Ocesa, el cual hace parte del entrenamiento denominado transversal, al finalizar el año 2011 se obtuvo un 90% de cumplimiento de las sesiones presenciales programadas. Se ejecutaron 123 sesiones de capacitación, equivalentes a 5.177 Horas Hombre (HH), con cobertura a empleados en misión temporal (3.857 HH) y contratistas (1.320 HH).

Se destinaron 4.741 Horas Hombre en las capacitaciones presenciales programadas en la competencia transversal y específica de HSE, incluidas en el Programa de Educación y Formación –PEF–, en empleados de Ocesa, misión temporal y contratistas.

De otro lado, para complementar esta gestión se realizaron los siguientes eventos:

1. Conferencia "Nuestros hijos, un tesoro invaluable": realizada con el objetivo de reafirmar los valores y la comunicación de nuestros empleados con sus hijos adolescentes.

2. Charlas para los empleados y sus familias, en donde se abordaron los siguientes temas: trastornos digestivos, régimen pensional, importancia de tomar desayunos balanceados, entre otros.

Prevención de accidentalidad

Ocesa desarrolla capacitaciones y divulgaciones basadas en el esquema de "Safestart" (Dupont), dirigidas a nuestros empleados y a los trabajadores de contratistas, para fortalecer la concientización sobre la seguridad. El esquema se basa en el reconocimiento y la prevención de comportamientos que generan equivocaciones y errores, antes de que estos ocurran.

Durante el año 2011 se realizaron talleres a trabajadores directos y de contratistas aplicando este esquema, y con el apoyo de ARP Colpatria se realizó el entrenamiento y capacitación a 43 brigadistas pertenecientes a Ocesa y misión temporal (21%) y a contratistas (79%).

En asocio con Ecopetrol se realizó un entrenamiento conjunto de 16 horas, en el que participaron 20 multiplicadores de la inducción HSE, especialmente a inspectores HSE.

Se revisaron conjuntamente los materiales que se deben utilizar y los mecanismos de inscripción, registro y operatividad de la inducción, la cual es obligatoria antes de realizar trabajos en todas las instalaciones.

Durante las capacitaciones sobre control a riesgos prioritarios, realizadas en el 2011, se entregó a 20 asistentes (empleados de Ocesa y contratistas) la certificación por aprobar la evaluación sobre bloqueo, etiquetado y manejo de energías peligrosas (Parfuit) y la certificación de trabajo en alturas a nivel especializado, para el grupo de mantenimiento mayor de tanque.



EXIGIMOS A TODOS NUESTROS CONTRATISTAS CUMPLIR A CABALIDAD CON LAS PRESTACIONES LABORALES EXIGIDAS POR LA LEY, ADÉMÁS DE LA PROTECCIÓN Y PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS Y EL CUIDADO DEL AMBIENTE.

3.2.2. Gestión con nuestra cadena de abastecimiento

Para nosotros es fundamental asegurar que las adquisiciones y contratación de servicios que realiza Ocesa provengan de contratistas y proveedores socialmente responsables. Para ello, nuestro indicador denominado "Factor de abastecimiento" nos



permite, de la mano con los administradores de contrato, las áreas de HSE y relaciones con la comunidad, mejorar el nivel de cumplimiento en derechos humanos, la política de HSE y el Plan de Manejo Social de la Compañía.

El 2011 cerramos con un desempeño en este indicador del 86,57%, superando la meta planteada del 81%.

En el ámbito de las compras internacionales hemos mantenido un impecable manejo de nuestras importaciones, maximizando los beneficios de importar, utilizando las herramientas que ofrece la legislación colombiana en esta materia.

Contamos con una licencia previa vigente que nos permite agilizar todos los procesos, mantenemos al día nuestros reportes a las entidades del Estado y no tenemos multas ni sanciones por incumplimiento en materia aduanera o cambiaria. Como parte de la estrategia de aseguramiento, hemos establecido mecanismos de verificación y control en todas las operaciones contratadas para las etapas precontractuales y contractuales, realizamos auditorías anuales a la



gestión de HSE a los contratistas estratégicos, basados en el estándar Norsok S-006², socializamos mediante reuniones interdisciplinarias los requerimientos en HSE, formamos a nuestros empleados que desempeñan el rol de administradores de contrato, acompañamos a los contratistas, brindando soporte técnico durante la ejecución del contrato y seguimiento a sus planes de acción producto de las no conformidades y observaciones realizadas.

2. Estándar creado por la industria petrolera noruega para mejorar y monitorear el desempeño de los contratistas en seguridad, salud ocupacional y medioambiente.

Prácticas de aseguramiento con contratistas

En Ocesa exigimos a todos nuestros contratistas cumplir a cabalidad con las prestaciones laborales exigidas por la ley, además de la protección y promoción de los derechos humanos y el cuidado del ambiente, mediante cláusulas contractuales que garanticen este cumplimiento.

Realizamos auditorías a nuestros contratistas estratégicos, no solo porque representan un alto impacto en el desarrollo de nuestra operación, sino por la cantidad de personas que estos vinculan al desarrollo de labores de Ocesa.

COMO PARTE DE LA ESTRATEGIA DE ASEGURAMIENTO EN SALUD, SEGURIDAD INDUSTRIAL Y AMBIENTE, EN OCESA HEMOS ESTABLECIDO MECANISMOS DE ACOMPAÑAMIENTO, VERIFICACIÓN Y CONTROL EN TODAS LAS ACTIVIDADES CONTRATADAS, LOS CUALES SE APLICAN EN LA ETAPA PRECONTRACTUAL Y CONTRACTUAL; ASÍ MISMO, REALIZAMOS AUDITORÍAS ANUALES A LA GESTIÓN HSE DE LOS CONTRATISTAS ESTRATÉGICOS DE LA COMPAÑÍA, UTILIZANDO COMO CRITERIO DE REFERENCIA UN ESTÁNDAR INTERNO BASADO EN NORSOK S-006.



Ocensa ha establecido un programa de reconocimientos HSE, para contratistas, que valora el liderazgo y desempeño HSE en el desarrollo del contrato. Se destaca la gestión de compañías y empleados para manejar, administrar y mitigar los riesgos asociados a salud, seguridad y ambiente.

Las seis categorías establecidas en este programa de reconocimientos son (cinco a nivel empresa y una para trabajadores de los contratistas): 1. "Manteniendo el desempeño en HSE", 2. "Mejor aliado en prevención", 3. "Mejor adaptación al cambio", 4. "Mayor logro alcanzado",

5. "Nuevo mejor aliado" y 6. "Cumpliendo mis compromisos HSE".

En el 2011, cinco empresas (Intertug, Mantemar, Helicol, WG Inventarios, Global Crossing) y tres trabajadores de contratistas recibieron reconocimiento por logros destacados en HSE; igualmente, este escenario permitió la divulgación de las directrices de la Gerencia General respecto al desempeño de los contratistas.

La información obtenida y el consolidado de resultados fueron socializados al grupo gerencial, administradores de contrato y contratistas, para ser considerados durante los procesos de contratación y en las estrategias de intervención.

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.



**Actividades
para fortalecer la gestión
de HSE con nuestra cadena
de abastecimiento**

1. En Ocensa desarrollamos el programa de entrenamiento de administradores de contrato, mediante talleres con participación conjunta de Gestión Humana, Logística y Asuntos Corporativos; durante el 2011 se destinaron un total de 952 horas de capacitación a 119 administradores de contratos. Los talleres dirigidos a administradores de contrato y al grupo soporte permitieron identificar opciones de mejora en el proceso de contratación, así como en las actividades de entrenamiento y socialización del sistema de gestión, dirigidas a las

personas que ingresan a la Compañía a prestar soporte en HSE.

2. Construcción de la Guía para la revisión de prácticas laborales, orientada especialmente a los aspectos de liquidación, pago de nómina y prestaciones sociales, alineada con el entorno interno y las directrices técnicas de buenas prácticas laborales propuestas por la OIT y otros referentes internacionales.

3. Estrategias de seguimiento a la gestión HSE de contratistas, como las reuniones en campo para conocer avances en los planes de trabajo, talleres con contratistas sobre requisitos legales aplicables, reuniones con administradores de los

contratos para optimizar los canales de comunicación, entre otras.

4. "Primer encuentro de buenas prácticas laborales"

A finales del 2011 convocamos al "Primer encuentro de buenas prácticas laborales", considerado el primer peldaño escalado hacia la consolidación de una iniciativa que busca alentar en el sector las relaciones laborales dignas y justas.

Concebir un nuevo modo de relacionamiento laboral, "Todos cuidamos de todos", fue la premisa fundamental sobre la que giró el encuentro.

Nuestro Gerente General, Oscar Trujillo, invitó a

reflexionar sobre cómo la dimensión del bienestar y el cuidado trasciende la simple transacción de dinero y de servicios, y se convierte en el norte del trabajo, generando relaciones de mutuo beneficio.

El encuentro contó con la participación de invitados de diversas entidades del sector y representantes de los contratistas de Ocensa, quienes concluyeron que las buenas prácticas asocian de manera equitativa la rentabilidad y la sostenibilidad, fomentando aspectos tan importantes como el autoconocimiento, la autoestima y la autorregulación.

Así mismo, se concluyó que el cuidado es el nuevo paradigma ético de la civilización.



PARA EL AÑO 2010, EL CONSOLIDADO INDICÓ QUE EL 68% DE LAS EMPRESAS SE ENCONTRABAN CALIFICADAS EN UN NIVEL "ACEPTABLE" Y QUE TODOS LOS CONTRATISTAS DE SERVICIOS DE TRANSPORTE TERRESTRE PRESENTARON UN DESEMPEÑO "INSUFICIENTE".

PARA EL AÑO 2011, EL 80% DE LAS EMPRESAS SE CALIFICARON CON UN NIVEL "SATISFACTORIO", LO CUAL INDICA UNA MEJORA EN LA GESTIÓN DE TEMAS CLAVE EN HSE.

RETOS PARA AMPLIAR LA GENERACIÓN DE VALOR EN NUESTRA CADENA DE ABASTECIMIENTO

- Continuamos apoyando la gestión de compras en las áreas de influencia, siempre que se cumplan las condiciones de precio, tiempo de entrega y cumplimiento de especificaciones técnicas.
- Se continúa el plan de capacitación en administración de contratos y se incluirá a los proveedores y contratistas de Ocesa; este plan se desarrollará por lo menos en los siguientes dos años.
- Continuamos realizando la medición del Factor de Abastecimiento, para asegurar que todos los proveedores y contratistas cumplan con los elementos definidos en los documentos contractuales y se asegure esta gestión a través de los administradores de contratos.

En el 2012 realizamos una reingeniería al proceso de capacitación de administradores de contrato, que espera capacitar no solo al personal interno sino también a contratistas y proveedores, implementando esquemas de soporte para atención de inquietudes y contenido temático más adaptado a los requerimientos.



COMPRAS INTERNACIONALES: EN OCESA HEMOS MANTENIDO UN IMPECABLE MANEJO DE NUESTRAS IMPORTACIONES; MAXIMIZAMOS LOS BENEFICIOS DE IMPORTAR UTILIZANDO LAS HERRAMIENTAS QUE OFRECE LA LEGISLACIÓN COLOMBIANA EN LA MATERIA Y TENEMOS VIGENTE UNA LICENCIA PREVIA, CON LO QUE AGILIZAMOS TODO EL PROCESO; MANTENEMOS AL DÍA NUESTROS REPORTES A LAS ENTIDADES DEL ESTADO Y NO TENEMOS MULTAS NI SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO EN MATERIA ADUANERA O CAMBIARIA.

LA POLÍTICA EN HSE
ESTÁ ENFOCADA
EN ASEGURAR LA
PROTECCIÓN DE LA
VIDA Y LA INTEGRIDAD
DE LAS PERSONAS,
LAS RELACIONES DE
MUTUO RESPETO
CON LA SOCIEDAD,
Y A PROTEGER EL
AMBIENTE.

3.2.3. Gestión y desempeño ambiental en Ocesa

El objetivo de la gestión ambiental realizada por Ocesa, 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 generó 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 enfoques 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.

Política ambiental

La política en HSE está enfocada a asegurar la protección de la vida y la integridad de las personas, las relaciones de mutuo respeto con la sociedad, y a proteger el ambiente.

Licencia ambiental

Ocesa cuenta con una licencia ambiental, otorgada en 1995 por el entonces Ministerio de Ambiente, 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 ambientales vigentes (vertimientos, concesión de aguas o emisiones) otorgadas por las autoridades ambientales competentes de la región.

Cumplimiento normativo

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 dados en el plan de manejo ambiental aprobado por la autoridad competente.

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. En esta evaluación se determina el cumplimiento de la normativa aplicable a la operación y mantenimiento de la Compañía.



CABE RESALTAR QUE DURANTE EL PERIODO 2011 NO SE GENERÓ NINGUNA RECLAMACIÓN O MULTA PRODUCTO DE LA GESTIÓN AMBIENTAL DE LA ORGANIZACIÓN.

INVERSIÓN AMBIENTAL

Durante el 2011 realizamos una inversión ambiental de 8.047,0 millones de pesos, destinada en un 65% hacia la protección del suelo y cuencas (obras de protección geotécnica, prevención de erosión y deslizamientos), como consecuencia de las fuertes lluvias que afectaron el área de influencia del oleoducto; un 22% destinado a estudios de agua, aire, flora y residuos, y capacitación, entre otros, y el 12% restante dirigido a la inversión en ahorro de energía y programas de prevención de desastres (adecuación puntos de control por derrames, optimización equipos de contingencia y actualización de los planes de contingencias).

De la revisión del 2011 se determinó que la normativa ambiental se cumple en cada categoría definida y no se generó reclamación o multa producto de la gestión ambiental de la organización.

No obstante, debido a la instalación de unidades

de bombeo adicionales en la estación El Porvenir, ubicada en el municipio de Monterrey (Casanare), se hizo necesario, en coordinación con la autoridad ambiental, implementar en una primera fase una barrera viva, con el fin de mitigar los impactos generados por

el incremento de ruido, los cuales superaron los límites permitidos. De manera complementaria, se están desarrollando diseños de reducción a partir del cambio en los ductos de escape de gases de las unidades principales, por otros con mayores niveles de atenuación de ruido.

LA INVERSIÓN EN MEDIOAMBIENTE FUE DE \$8.047 MILLONES,
16% MAYOR QUE LA REALIZADA EN EL 2010





Emisiones

En el manejo de nuestros aspectos ambientales, relacionados con las actividades propias de la organización, en Ocesa hemos identificado nuestras fuentes de emisiones (por efecto de la operación de los motores a combustión interna, que ayudan a mover el crudo a través del oleoducto), con el objetivo de reducir esta generación y los impactos significativos que tienen sobre el ambiente.

Debido a que en las instalaciones se cuenta con motores que operan con combustibles, las características físicas y químicas predominantes de nuestras emisiones son el óxido de nitrógeno y azufre, el dióxido de carbono³ 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, también se hacen mediciones de calidad del aire para corroborar su no afectación.

3. Las mediciones de dióxido de carbono emitidas por cada estación para el periodo 2010, 2011 y 2012 se realizarán y presentarán en el 2012.

La siguiente tabla presenta la calidad de emisiones generadas en el 2011

CALIDAD DE EMISIONES GENERADAS

FACILIDAD	PST ($\mu\text{G}/\text{M}^3$)	NOX ($\mu\text{G}/\text{M}^3$)	SOX ($\mu\text{G}/\text{M}^3$)
Coveñas*	40,9	5,8	6,27
Cusiana*	38,7	5,8	6,04
La Belleza*	24,9	4,8	5,23
Miraflores*	9,1	3,28	4,9
El Porvenir*	29,04	5,76	7,05
Límite anual	100	100	80
Límite diario	300	150	250

*Datos extraídos de los monitoreos anuales de calidad de aire realizados en el año 2011.

Iniciativa de reducción de emisiones

1. Mantenimiento de equipos

Las rutinas estrictas de mantenimiento de motores logran que la combustión interna sea óptima, reduciendo así 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.

Las estaciones de Miraflores y El Porvenir cuentan con el mayor número de equipos de combustión interna; sin embargo, para el 2011 no se determinó la generación anual de emisiones debido a los trabajos de ampliación en la operación realizados en este año. Las demás estaciones funcionan principalmente con equipos eléctricos.

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 promedio de 192 horas diarias; en el 2010 el consumo subió, debido al incremento de la operación, que alcanzó los 402.244

barriles en un tiempo de operación promedio de 308 horas diarias. En el 2011, el consumo llegó a los 422.293 barriles, solo un 5% más que el año anterior, lo cual se relaciona con la tendencia de aumento del bombeo y las 322 horas promedio de operación diaria para todos los equipos en todas las instalaciones.

2. Evaluación del cambio de combustibles

Para el consumo de crudo que requieren los motores de las estaciones de bombeo, se está construyendo 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 2011 se realizó el estudio de evaluación para el cambio de crudo combustible por una mezcla con gas, que contribuyera a la disminución de las emisiones atmosféricas; este estudio concluyó en los diseños y en el inicio de la construcción de las facilidades y adecuación de los equipos existentes para el manejo de esta mezcla de combustible; este proyecto entrará en operación a finales del 2012, y ya en el 2013 se tendrán las evidencias de la reducción.

3. Reducción de viajes a instalaciones

Se ha implementado la campaña de reuniones por videoconferencias para disminuir el uso de transporte vehicular, lo que evita generar reuniones presenciales, para contribuir con la disminución de emisiones a causa de estos desplazamientos; para lograrlo se estableció al menos una sala de videoconferencias en las instalaciones con más necesidad de comunicación. En Bogotá se adecuaron tres salones para videoconferencias. De esta iniciativa aún no se cuenta con registros exactos de reducción de emisiones, pero se estima que para la facilidad de Tunja en el 2011, la reducción fue de 160 toneladas de CO₂ anuales aproximadamente.

4. Protección de la capa de ozono

En cuanto a las emisiones de sustancias agotadoras de la capa de ozono, dentro de la operación de Ocesa 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. Es así que en cada proceso licitatorio, para el mantenimiento de aires acondicionados, se requiere la aplicación de los lineamientos de uso de gases admitidos por la norma y cumplimiento de los requerimientos de competencias específicas por parte del contratista.

Residuos

Gestión de residuos

En Ocesa los residuos se separan en líquidos y sólidos, y de acuerdo con su tipo se manejan responsablemente; esto con el fin de evitar una posible contaminación de los recursos o afectación a la salud. Cada instalación cuenta con un 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 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).

Vertimientos - 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 en cantidades mínimas, comparados con los caudales 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. Lo anterior se corrobora con el descenso del 22% en los vertimientos registrado para el 2011, cuando se generaron 1.814.1 m³.

El siguiente cuadro presenta la relación de la calidad de los vertimientos industriales por estación para el 2011; esperamos contar con la medición para los vertimientos domésticos para el año 2012.



COMPARATIVO DE RESIDUOS LÍQUIDOS GENERADOS (2009-2011)

	VERTIMIENTOS 2009 (M ³)			VERTIMIENTOS 2010 (M ³)			VERTIMIENTOS 2011 (M ³)		
	DOMÉSTICO	INDUSTRIAL	TOTAL	DOMÉSTICO	INDUSTRIAL	TOTAL	DOMÉSTICO	INDUSTRIAL	TOTAL
Cusiana	0	52	52	0	32	32	0	25,9	25,92
Porvenir	226	713	939	215	415	630	253	186,6	439,34
Miraflores	271	518	789	258	272	530	237	207,4	444,48
Soracá	237	0	237	226	0	226	168	0,0	168,48
La Belleza	56	0	56	54	0	54	60	0,0	60,00
Berrio	90	0	90	86	0	86	84	0,0	84,00
Caucasia	45	0	45	43	0	43	0	0,0	0,00
Coveñas	316	454	770	269	346	614	281	311,0	591,84
Total	1.242	1.737	2.978	1.150	1.065	2.215	1.083,12	730,9	1.814,06

PROMEDIO AGUA RESIDUAL DOMÉSTICA

Sólidos suspendidos totales (mg/L)	94,97
DBO5	88,53
Grasas y aceites	99,87

AGUA RESIDUAL INDUSTRIAL

PARÁMETROS/FACILIDADES	PORVENIR*	MIRAFLORES*	CAUCASIA*	COVEÑAS*	DECRETO 1594/84 MIN SALUD
Sólidos suspendidos totales (mg/L)	99,7	81	90	95,8	>=80%
DBO5 (mg/L O2)	91,5	80,9	85,6	99,1	>=80%
DQO (mg/L O2)	91,5	78,4	85,3	99	N.E.
Grasas y aceites	99,9	98,7	100	100	>=80%

*Datos extraídos de los monitoreos realizados en el año 2011.

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; los domésticos se separan dependiendo del material (orgánico o recuperable), 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 2010 respecto al 2009, hubo una variación derivada de la realización de mantenimientos, principalmente en la estación de El Porvenir, que adicionalmente coincidió con la disposición de residuos eléctricos y electrónicos obsoletos, acumulados por varios años.

Frente al 2011, la generación de residuos sólidos estuvo ligada a los mantenimientos de tanques donde se produce un volumen importante de material contaminado y borras (especialmente en la estación El Porvenir, donde coincidió el

mantenimiento de tanques en el 2010 y 2011 con el sistema de aguas aceitosas).

El mayor porcentaje (98%) de residuos peligrosos son enviados a tratamiento final mediante incineración, a través de la empresa ECOPROCESAMIENTO LTDA., mientras que un mínimo porcentaje (1,3%) es enviado a sus fabricantes para reciclar sus componentes (plomo y plástico de las baterías con MAC S.A.). El porcentaje restante (0,7%) se destina al almacenamiento de seguridad, donde se despiezan y extraen sus componentes peligrosos (electrónicos) y posteriormente son enviados a tratamiento/disposición final en el exterior, lo cual es realizado por la firma LITO S.A. como prestador del servicio.



RESIDUOS SÓLIDOS PELIGROSOS (TON)	2011	2010	2009
Residuos sólidos contaminados con hidrocarburos y borras	166,07	191,16	65,75
Residuos electrónicos	0,21	11,16	0,00
Baterías y pilas	2,13	0,63	4,37
Tubos fluorescentes	0,26	0,08	0,00
Residuos de pintura	0,97	0,00	0,43
Totales	169,66	203,03	70,55

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)⁴. No obstante, debido a la baja demanda de materiales, solo se realiza la valoración en el uso de papel y el reúso de la madera.

Los materiales empleados en mantenimiento y obras son

4. Ocesa utiliza adicionalmente inhibidores de corrosión, reductores de fricción y agentes tensioactivos, estos últimos usados exclusivamente con permiso de la autoridad ambiental en situaciones de incendio o derrames.

consumidos en su totalidad y no se tienen opciones de reúso o cambios; en este sentido, se ha generado la cultura del reúso de la madera para entibados y del papel para impresión por ambas caras. La compra de material reciclado no se ha generado.

Eficiencia energética

En el desarrollo de nuestras actividades se consume energía eléctrica principalmente en las instalaciones administrativas. El consumo en la actividad industrial se focaliza en el bombeo que se realiza en el Terminal Coveñas. En las demás instalaciones, la energía para el bombeo se genera a partir de motores de combustión interna.

INICIATIVA «TRAPOS» EN LA ESTACIÓN DE MIRAFLORES PARA LA DISMINUCIÓN DE IMPACTO AMBIENTAL

Durante el 2011 se ha venido trabajando con las áreas de Mantenimiento, Almacén y Compras, en la búsqueda de alternativas para el trapo empleado en labores de mantenimiento en la estación de Miraflores, buscando un consumible más durable, reusable y resistente, con el que se pudiera reducir su consumo. Así se concretó una alternativa, que ha permitido reducir este consumo con ahorros anuales de \$1.605.614 en el costo del trapo y de \$500.000 por costos de incineración, adicional a los costos ambientales que conlleva la fabricación de trapo y su disposición.

Los resultados de la iniciativa son importantes, al lograr pasar de 950 kg y 875 kg para los años 2009 y 2010, a 375 kg en el 2011, lo que resulta en una reducción superior al 50% frente a los años anteriores. Se está estimulando en las otras estaciones la aplicación de esta iniciativa, en la búsqueda de disminuir el impacto ambiental de este consumible.



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.

En el 2011 el consumo de combustible llegó a los 422.293 barriles, solo un 5% más que el año anterior, debido al aumento de horas de operación de los equipos de bombeo, generado por el incremento de volúmenes transportados.

En Ocesa contamos 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 el área de compras, que prefiere adquirir 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.

En general, se generó un aumento de consumo de energía del 8% para el año 2011 respecto al 2010, debido principalmente al uso de energía para el bombeo de mayores volúmenes de crudo en el caso de la estación Cusiana y las obras de mantenimiento y construcción que requirieron un mayor consumo (estación La Belleza y las bases de mantenimiento de Soracá y Puerto Berrio). Para el caso de Coveñas se registró una disminución en la generación, derivada del uso de bombas de respaldo a diesel.

INICIATIVA DE PANELES SOLARES

En Ocesa hemos decidido adoptar la tecnología solar (paneles solares) para el suministro de energía a los equipos de comunicación en las válvulas remotas, y de esta manera asegurar un flujo constante y eficiente de energía, sin requerir de energía provista por combustibles fósiles.

Actualmente se cuenta con 324 paneles solares en 16 válvulas remotas, las que suministran un amperaje entre 5 y 10 amperios para los equipos. Esta iniciativa representó para la Compañía una inversión de 648,0 millones de pesos.

CONSUMO DE ENERGÍA POR INSTALACIÓN (KWH)

INSTALACIÓN	2011	2010	2009
Cusiana	42.131	20.916	21.207
El Porvenir	25.013	23.904	24.236
Miraflores	29.792	20.916	21.207
Soracá	55.237	26.892	27.266
Tunja	21.403	31.680	34.675
Bogotá	561.744	658.261	695.766
La Belleza	78.068	2.988	3.030
Puerto Berrio	98.870	17.928	18.177
Caucasia	6.800	5.976	6.059
Coveñas	8.889	44.820	45.443
Total	927.947	854.281	897.066

EN EL 2011, EL CONSUMO DE CRUDO COMBUSTIBLE LLEGÓ A LOS 422.293 BARRILES. EL INCREMENTO RESPECTO AL CONSUMO DEL 2010 FUE DEL 5%, DEBIDO AL AUMENTO DE HORAS DE OPERACIÓN DE LOS EQUIPOS DE BOMBEO GENERADO POR EL INCREMENTO DE VOLÚMENES TRANSPORTADOS.



Protección del recurso hídrico

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 concesiones⁵ de agua autorizadas por las respectivas Corporaciones Autónomas Regionales.

Contamos con plantas de tratamiento de aguas residuales en las estaciones El Porvenir, Miraflores y La Belleza. En la estación de Cusiana tenemos convenio con Equión para el manejo y tratamiento de aguas, y en las estaciones de Coveñas y Caucasia contamos con pozos sépticos y campos de filtración.

Utilizamos agua lluvia principalmente para sanitarios y riego a jardines en la base de mantenimiento de Soracá, los volúmenes empleados no han sido contabilizados, pero se estima un consumo de agua lluvia cercano a los

50 m³ anuales. Por otra parte, contamos 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, que buscan promover el uso racional de agua en los baños y cafetería.

En las inducciones y charlas preoperacionales se aborda el tema del uso eficiente del recurso y los impactos generados por su desperdicio. En las instalaciones donde los baños son automáticos se ha regulado el tiempo de descargue del agua para evitar un exceso de consumo.

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 autorizados, lo cual se corrobora en los informes periódicos de monitoreo del agua realizados por una empresa certificada para tal fin.

5. Las concesiones de agua autorizadas corresponden a las quebradas: Pedregoza en Porvenir, Arenal en Miraflores y Caracola en La Belleza. La cantidad autorizada de captación es de 1 a 1,5 litros por segundo, cifra que no afecta significativamente la fuente de agua. Los umbrales de cantidad de agua permitida en la captación son establecidos metodológicamente por la autoridad ambiental respectiva, en aras de mantener el equilibrio del ecosistema y la salud humana.



EN EL 2011 LA COMPAÑÍA MONITOREÓ FÍSICA, QUÍMICA Y BIOLÓGICAMENTE 54 FUENTES HÍDRICAS, EN 83 PUNTOS ENTRE LA ESTACIÓN DE CUPIAGUA Y EL TERMINAL COVEÑAS. EL MONITOREO VALIDÓ LA BUENA OPERACIÓN DEL OLEODUCTO Y RATIFICÓ LA NO AFECTACIÓN DE CUERPOS DE AGUA A LO LARGO DE SU INFRAESTRUCTURA.



Constantemente se realiza una revisión de los reportes de consumo de servicios (energía y agua), evidenciando 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.

Aunque el consumo para el 2011 presentó un incremento del 9% frente al 2010, respecto al año 2009 se registra una disminución del 14%. Esta variación radica básicamente en el consumo requerido para las obras de ampliación que se vienen adelantado por los diversos proyectos. Para el caso de las instalaciones localizadas en Soracá, se aprecia una importante reducción (68%), ligada a la iniciativa de consumo de agua lluvia.



CONSUMO DE AGUA ANUAL M³

ESTACIÓN	2011	2010	2009
Cusiana	213,4	201,6	302,4
El Porvenir	305,3	268,8	282,2
Miraflores	356,0	322,6	338,7
Soracá	168,0	282,2	296,4
Tunja	157,0	161,3	169,3
Bogotá	2.268,0*	2.302,2	3.093,4
La Belleza	181,8	67,2	70,6
Puerto Berrio	390,0	107,5	112,9
Caucasia	65,3	53,8	56,5
Coveñas	385,0	336,0	395,1
Total	4.489,7	4.103,2	5.117,5

*Esta cifra es estimativa.



MONITOREO DE FUENTES HÍDRICAS

Teniendo en cuenta la naturaleza del negocio de Ocesa como transportador de crudo, la operación del oleoducto involucra captación de agua directa de fuentes hídricas. En este sentido, la operación no tiene impactos hídricos significativos en las fuentes de agua por cuenta del consumo de este recurso en las estaciones, oficinas y sistemas de emergencia. Actualmente el recurso hídrico para estos propósitos es suministrado por las empresas de servicios públicos de la zona de influencia del oleoducto.

Es importante mencionar que como parte de los riesgos asociados a una operación que atraviesa un vasto territorio y un número significativo de fuentes hídricas, en Ocesa monitoreamos los diferentes ríos, quebradas y caños, entre otros, que pueden verse afectados por la operación del oleoducto o ante una eventual emergencia que se presente.

En el 2011 la Compañía monitoreó física, química y biológicamente 54 fuentes hídricas, en 83 puntos entre la estación de Cupiagua y el Terminal Coveñas. El monitoreo validó la buena operación del oleoducto y ratificó la no afectación de cuerpos de agua a lo largo de su infraestructura.

Biodiversidad

En Ocesa hemos 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 así mismo propiciar la conservación y protección del suelo, previniendo la erosión y los deslizamientos naturales.

En la etapa actual de operación no se generan

impactos a los ecosistemas circundantes, debido a que el transporte de petróleo por oleoducto es una actividad controlada que se realiza a través de una estructura enterrada.

En el 2011 se invirtieron 5.205,9 millones de pesos en actividades para la protección de suelos a lo largo del derecho de vía.

Compensación. 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 hectáreas establecidas y en seguimiento, para ser entregadas en los próximos años.

Durante el 2011 no se presentaron cambios con respecto a la acción de reforestación, continuando con el mantenimiento de las plantaciones que aún no se entregan a la autoridad ambiental.

Prevención y remediación de derrames

El indicador de operación responsable establecido en el TBG de la Compañía para el 2011, busca cumplir con el objetivo de 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 Ocesa (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.

En septiembre del 2011 se produjo un derrame de 10 galones de crudo en la



estación El Porvenir, en el municipio de Monterrey, causado por la saturación de la capacidad de las cajas de aguas aceitosas. La mayor parte del derrame fue contenido en el punto de control dentro de la estación. No obstante, un mínimo volumen se desbordó en forma de iridiscencia al cuerpo de agua, el cual fue contenido en los primeros metros; toda el área fue limpiada⁶ y se realizaron monitoreos de agua y suelo, que determinaron que luego de la limpieza no se registró presencia de hidrocarburos.

Respecto al cumplimiento de los indicadores o metas corporativos, durante los tres años anteriores no se han presentado derrames que fueran registrables dentro del Tablero Balanceado de Gestión.

Sistema de Respuesta a Emergencias –SRE–

Con el objetivo de garantizar la protección de la vida y el ambiente hemos fortalecido el Sistema de Respuesta a Emergencias (SRE), el cual está diseñado para prevenir, planear y responder frente a potenciales incidentes que puedan poner en riesgo a la comunidad, el ambiente y la propiedad.

El SRE aplica para todas las facilidades e instalaciones y es conocido e implementado con el personal directo y de

contratistas involucrados en las actividades de respuesta a emergencias. En este se describen la planificación de actividades de alistamiento, la definición de roles y responsabilidades por grupo y cargo, las prácticas, procedimientos y recursos necesarios para la minimización de los riesgos a la vida humana y al ambiente en caso de una emergencia. Estas estrategias y actividades se plantean a partir de los resultados del análisis de riesgos de los proyectos.

Durante el 2011 Ocesa llevó a cabo la actualización de los Planes de Contingencia

(PDC) para el oleoducto, Interfield y las estaciones de Cusiana, El Porvenir, Miraflores, Vasconia, Caucasia y Terminal Coveñas, y los planes de emergencia para las estaciones, bases y oficinas de Cusiana, Caucasia, Coveñas, Puerto Berrío, Altos de Soracá y Tunja, los cuales se encuentran disponibles en las salas de crisis de Bogotá, Cusiana, Tunja, Miraflores, El Porvenir, Caucasia y Coveñas.

El Programa de Capacitación y Entrenamiento del Sistema de Respuesta a Emergencias hace parte de la formación del Programa de Educación y Formación

–PEF– de la Compañía. Así mismo, y alineado al entrenamiento, Ocesa dispone de un Programa de Simulacros y Ejercicios de Mesa en todos los niveles de nuestra organización, con la participación de personal interno y contratistas de las entidades y autoridades locales, regionales y nacionales del Sistema Nacional para Gestión del Riesgo de Desastres –SNGRD–, del Sistema Nacional Ambiental –SINA– y de comunidades del área de influencia del oleoducto, los cuales permiten poner a prueba y ajustar los procedimientos y protocolos establecidos.



6. Esta limpieza se realizó usando desengrasantes para las superficies y telas oleofílicas que fueron dispuestas por Ecoprocesamiento Ltda. mediante el proceso de incineración.

En el marco del Programa de Educación y Formación –PEF– de la Compañía se realizó la socialización y divulgación de la actualización de los planes de emergencia y contingencia en Bogotá, Cusiana, Tunja y Coveñas, para el personal directo, de misión temporal y contratistas de la Compañía, así como los respectivos ejercicios de mesa y simulacros, cumpliendo con el 90% de las capacitaciones presenciales programadas, realizando un total de 4.741 horas de entrenamiento para los participantes.

Con base en la metodología de Sistema de Comando de Incidentes (SCI), Ocesa implementó en el 2011 un modelo de administración de emergencias, sobre el cual se realizó el simulacro Nivel II, control en la Línea del Oleoducto - ODC, con activación en tiempo real de dos puntos de control de contención y recolección, ubicados en El Cristo y Puente Tigui, en los municipios de El Bagre y Segovia. La estructura Sistema Comando de Incidentes fue aplicada en el orden estratégico, táctico y operativo de la organización, con los superintendentes de mantenimiento de línea, supervisores y personal del área operativa, para atender los incidentes por derrames de hidrocarburos en la línea del oleoducto.

Con apoyo de la Oficina Federal de Desastres de Estados Unidos para Latinoamérica, OFDA - USAID, por sus siglas en inglés, se



llevó a cabo la certificación en el nivel básico del Sistema Comando de Incidentes –SCI–, en el cual participaron 23 empleados de los niveles táctico y operativo de Ocesa y misión temporal, 27 empleados de contratistas y 10 representantes de las entidades del Sistema Nacional para la Prevención y Atención de Desastres.

Programa de capacitación de respuesta a emergencias a nivel local

Este programa comprende una estrategia pedagógica, a través de la cual se busca el conocimiento y apropiación de conceptos básicos sobre el sistema de transporte y su operación, la identificación de los riesgos, las condiciones que incrementan el riesgo por acción humana y las consecuencias de un posible

derrame de hidrocarburos. Igualmente, está dirigido a establecer los mecanismos de coordinación y articulación con los entes locales (CLOPAD) y regionales (CREPAD) para la prevención y atención de este tipo de emergencias.

Para afianzar los conocimientos se realizan, con la participación de las comunidades, las entidades locales y regionales, ejercicios prácticos de simulación, en los cuales se pone a prueba el Plan Veredal de Emergencia (PVE), construido previamente en forma colectiva con la comunidad y que permite la identificación a los habitantes de cada vereda de las rutas de evacuación, los puntos de encuentro, la notificación de la emergencia y la respuesta de las autoridades locales frente a la misma, así como la recordación de la línea de

atención de emergencias de **OCENSA 018000122225**. Una vez finalizado el simulacro, los asistentes proceden a realizar la evaluación del mismo.

Este programa se ejecuta anualmente, y en sus diferentes fases ha permitido dotar de herramientas conceptuales y conductuales a los participantes, para responder de una manera adecuada en caso de un derrame de petróleo, probar y ajustar el plan de respuesta de la Compañía y los planes de respuesta veredales. En el periodo 2011 participaron en el programa 5.355 personas, de 240 comunidades del área de influencia del oleoducto. Ocesa continúa trabajando en el refuerzo de este programa para cubrir la totalidad de las veredas y los municipios del área de influencia del oleoducto.

3.2.4. Integridad en Ocesa, una política corporativa

El Programa de Gestión de Integridad (PGI) define el proceso para identificar las amenazas y minimizar los riesgos a la integridad del sistema de ductos, plantas y terminal marítimo, que puedan afectar a la población, al ambiente y la operación. El programa incluye la habilidad de identificar y valorar estas amenazas, consecuencias y riesgos, al igual que su mitigación, prevención y monitoreo.

Elementos del programa

El Programa de Gestión de Integridad de Ocesa 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, así como la calificación y el entrenamiento del personal.

Para garantizar que la operación se realice con éxito, disponemos de dos sistemas de comunicación: uno satelital o sistema de transmisión de datos, SCADA, y otro que funciona mediante microondas.

Con el propósito de preservar la integridad de nuestras tuberías, hemos 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 resultados de la inspección con la herramienta inteligente, se inician los análisis técnicos para desarrollar un programa de excavaciones estratégicamente relacionado con las anomalías encontradas.

En la actualidad somos protagonistas de una nueva cultura en integridad de oleoductos en el país, motivando de esta manera a otros operadores de ductos, para que promuevan la importancia de la integridad y desarrollen o actualicen las estrategias acordes con las nuevas tendencias. En esta línea, hemos establecido la política y el compromiso de mantener y mejorar continuamente la integridad de nuestros ductos, para asegurar la protección del público en general y el ambiente, consistentes con nuestra misión corporativa.





OCENSA HA VENIDO UTILIZANDO TECNOLOGÍA DE PUNTA PARA LA DETECCIÓN DE CORROSIÓN, DAÑOS MECÁNICOS Y ESFUERZOS DE TUBERÍA USANDO HERRAMIENTAS INTELIGENTES DE INSPECCIÓN EN LÍNEA ILI DESDE 1997.

Durante el 2011 se incrementó el personal que labora en el área de integridad y se fortaleció la capacitación y actualización, logrando un mejor conocimiento para el aseguramiento de la integridad del sistema; se continuó con la estructuración e implementación de nuevas estrategias, que resultaron efectivas para la mitigación del riesgo e identificación y valoración de amenazas, entre las cuales se destacan: el Programa de Gestión de Integridad para las Plantas y el Terminal, la evaluación de la tubería aérea en las plantas, la inyección de químicos y análisis para prevención de corrosión interna, la protección catódica para control de corrosión externa, entre otras.

Características del programa

En Ocesa hemos institucionalizado, como

política corporativa, 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 existentes, regulación internacional aplicable y los aspectos más relevantes para prevenir potenciales riesgos que atenten contra la seguridad de las personas o el ambiente.

Para Ocesa es prioridad una operación segura, limpia y confiable; por esta razón, el PGI fue 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 medioambiente, parámetros y requerimientos exigidos en regulaciones como ASME B31.G, 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 ambiente.

Estos compromisos están incluidos dentro de la Política de Seguridad Industrial y la Directriz de Mantenimiento de la Compañía.

EN OCENSA EJECUTAMOS MEDIDAS DE MITIGACIÓN Y PREVENCIÓN TALES COMO EL PATRULLAJE FRECUENTE Y MANTENIMIENTO DEL DERECHO DE VÍA, EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN A LA COMUNIDAD Y LA CORRIDA DE HERRAMIENTAS GEOMÉTRICAS PARA IDENTIFICACIÓN DE DAÑOS. IGUALMENTE, REALIZAMOS RECORRIDOS AÉREOS Y TERRESTRES PARA EL MONITOREO DEL DERECHO DE VÍA.

LOS PLANES DEL PROGRAMA DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD EN OCENSA ESTÁN DIVIDIDOS EN TRES GRUPOS:

1. Planes de inspección y monitoreo

Son los planes de inspecciones internas, con herramientas inteligentes ILI, excavaciones de verificación y reparación, inspección y monitoreo, protección catódica en tubería y plantas, inspecciones de tanques, inspección de accesorios y tubería en 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.

Planes desarrollados durante el 2011 en los tres grupos:

- a. Control corrosión externa
- b. Control corrosión interna
- c. Geoamenaza a la Integridad
- d. Programa de integridad de Plantas y terminal
- e. Integridad por interferencias externas
- f. Entrenamiento, calificación y competencias de integridad
- g. Planes de optimización y mejoramiento
- h. Plan de revisión
- i. Plan de desarrollo y monitoreo de medidas de desempeño
- j. Plan de auditorías internas y externas
- k. Plan de capacitación y entrenamiento
- l. Plan de calificación
- m. Plan de investigación de incidentes
- n. Almacenamiento de documentación y registros

Cumplimiento normativo:

Ocensa ha adoptado voluntariamente 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 ASMEB 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 (on shore pipeline regulations). Durante el 2011 no se presentaron incidentes derivados de incumplimientos con estas normas y regulaciones, que hayan afectado a las personas o al ambiente.

3.3. GESTIÓN DE NUESTRO TALENTO HUMANO

GENTE MOTIVADA, GENTE COMPETENTE Y EMPRESA EFECTIVA SON LAS PERSPECTIVAS EN LAS QUE DESARROLLAMOS LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO. LA INTERACCIÓN DE ESTAS BUSCA FORMAR UNA CULTURA ORGANIZACIONAL ORIENTADA A GENERAR VALOR PARA NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS, Y POR ELLO MANTENEMOS EL COMPROMISO CON NUESTROS EMPLEADOS EN LA FORMACIÓN DE COMPETENCIAS CONDUCTUALES, RELACIONADAS CON EL SER, Y LAS COMPETENCIAS TÉCNICAS, RELACIONADAS CON EL SABER.

3.3.1. Selección y retención de talento

Buscamos contar con un grupo humano competente, calificado y orientado a generar valor para la Compañía y para los grupos de interés. Nuestra política de contratación proporciona las directrices para la selección y vinculación del personal, con el cual estamos comprometidos a fortalecer sus competencias conductuales, relacionadas con el ser, y competencias técnicas, relacionadas con el saber, con el objetivo de que nuestra gente pueda hacer lo que le corresponde .

Lineamientos de vinculación laboral

Ocensa vincula personal de las diferentes regiones del país, de acuerdo con las necesidades y los perfiles de cargo establecidos. En los procesos de selección de personal directo y temporal valoramos elementos 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, esenciales para la asignación del cargo.

Selección de personal

El proceso de selección y vinculación de personal está enmarcado en la política de derechos humanos de la Compañía, lo que le ha permitido a Ocensa diseñar perfiles donde prima la equidad de género en la selección y remuneración del personal, y se tienen en cuenta 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, 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:

- **Fase 1 Reclutamiento:** Se divulgan en el mercado o dentro de la empresa las oportunidades.
- **Fase 2 Entrevistas:** Donde se compara el perfil del candidato con lo requerido por la organización.
- **Fase 3 Selección y vinculación:** Se escoge al candidato que gracias a sus características y talentos se adapte a la organización y el cual evidencie su interés por formar parte de la cultura de OcenSA.

GERENCIA	N° DE INGRESOS
Legal y asuntos corporativos	2
Auditoría	2
Comercial	1
Finanzas	2
Gestión humana y administración	4
HSE	1
Logística y suministros	20
Operaciones y mantenimiento	14
Proyecto 560	17
Total general	63

De los procesos de selección realizados en el 2011, se obtuvieron 63 vinculaciones de personal temporal.

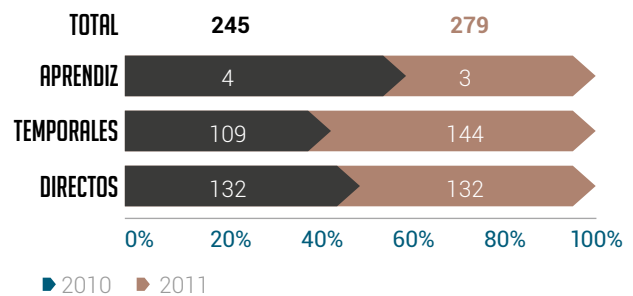
3.3.2. Nuestra composición

Nuestra planta de personal está compuesta por 279 funcionarios, lo que significa un incremento del 12,19% respecto al año inmediatamente anterior. De los 279 empleados, 130 tienen contrato a término indefinido y 149 a término fijo.

Distribución por género

De los 279 funcionarios activos en OcenSA a diciembre del 2011, 79 eran mujeres, equivalentes al 28,31% del total de la planta de personal.

TIPO DE PLANTA



DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO

	VALORES	
	2010	2011
Femenino	64	79
Masculino	181	200
Total empleados	245	279

EL PROCESO DE SELECCIÓN Y VINCULACIÓN DE PERSONAL
ESTÁ ENMARCADO EN LA POLÍTICA DE DERECHOS
HUMANOS DE LA COMPAÑÍA.



Distribución por edades

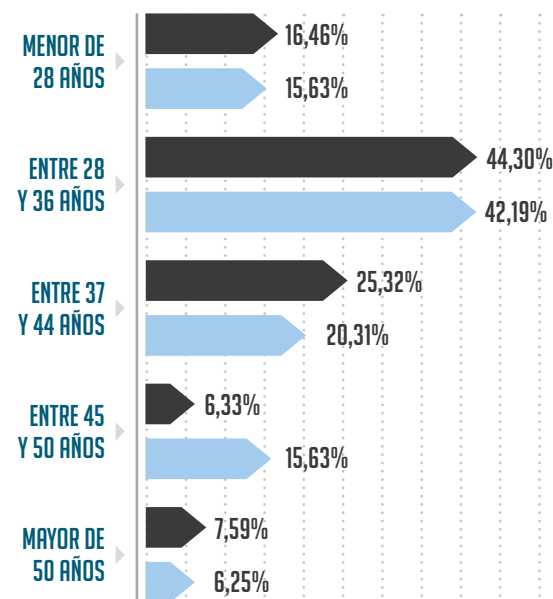
La población laboral de Ocesa cuenta con un amplio rango de edades.

Esta distribución se ve reflejada en las siguientes gráficas, las cuales nos

muestran las cantidades por rangos y el porcentaje de participación de cada uno de estos rangos en la planta de personal de la Compañía.

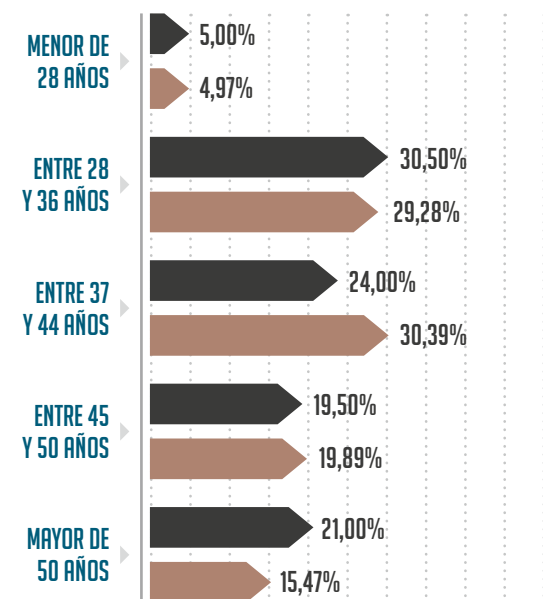
OCENSA DESARROLLA TODAS SUS ACTIVIDADES SOBRE LA BASE DEL RESPETO POR LAS LIBERTADES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS.

PLANTA DE PERSONAL POR GÉNERO FEMENINO Y POR EDAD



2010 — 64
2011 — 79

PLANTA DE PERSONAL POR GÉNERO MASCULINO Y POR EDAD



2010 — 181
2011 — 200



Tipos de nómina

Ocensa cuenta con 4 niveles de nómina: estratégicos, operativos, tácticos y aprendices.

Aun cuando los aprendices no son parte de la nómina de personal como tal, Ocensa vincula estudiantes en

práctica de las diferentes universidades del país, con el propósito de atraer a los mejores talentos, asegurando un alto potencial de conocimiento.

La composición de empleados por niveles de nómina y aprendices se refleja en la siguiente gráfica:

NIVELES DE NÓMINA	VALORES	
	2010	2011
Aprendiz	4	3
Estratégicos	22	40
Operativos	159	172
Tácticos	60	62
Total empleados	245	279

Índice de retorno de personal femenino después de maternidad

En el 2011 se le otorgó licencia de maternidad a 2 empleadas de Ocensa y a 1 en misión temporal, quienes se reincorporaron posteriormente a sus actividades laborales. Índice del 100%.

Rotación de personal

Ocensa cuenta en promedio con una baja rotación de personal, con un promedio en

empleados directos del 0,50%, y de personal temporal del 8,16%, para un promedio global de 4,33%

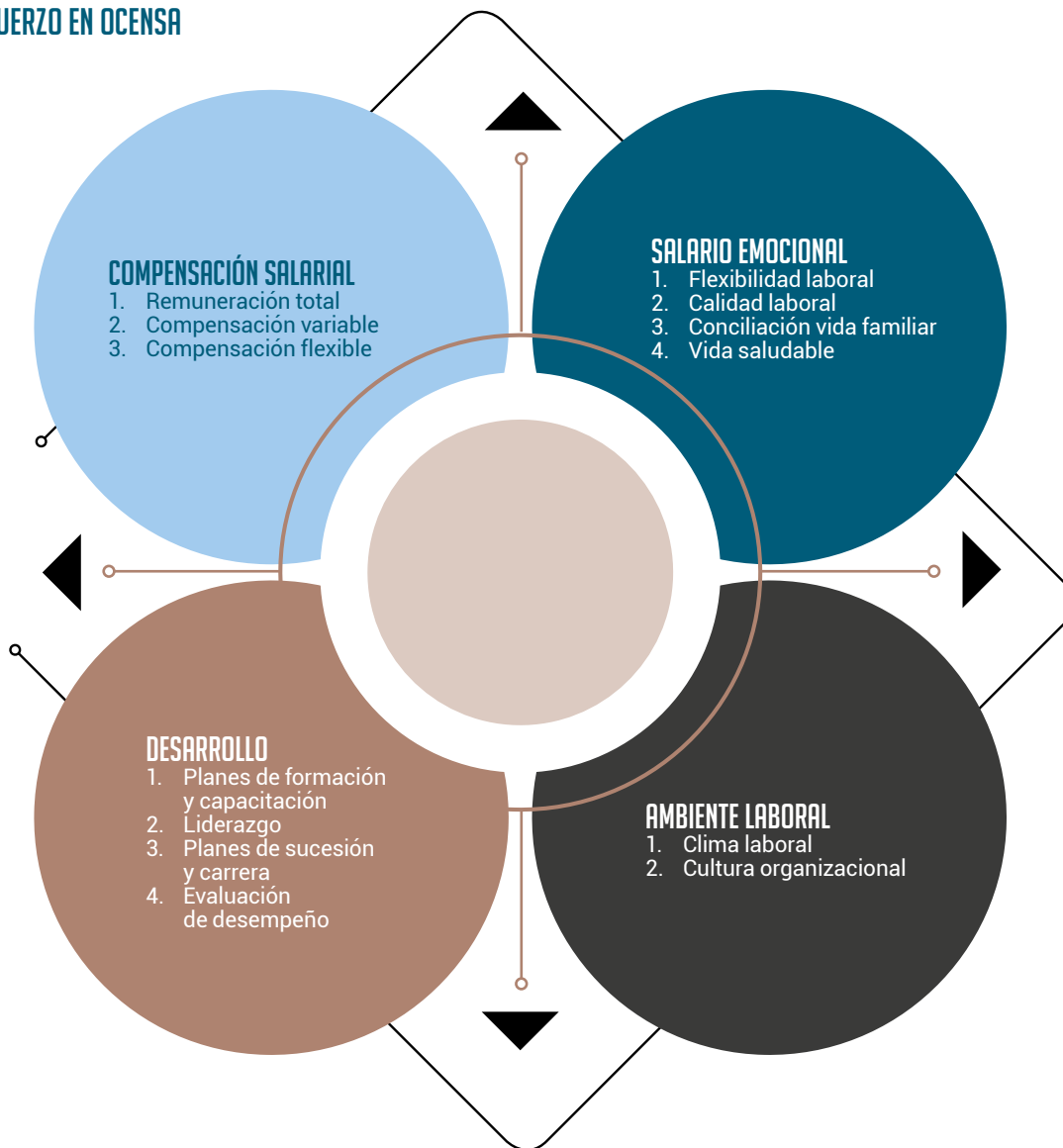
Personal por género y ubicación:

ESTACIÓN	2010 TEMPORAL		2010 DIRECTOS		2011 TEMPORAL		2011 DIRECTOS	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Tunja	3	25	1	15	2	29	1	15
Cusiana	1	14	1	7	1	6	1	10
Coveñas	2	11	0	22	2	4	0	19
Caucasia	0	8	0	4	0	6	0	5
Bogotá	17	23	30	52	38	56	32	49



3.3.3. Nuestra Política de Compensación

ASÍ COMPENSAMOS NUESTRO ESFUERZO EN OCENSA



Desarrollo profesional y gestión del desempeño

El área de desarrollo humano de Ocensa, a través del programa de formación, busca cumplir con el propósito de desarrollar y fortalecer las competencias técnicas y conductuales de los

empleados de la Compañía. El programa de entrenamiento y formación de Ocensa se divide en tres componentes, enmarcados en el modelo de competencias técnicas, que se enfoca en el saber, y en el modelo de competencias conductuales, que se enfoca en el ser:

1. Componente transversal genérico:

Comprende los cursos y entrenamiento sobre contenidos importantes para el negocio, para todos los colaboradores de la Compañía. En este componente se desarrollaron eventos de entrenamientos sobre temas de cumplimiento de ley, asuntos transversales administrativos y tecnológicos:

Temas de HSE, administración de contratos y tecnología

Entrenamiento, sensibilización y capacitación en HSE

Destinación de 4.741 horas de entrenamiento, distribuidas en sesiones presenciales y virtuales: HSE completó 3.725 horas de entrenamiento, el programa de administración de contratos 950 horas, y en formación asociada al componente de tecnología se realizaron 66 horas de entrenamiento.

BUSCAMOS CUMPLIR CON EL PROPÓSITO DE DESARROLLAR Y FORTALECER LAS COMPETENCIAS TÉCNICAS Y CONDUCTUALES DE LOS EMPLEADOS DE LA COMPAÑÍA.

2. Componente conductual:

Son aquellas características personales que predicen y producen un desempeño excelente en un contexto específico, en función de una estrategia, estructura y cultura organizacional.

Estas características están asociadas a conductas que se observan con mayor frecuencia, en diversidad de situaciones, y producen los mejores resultados.

A partir de un análisis del marco estratégico de Ocesa, se determinó que liderazgo, trabajo en equipo, innovación, orientación al logro, orientación al servicio y conversaciones efectivas, son las seis competencias que deben tener todos los empleados de la organización.

En el 2011 se realizó una evaluación de las seis

competencias básicas de todos los empleados de la organización, evaluación que se denominó de 360 grados, en donde cada colaborador fue evaluado por su jefe inmediato, colegas, subalternos y una autoevaluación. Cada funcionario recibió un informe, en donde se le presentaron las brechas de cada una de las competencias frente a lo requerido, de acuerdo con su nivel del cargo, el análisis y las diferencias frente a su autoevaluación, la evaluación de su jefe, colaboradores y colegas, de cada competencia.

De esta evaluación se evidenció la necesidad de trabajar en tres competencias: liderazgo, trabajo en equipo y orientación al logro, para lo cual se brindaron 1.502 horas de entrenamiento.

3. Componente técnico específico:

Constituye aquellas competencias y conocimientos requeridos para el cargo.

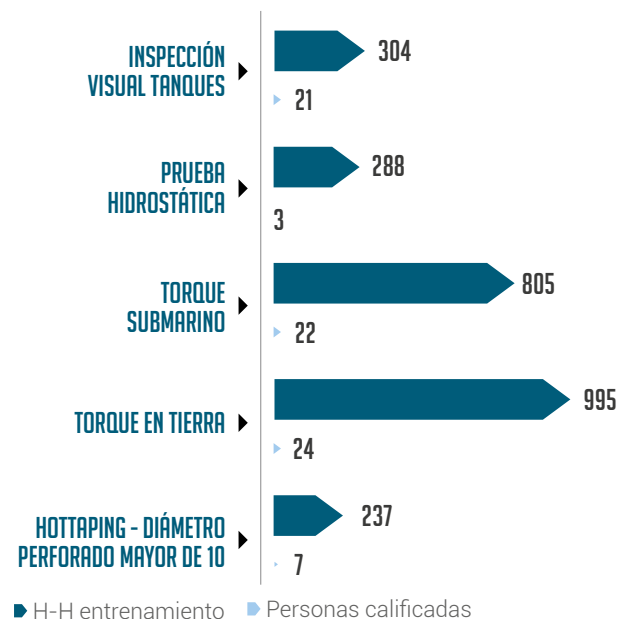
En el 2011 se cursaron 5.084 horas en entrenamiento técnico específico. Estas capacitaciones estuvieron dirigidas para cada área en asuntos técnicos para cierre de brechas, entrenamiento o actualización.

Igualmente, se realizó la evaluación por competencias al 100% de los empleados de la organización.

Como parte de este componente tenemos el programa de calificación de competencias técnicas OQ Program (*Operation qualification program*), para el personal que ejecuta tareas críticas de operaciones y mantenimiento en Ocesa.

Desde el 2009 hasta el 2011 Ocesa ha invertido recursos para entrenar a sus funcionarios en diferentes ejes temáticos. Es así como en el 2011 cerramos con un acumulado de 26.809 horas hombre de entrenamiento en el período.

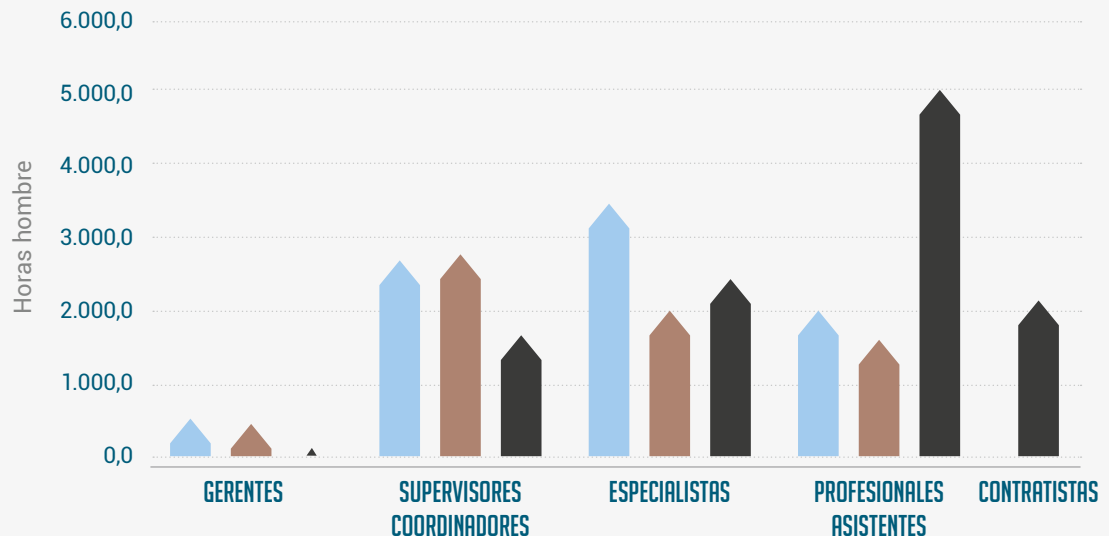
TAREAS CRÍTICAS 2011



DURANTE EL 2011 SE REALIZARON PROCESOS DE VALIDACIÓN DE COMPETENCIAS TÉCNICAS A 77 PERSONAS CALIFICADAS⁷ EN CINCO (5) TAREAS CRÍTICAS, CON UN TOTAL DE 2.629 HORAS DE ENTRENAMIENTO/EVALUACIÓN. DENTRO DEL PROCESO DE VALIDACIÓN SE INCLUYÓ LA POBLACIÓN DE PERSONAL CONTRATISTA QUE PRESTA SERVICIOS DE MANTENIMIENTO A ESTACIONES Y LÍNEAS, ASÍ COMO PERSONAL DE OCESA QUE OPERA Y MANTIENE EL OLEODUCTO.

7. Una persona calificada es un individuo que ha sido evaluado y puede: a) Realizar tareas calificadas asignadas. b) Reconocer y reaccionar adecuadamente ante condiciones anormales de operación.

ENTRENAMIENTO POR NIVELES DE CARGO



■ HH ejecutadas 2009	491,0	2.686,0	3.506,0	2.014,0	
▲ HH ejecutadas 2010	427	2.799	1.990	1.569	
▲ HH ejecutadas 2011	106,0	1.668,0	2.406,0	5.022,0	2.125,0

A TRAVÉS DE LA PÁGINA
WWW.BANCAVIDAOCENSA.COM.CO
 EL EMPLEADO Y SU FAMILIA PUEDEN CONOCER
 LOS BENEFICIOS DE CADA UNA DE LAS ACCIONES
 QUE HOY OCENSA LE ENTREGA EN BENEFICIOS
 PERSONALES Y FAMILIARES.

Gestión del desempeño

El proceso de gestión del desempeño se propone formular los objetivos individuales de acuerdo con el Tablero Balanceado de Gestión y la estrategia de la organización, así

como desarrollar las competencias de los empleados de Ocesa.

En el 2011, mediante la herramienta SAP, 227 funcionarios de personal de planta y de misión temporal de Ocesa completaron gran parte de las etapas sugeridas para llevar a cabo el proceso de gestión del desempeño.

El cumplimiento de estas etapas en más del 85% fue la meta propuesta a finales del 2010 para el año 2011, la cual demuestra la relevancia del trabajo y el esfuerzo que dedicaron la mayoría de los empleados de Ocesa para desarrollar sus competencias individuales.

En las próximas capacitaciones hemos

establecido como reto tener un mejor proceso de retroalimentación, para que a través de la gestión del desempeño podamos diseñar indicadores que permitan a cada funcionario medir su desempeño.

Bienestar integral y beneficios

En el 2011 se desarrolló el programa integral de bienestar "Banca Vida": un esquema de retribución no salarial basado en pilares de salario emocional, que otorga 14 beneficios generales, representados en acciones encaminadas a buscar el mejoramiento de la vida familiar, vida saludable, flexibilidad en tiempo y calidad de vida de los empleados de la Compañía.

Durante el 2011, los cursos de capacitación a los administradores de contratos, en los cuales se entregan las herramientas conceptuales y técnicas de la administración de un contrato a quienes ejercen esta función, o hacen las veces de equipo soporte, se continuaron desarrollando, pero con la inclusión de personal de contratistas y proveedores.



EN EL 2011 CERRAMOS CON UN ACUMULADO DE 26.809 HORAS HOMBRE DE ENTRENAMIENTO EN EL PERÍODO.

Los beneficios son otorgados a los empleados a través de una chequera emocional, canjeable y endosable por su jefe a la medida de las necesidades, y son transversales e iguales para todo el personal de Ocesa, tanto de la sede administrativa de Bogotá como de cada una de la estaciones en cualquier categoría. Los empleados en misión temporal son acreedores a 10 de los 14 beneficios; los beneficios de

planeación financiera, días adicionales de vacaciones, asistencia domiciliaria y licencias especiales son exclusivos para los empleados directos.

A través de la página www.bancavidaOcesa.com.co, el empleado y su familia pueden conocer los beneficios de cada una de las acciones que hoy Ocesa le entrega en beneficios personales y familiares.

LOS 14 BENEFICIOS:

1

DÍA DE CUMPLEAÑOS LIBRE:

El empleado el día de su cumpleaños puede tomárselo libre. En ningún caso es acumulable. No aplica para días de cumpleaños en días festivos o de descanso.

2

ASISTENCIA DOMICILIARIA EN SALUD:

Este beneficio está dirigido a los empleados y grupos familiares inmediatos que no cuentan con servicios de medicina prepagada.

3

DÍAS ADICIONALES DE VACACIONES:

Disfrutar de días adicionales en el periodo de vacaciones.

4

VIERNES VIDA-SEMANA COMPRIMIDA:

Al trabajar una hora adicional de lunes a jueves, se tiene la posibilidad de tomar la tarde del viernes, una vez al mes.

8

CUBRIMIENTO DE INCAPACIDAD:

En caso de incapacidad superior a 3 días, la EPS reconoce al empleador el 66,67% de los ingresos del empleado. Este reconocimiento contempla el reconocimiento del 100% de las incapacidades generales que superen los tres días, a partir del cuarto día.

9

CONVENIOS INTERINSTITUCIONALES:

Por medio de la tarjeta de afiliación al programa Banca Vida de personal directo y temporal de OcenSA, se suscriben alianzas con una serie de instituciones, las cuales ofrecen diferentes descuentos promocionales, que son efectivos al momento de presentar la tarjeta. Estos descuentos están catalogados por clases e intereses (vestuario, restaurante, diversión, entre otros.)

10

FECHAS CONMEMORATIVAS:

Contempla el descanso en los días 24 de diciembre, 31 de diciembre y medio día previo a los festivos de semana santa. Aplica únicamente para estas fechas.

11

ACONDICIONAMIENTO FÍSICO:

Este beneficio da facilidades para acceder a los espacios dispuestos por OcenSA para el acondicionamiento físico.

En este contexto damos valor a las emociones de los empleados, a la labor cumplida y a la vida familiar, más allá del dinero, más allá del salario monetario.

Nuestra cobertura y entrega de cheques dentro de nuestro programa en el 2011 se presenta a continuación:

BENEFICIOS	OCENSA	TEMPORAL	TOTAL	% UTIL.
Planeación financiera	110	-	110	80,29%
Semana comprimida	68	55	123	40,20%
Convenio interinstitucional	41	40	81	26,47%
Jornada 24 y 31 de diciembre- Semana Santa	24	24	48	15,69%
Día libre de cumpleaños	20	11	31	10,13%
Foros de crecimiento y desayunos balanceados	14	14	28	9,15%
Días adicionales de vacaciones	6	-	6	4,38%
Asistencia domiciliaria	4	-	4	2,92%
Cubrimiento incapacidades	1	3	4	1,31%
Extensión licencia maternidad y paternidad	2	1	3	0,98%
Licencias especiales	2	-	0	0,01%
Incentivo familiar (visita)	0	0	0	0,00%
Acondicionamiento físico	0	0	0	0,00%
Total cheques	290	151	441	

Remuneración

OcenSA cuenta con una estrategia retributiva basada en principios de competitividad y equidad.

Mediante nuestra política de compensación buscamos reconocer las acciones y comportamientos deseados en nuestros empleados para así fortalecer la gestión de personal, atracción, motivación y retención del mejor talento. Anualmente realizamos un estudio salarial, en donde se incluye la validación de la escala salarial frente al mercado y su posicionamiento.

5

LICENCIA ESPECIAL:

Licencia no remunerada de duración mínima de un mes y máxima de dos años para casos excepcionales, como estudios en el exterior no patrocinados por la Compañía o en caso de calamidad extrema comprobada.

6

VISITA FAMILIAR A LAS ESTACIONES:

Como incentivo a la labor en casos especiales, la Compañía puede otorgar la posibilidad de visitar hasta con 4 miembros de su familia, en primer grado de consanguinidad, las instalaciones de Bogotá o las estaciones de Cusiana o Coveñas, durante 2 días.

7

LICENCIA DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD EXTENDIDA:

Disfrutar de días adicionales para acoger al nuevo miembro de la familia. Madres: ampliación de 8 días corridos, adicionales a las licencias otorgadas por la Ley. Días que pueden ser tomados antes del parto o posteriores al mismo. Padres: ampliación de 3 días adicionales a las licencias otorgadas por la Ley. Días posteriores al parto de la madre. No son acumulables.

12

FOROS DE CRECIMIENTO Y DESAYUNO SALUDABLE:

Son eventos y espacios para brindarles a los empleados y sus familias herramientas que les permitan lograr un mayor equilibrio y crecimiento personal, mediante la reflexión y el trabajo de temas de interés familiar y otros asuntos importantes para sentirse bien.

13

ACTIVIDADES FAMILIARES:

Ampliación del número de actividades de bienestar para disfrutar con el grupo familiar inmediato: día de la familia, vacaciones recreativas, celebración día de los niños, fiesta de los niños a fin de año, convenio de servicios con Colsubsidio y foros de crecimiento.

14

PLANEACIÓN FINANCIERA:

Anualmente, antes de la semana de beneficios, se puede recibir la asesoría de un planeador financiero.



Nuestra directriz de compensación se fundamenta en:

1. Competitividad con un mercado de referencia que incluya compañías con requerimientos de estructura, remuneración, políticas y tecnología similares a las de Ocesa.
2. Esquema que asegure control y eficiencia en costos e ingresos para Ocesa 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 empleados 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 empleado, con el objeto de ubicarlo en el nivel que corresponda, mediante esquemas de movimientos dentro de la escala salarial.
7. Promoción de empleados para cubrir vacantes en cargos de mayor responsabilidad y contribución.

Como producto de un trabajo conjunto con los empleados de Ocesa y teniendo en cuenta nuestro reto de retener y atraer recurso humano para la organización, en el 2011 se presentó a la Junta Directiva una nueva propuesta en la recomposición del esquema de retribución de los empleados, logrando el otorgamiento de beneficios como:

- Medicina prepagada en un tope máximo por grupo familiar.
- Fondo mutuo del 1% de la remuneración total.
- Crédito hipotecario según reglamentación aprobada.

Salario inicial en Ocesa

El salario inicial pagado a nuestros empleados para el 2011 fue de 1.111.370 pesos, el cual corresponde al apoyo económico para los estudiantes en práctica. Para empleados directos el salario inicial del 2011 fue de 2.991.659.26 pesos, el cual equivale a 5,58 veces el SMLV.

Ocesa brinda a los empleados salarios y beneficios competitivos, para asegurar la permanencia de los mismos. El salario no contempla diferenciación por género, garantizando de esta forma la equidad en el pago, independientemente del sexo del empleado.



Compensación variable

En el 2011 otorgamos a nuestros empleados un beneficio no prestacional, como producto del resultado de la gestión de la Compañía en el año. El 100% de los empleados directos y temporales recibieron un porcentaje de su remuneración total equivalente al 8,6% del promedio total.

Ambiente laboral

Clima organizacional

Como prácticas habituales para conocer las percepciones de nuestros empleados frente al clima organizacional se emplean dos estudios, que se tienen en cuenta como indicadores frente al Tablero Balanceado de Gestión de la Compañía: la encuesta de clima organizacional, que se realiza cada dos años, y la encuesta de liderazgo, que se efectúa cada año.

La encuesta de Clima Organizacional es una percepción colectiva de los colaboradores respecto a las prácticas, políticas, estructura, procesos y sistemas, y su consecuente reacción a esta percepción. Dada la importancia de este tema, esta encuesta se hace cada dos años, lo que permite tener una evaluación sobre los planes que se implementan y la percepción que tienen los empleados frente a los mismos. La medición de clima organizacional se realiza a través de la metodología "Modelo Engaged Performance".

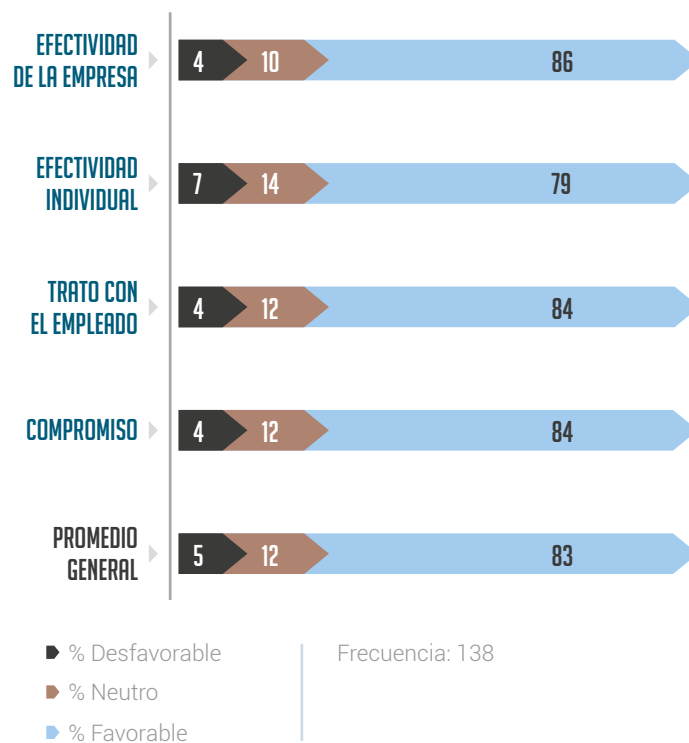
En esta encuesta se miden temas como: Dirección, Innovación, Gestión del Talento, Imagen Externa, Autonomía, Comunicación, Cooperación y Soporte, Superior Inmediato, Equilibrio y Carga de Trabajo, Desarrollo de Carrera, Reconocimiento e Incentivos, Remuneración y Beneficios, temas que para OcenSA se revisten de gran importancia e interés.

La encuesta de liderazgo es de vital importancia, por cuanto a partir de ella se ajustan los planes de desarrollo de los líderes de la organización en sus competencias de dirección, cohesión y escucha. Para el

PARA EL 2011 OTORGAMOS A NUESTROS EMPLEADOS UN BENEFICIO NO PRESTACIONAL, COMO PRODUCTO DEL RESULTADO DE LA GESTIÓN DE LA COMPAÑÍA EN EL AÑO.

2011, el índice de liderazgo fue del 83%, lo cual indica que la gente conoce y aporta al logro de los planes estratégicos de la organización, reconociendo a sus líderes como generadores de confianza.

MEDICIÓN DE LIDERAZGO - OCENSA 2011



3.4 RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS EN NUESTRAS OPERACIONES



POLÍTICA EN DERECHOS HUMANOS OCENSA

SI BIEN LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS ES UNA FUNCIÓN DIRECTA DEL ESTADO, REPRESENTA TAMBIÉN UN COMPROMISO VIVENCIAL DE TODOS LOS CIUDADANOS POR PROMOVER Y DIVULGAR LA DEFENSA DE ESTOS DERECHOS Y EL CUMPLIMIENTO DE NUESTROS DEBERES.

3.4.1. Gestión de los derechos humanos

Nuestro compromiso como organización, por el respeto y promoción de los derechos y libertades de todas las personas, mediante nuestra política en derechos humanos, es permanente.

En el 2011 centramos especialmente nuestra actividad en temáticas específicas, como la libertad de asociación, los derechos individuales y colectivos, entre otros. Adicionalmente, y como parte del enfoque de aseguramiento que tenemos con los diferentes actores que componen nuestra cadena de suministro, trabajamos con contratistas y proveedores para promover y reforzar

temas relacionados con prácticas laborales.

Nuestra postura sobre diez temas críticos en derechos humanos

Entendiendo que la valoración de impactos en materia de derechos humanos es un proceso dinámico, en Ocensa hemos definido diez temas críticos como nuestro norte en la gestión en esta materia.

Estos fueron definidos a partir de diferentes marcos y normativas internacionales, considerando el entorno sociopolítico de nuestro país y las temáticas identificadas por la industria como críticas en materia de derechos humanos.

RESPECTO:



CULTURA DE LA LEGALIDAD:



RECHAZO A LA VIOLENCIA:



PRESERVACIÓN DEL CARÁCTER CIVIL:



PROMOCIÓN DE PRÁCTICAS DE SEGURIDAD QUE FAVOREZCAN LOS DERECHOS HUMANOS:



EMPLEO SIN DISCRIMINACIÓN:



EMPLEO SIN EXPLOTACIÓN INFANTIL:



EMPLEO SIN TRABAJO FORZOSO:



RESPECTO AL DERECHO DE ASOCIACIÓN:



COMUNICACIÓN ABIERTA EN DERECHOS HUMANOS:



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.	
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.
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.
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.
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.
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.
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.
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.
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.
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@Ocesa.com.co).

La Gerencia de Asuntos Corporativos es la encargada de direccionar la formulación, implementación y apropiación de la política de derechos humanos en la Organización, mediante el establecimiento de normas, procedimientos, mecanismos y supervisión de programas de capacitación apropiados. La gestión de la política en derechos humanos implica una definición

clara de responsabilidades en todos los niveles de nuestra organización, la comunicación, capacitación y empoderamiento necesarios para el ejercicio de dichas responsabilidades, además del establecimiento de los temas críticos expuestos anteriormente, en torno a los cuales se diseñan e implementan prácticas preventivas y de aseguramiento.



EL RESPETO POR LAS LIBERTADES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS ES UNO DE LOS PRINCIPIOS QUE ORIENTAN EL ACTUAR DE OCENSA EN TODAS LAS DIMENSIONES QUE COMPRENDEN EL DESARROLLO DE NUESTRA ACTIVIDAD EMPRESARIAL.

Adicionalmente, en Ocesa contamos con mecanismos formales para dar seguimiento a violaciones que se puedan presentar en el tema de derechos humanos; uno de estos es el procedimiento de alegaciones creíbles, que tiene como objetivo verificar la información, analizar y registrar las vulneraciones a la política de derechos humanos de Ocesa, en las que hayan podido incurrir empleados de la Compañía u otras personas relacionadas con la operación; este procedimiento puede ser activado por cualquier interesado y es aplicable

a todas las actividades de la operación. De igual forma disponemos de otros mecanismos, como el procedimiento de gestión de peticiones, quejas y reclamos, así como el correo electrónico de derechos humanos, anteriormente citado, para explicar situaciones de inconformidad respecto de este tema.

Derechos colectivos del trabajo

El respeto por las libertades individuales y colectivas es uno de los principios que orientan el actuar de Ocesa en todas las dimensiones que comprenden el desarrollo de nuestra actividad empresarial.

En virtud de ello, y conscientes de la necesidad de conocer y entender las expectativas y aspiraciones de los trabajadores vinculados a nuestra

operación y proyectos de expansión, hemos incorporado en nuestros escenarios de diálogo y concertación a los sindicatos de la industria del petróleo, que ejercen su actividad sindical en las regiones en que operamos, reconociendo en dichas organizaciones su rol como actores sociales en la comunidad y en la sociedad en general, y su liderazgo como representantes de los intereses de los trabajadores.

Si bien la organización actualmente no cuenta con empleados directos sindicalizados, la interlocución y relacionamiento que hemos establecido con el sindicato de la USO, principalmente, ha permitido conocer e identificar las posibilidades de mejorar las condiciones de bienestar de los trabajadores en los sitios de trabajo, como parte del valor agregado que buscamos generar en la



cadena de abastecimiento y en las regiones.

Dentro de la organización, Ocesa promueve espacios para sensibilizar a nuestros empleados en el aseguramiento del principio de respeto a la libertad de asociación y del ejercicio de la actividad sindical, como fundamento de relaciones laborales de confianza y mutuo beneficio, que nos permitirá estrechar la relación con la comunidad.

Seguridad y derechos humanos

Nuestra política en derechos humanos adopta como guía los "Principios voluntarios sobre seguridad y derechos humanos"; 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 Ocesa, sean implementadas en condiciones de respeto

a la Constitución y a la Ley, favoreciendo efectivamente los derechos y libertades de todas las personas en nuestras áreas de operación.

En el 2011 se capacitaron 105 hombres de las cuatro empresas de seguridad con las cuales tenemos un vínculo contractual, para la prestación del servicio de vigilancia en las estaciones y oficinas de operación de Ocesa, localizadas a lo largo del oleoducto.

De manera complementaria, en alianza con las Fuerzas Militares, diseñamos y desarrollamos el proyecto de capacitación en derechos humanos y derecho internacional humanitario, al personal de las cuatro brigadas del Ejército Nacional (1.103 militares), localizadas en el corredor del oleoducto, y a la infantería de marina localizada en Coveñas.

COMUNIDADES INDÍGENAS



En septiembre del 2011 la comunidad del cabildo indígena El Porvenir, perteneciente al pueblo indígena Zenú, localizada en el corregimiento El Porvenir, en el municipio de San Antero, departamento de Córdoba, representada por su capitán menor Sr. Ubadel Bello Pastrana, interpuso ante las autoridades judiciales acción de tutela para que se llevara a cabo una consulta previa a la construcción de dos tanques de almacenamiento de petróleo, que la empresa Oleoducto Bicentenario de Colombia adelantaba en terrenos del terminal de Coveñas, de propiedad de Ocesa.

La tutela fue negada en primera instancia por el Tribunal Superior de Córdoba, el 14 de octubre del 2011. Posteriormente la Corte Suprema de Justicia, Sala

Penal, al decidir la segunda instancia, revoca el fallo de primera instancia, y en su lugar ordena al Ministerio del Interior llevar a cabo la consulta previa solicitada por el Capitán Menor del cabildo indígena de El Porvenir.

El Ministerio del Interior, en cumplimiento de la sentencia, inicia el proceso de consulta previa y concertación, para lo cual convoca a: la comunidad del cabildo indígena El Porvenir, las autoridades ambientales, las entidades territoriales, Oleoducto Bicentenario de Colombia y a Ocesa.

El proceso, que se inicia en diciembre del 2011, comprende la concertación de una agenda, que incluye un ejercicio de identificación de impactos, definición de planes de manejo y compensación.

Derechos humanos en la cadena de abastecimiento

Entendemos que nuestra filosofía en materia de derechos humanos debe abarcar toda la cadena de abastecimiento. Por esta razón, en el estándar de promoción de derechos humanos (ST-001) se han incluido los lineamientos y responsabilidades que tienen nuestros proveedores y contratistas en el desarrollo de los contratos con Ocesa, mediante la incorporación de cláusulas específicas en las minutas de los contratos.

En el marco de cada contrato, aquellos contratistas catalogados como estratégicos deben presentar un plan para la implementación de la política, el cual es revisado, aprobado y verificado por Ocesa.

Proyecto de capacitación en derechos humanos y derecho internacional humanitario a Fuerzas Militares

En alianza con las Fuerzas Militares de Colombia, diseñamos y desarrollamos el proyecto de capacitación en derechos humanos y derecho internacional humanitario, al personal de las cuatro brigadas del ejército nacional localizadas en el corredor del oleoducto y a la infantería de marina localizada en Coveñas.

En el marco de esta iniciativa, se capacitó a 1.103 militares, de los cuales el 81% fueron soldados y el 19% infantes, quienes pudieron alternar los conceptos teóricos con actividades prácticas basadas en casos reales asociados a las vivencias relacionadas con las operaciones regulares y de combate.



OCENSA DESARROLLA UN PROCESO DE DIFUSIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN EN DERECHOS HUMANOS, CON EL FIN DE GARANTIZAR LA CONVIVENCIA PACÍFICA EN LOS MUNICIPIOS DEL ÁREA DE INFLUENCIA DEL OLEODUCTO.

Derechos humanos y comunidades

Como parte de la Línea Programática de Fortalecimiento Institucional de nuestro modelo de inversión social, hemos desarrollado diversas iniciativas para promover y difundir los derechos humanos en las comunidades del área de

influencia de la Compañía, particularmente en las instituciones educativas. Adicionalmente, hemos generado espacios que permitieron que 552 representantes de las autoridades locales y miembros de la comunidad conocieran los diversos mecanismos y procedimientos de

comunicación con los que cuenta la Compañía, para garantizar el respeto y la promoción de los derechos humanos.

Cabe destacar las iniciativas realizadas en el 2011 en las comunidades del área de influencia de la Compañía, las cuales propenden por la formación en

TEMAS TRATADOS DURANTE LAS CAPACITACIONES

ASUNTOS TRATADOS EN LOS SEMINARIOS DIRIGIDOS A MANDOS SUPERIORES DE LAS BRIGADAS:

Derechos humanos: violaciones: genocidio, apología al genocidio (normatividad internacional y nacional), crímenes de lesa humanidad: Estatuto de Roma. Tipologías: asesinato, exterminio, esclavitud, deportación o traslado forzoso, privación de la libertad, tortura, violencia sexual, persecución, desaparición forzada y otras acciones inhumanas.

Derecho internacional humanitario: concepto, fuentes y principios, diferencias con derechos humanos, aplicación en los conflictos armados no internacionales. Casos de estudio en cada temática.

ASUNTOS ABORDADOS CON LOS SOLDADOS:

Derechos humanos: concepto y principios generales, importancia, normatividad jurídica, las Fuerzas Militares en la constitución política, derecho a la vida (concepto, importancia), derecho a la libertad y garantías procesales (distinción entre captura, detención y arresto), garantías procesales (presunción de inocencia, habeas corpus y derecho del capturado), derecho a la intimidad (concepto, requisita: finalidad y operatividad), integridad personal (desaparición forzada y tortura, garantías para liberación de un detenido), primer respondiente, cadena de custodia y manejo de la prueba.

derechos humanos en las instituciones educativas y la generación de capacidades para la resolución de conflictos.

En concordancia con la Ley 115 de 1994 (Ley General de Educación), la cual establece como fines de la educación el pleno desarrollo de la personalidad y la

formación en el respeto a la vida y a los demás derechos humanos, Ocensa desarrolla un proceso de difusión, sensibilización y capacitación en este tema, con el fin de garantizar la convivencia pacífica en los municipios del área de influencia del oleoducto, mediante la ejecución de los siguientes proyectos:

SE ADELANTARON ACCIONES ENCAMINADAS A FORTALECER HERRAMIENTAS, HABILIDADES Y COMPETENCIAS A LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA, PARA LA TRANSFORMACIÓN Y GESTIÓN DE LOS CONFLICTOS QUE SURGEN EN EL AULA ESCOLAR.

Promoción de los derechos humanos en comunidades educativas

Esta iniciativa es desarrollada en 18 municipios del área de influencia del oleoducto y busca aportar a la construcción del respeto y la vivencia de los derechos humanos por parte de los integrantes de las comunidades educativas. Entre las principales actividades adelantadas se encuentran:

- Acciones de sensibilización y promoción de derechos humanos con padres y estudiantes en 160 instituciones educativas, a partir de las cuales los participantes reflexionaron sobre el trabajo en equipo, la importancia de la comunicación en la familia, la integración en las dinámicas sociales a las personas en situación de discapacidad, y los imaginarios que tanto los padres como los estudiantes tienen alrededor de la vivencia de los derechos humanos.

- Capacitaciones y asesorías metodológicas y pedagógicas en la sistematización de 160 experiencias, que incorporan los derechos humanos como

eje transversal de su proyecto educativo institucional.

- Ocho intercambios pedagógicos, en los cuales docentes de Coveñas, San Antero, Florián y Zaragoza conocieron los proyectos que se adelantan en otras regiones del oleoducto.

- Dos encuentros pedagógicos departamentales de reflexión e intercambio de experiencias en el abordaje de los derechos humanos en el aula escolar: uno para Boyacá y otro para Córdoba y Sucre.

Estos encuentros contaron con la participación de representantes de la Dirección de Calidad de las Secretarías de Educación de cada uno de los departamentos, la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia (UPTC) y el CINEP (Tunja), y 120 docentes de los municipios de Otanche, Páez, Miraflores y Campohermoso (Boyacá), San Andrés de Sotavento, Tuchín y San Antero (Córdoba), San Onofre y Coveñas (Sucre), Zaragoza (Antioquia) y Florián (Santander).

Conciliación escolar y formación de Jueces Escolares de Paz

En convenio con la Secretaría de Educación y la Cámara de Comercio de Casanare, se adelantaron acciones encaminadas a fortalecer herramientas, habilidades y competencias a los miembros de la comunidad educativa, para la transformación y gestión de los conflictos que surgen en el aula escolar. En este proceso participaron 184 docentes y 2.865 estudiantes de 12 instituciones educativas de los municipios de Aguazul, Monterrey, Villanueva, Paz de Ariporo, Tauramena, Yopal y Sabanalarga, del departamento de Casanare.

Este proyecto se fortaleció mediante la producción y emisión de 3 cuñas radiales, píldoras informativas bajo el eslogan "Paz para aprender", y 10 programas radiales en temas alusivos a la convivencia pacífica en el aula escolar, emitidas diariamente a través de la emisora de la Gobernación del Casanare.

La implementación de esta iniciativa buscaba concientizar a los participantes de las principales causas y los

agentes promotores de los conflictos escolares, así como la búsqueda y la generación de espacios de encuentro e interlocución para el mejoramiento del entorno escolar y el fortalecimiento de una cultura de convivencia pacífica.

Como resultado de este esfuerzo, se eligieron 338 Jueces Escolares de Paz,

representantes para la comunidad casanareña.

Derechos humanos en la cadena de abastecimiento

Entendemos que nuestra filosofía en materia de derechos humanos debe abarcar toda la cadena de abastecimiento. Por esta razón, en el estándar de promoción de derechos humanos (ST-001) se han incluido los lineamientos y



CONTINUAMOS FORTALECIENDO MECANISMOS DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE NUESTRA POLÍTICA EN DERECHOS HUMANOS EN EL MARCO DE NUESTRAS OPERACIONES.

responsabilidades que tienen nuestros proveedores y contratistas en el desarrollo de los contratos con Ocesa, mediante la incorporación de cláusulas específicas en las minutas de los contratos.

En el marco de cada contrato, aquellos contratistas catalogados como estratégicos deben presentar un plan para la implementación de la política,

el cual es revisado, aprobado y verificado por Ocesa.

Biblioteca de derechos humanos

Ocesa ha conformado una colección de más de cincuenta volúmenes y cursos virtuales en discos compactos relacionados con los derechos humanos y el derecho internacional humanitario, la cual se complementa con las diversas obras, artículos

de consulta, audiolibros y documentos corporativos relacionados, los cuales pueden ser consultados a través de la intranet de la Compañía.

Foro Competitividad Empresarial y Derechos Humanos

Durante el 2011, en el marco de la Semana Integral HSE, se llevó a cabo el Foro de Competitividad Empresarial y Derechos Humanos, en el cual contamos con la participación del Centro de Información para Latinoamérica y el Caribe sobre Empresas y Recursos Humanos, que introdujo el tema de los principios rectores de las Naciones Unidas, y el Danish Institute for Human Rights, que estuvo a cargo de presentar las nuevas herramientas de análisis de riesgo del entorno para las empresas interesadas en el trabajo de derechos humanos.

Al foro asistieron 23 invitados de Ocesa y 47 invitados externos, entre los que se encontraban representantes del Gobierno, organizaciones, contratistas, proveedores, industria, y del grupo empresarial.



OCESA PROMUEVE DENTRO DE SU CULTURA ORGANIZACIONAL EL RECONOCIMIENTO Y RESPETO DE LOS DERECHOS Y LIBERTADES DE TODAS LAS PERSONAS.

3.5. RELACIONES CON LAS COMUNIDADES PARA LA GENERACIÓN DE VALOR

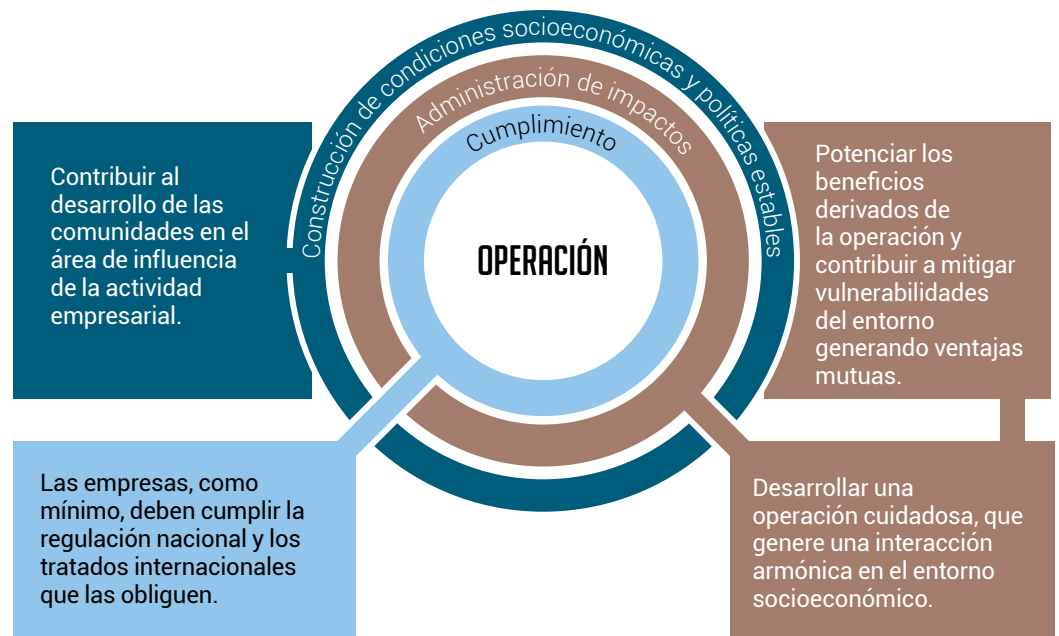
EL RELACIONAMIENTO CON LAS COMUNIDADES CONTINÚA REPRESENTANDO PARA OCENSA UN FACTOR ESTRATÉGICO EN EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS EMPRESARIALES Y PARA LA CONSTRUCCIÓN DE CONDICIONES SOCIOECONÓMICAS QUE FAVOREZCAN EL BIENESTAR DE LA COMUNIDAD Y EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL.



En esta dirección se propuso, desde el Tablero Balanceado de Gestión, el fortalecimiento de la gestión de proyectos de la Compañía, incorporando en el desarrollo de contratos de ampliación y mantenimiento mayor los planes de manejo socioeconómico, como una obligación contractual. Dichos planes buscaban aplicar buenas prácticas para la prevención de conflictos y el manejo de impactos por parte de nuestros contratistas.

El compromiso con el fortalecimiento institucional y la formación del capital social se materializa a través de la aplicación de programas que contribuyan a la ampliación de capacidades de las administraciones locales para gestionar el desarrollo y a la formación de competencias ciudadanas para el ejercicio de la participación en el control social.

3.5.1. Lineamientos de nuestra política de relaciones con la comunidad





3.5.2. Modelo de inversión social

En Ocesa hemos desarrollado un modelo de gestión integral comunitario que operacionaliza nuestra política, denominado "Transportamos Bienestar", el cual permite que, a lo largo de 848 kilómetros de tubería, dirijamos nuestras acciones para la construcción de condiciones socioeconómicas y políticas estables en el área de influencia del oleoducto.

En virtud de las nuevas dinámicas sociopolíticas del nivel nacional, la emergencia de actores en las regiones y las lecciones aprendidas del pasado, este modelo de inversión social fue revisado y ajustado durante el 2011, con el propósito de ser desarrollado entre el 2012 y el 2014, enfocado a potenciar la capacidad institucional y de gestión de los municipios beneficiados por el oleoducto y a

contribuir con la calidad de vida de las poblaciones ubicadas en nuestra área de influencia, todo ello en el marco del respeto, protección y promoción de los derechos humanos y el diálogo abierto, transparente y constructivo con las comunidades, en el ámbito de los escenarios de desarrollo global, nacional y local.

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, así como con otros actores de la sociedad civil. Está constituido por tres líneas programáticas, hacia las cuales se direccionan nuestros esfuerzos humanos y económicos.

EN EL MARCO DE NUESTRA POLÍTICA, OCENSA SE COMPROMETE CON UNA OPERACIÓN CUIDADOSA Y SEGURA, QUE GENERE UNA INTERACCIÓN ARMÓNICA CON EL ENTORNO SOCIOECONÓMICO. ESTE PRINCIPIO SE MATERIALIZA EN EL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL, SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTE, EN PROCURA DE LA PROTECCIÓN DE LA INTEGRIDAD DE LAS PERSONAS QUE CONFORMAN LA COMUNIDAD, ASÍ COMO EN EL MANEJO DE MECANISMOS DE COMUNICACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS CON LA COMUNIDAD, MEDIANTE LA ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS.

GESTIÓN CON COMUNIDADES INDÍGENAS EN EL ÁREA DE INFLUENCIA

En el recorrido que realiza el oleoducto, la comunidad indígena Zenú, ubicada en los municipios de San Andrés de Sotavento y Tuchín, se beneficia con los proyectos que realiza la Compañía y la FODC.

- Construimos 46 unidades sanitarias familiares en las comunidades de Nueva Colombia, Santander de La Cruz, Loveran, Sabanal, Centro Alegre y Guaimaral, del municipio de Tuchín.
- En el marco del proyecto de seguridad alimentaria, atendimos, con el suministro de 1.746 raciones alimentarias tipo almuerzo, a escolares vinculados con las instituciones educativas Álvaro Ulcué Chocué y Barbacoas, ubicadas en el municipio de Tuchín, a donde asisten niños indígenas; así mismo, las madres de los niños contaron con información, capacitación y seguimiento de hábitos alimentarios para prevenir casos de desnutrición infantil.
- Lideramos a través de la FODC el proyecto de formación para el trabajo y desarrollo humano, que culminó con la graduación de 18 líderes del municipio de San Andrés de Sotavento, en "Conocimientos académicos en gestión pública y participación ciudadana".
- Apoyamos la realización del foro "Enfoque diferencial de las etnias", espacio que tuvo como objetivo principal facilitar momentos de reflexión ciudadana acerca de las acciones de la administración municipal y la articulación con el resguardo indígena Zenú.

MODELO DE INVERSIÓN SOCIAL 2012-2014



INICIATIVAS

Fortalecimiento de las administraciones locales
Fortalecimiento de la sociedad civil

Contribución a la reducción de la pobreza

Comunicación

EDUCACIÓN

- Asesoría instrumentos de ordenamiento de territorio
- Observación sociales
- Educación en derechos humanos
- Competencias para ejercicio de ciudadanía responsable

- Ampliación de competencias laborales
- Fortalecimiento del núcleo familiar
- Mejoramiento ambiental habitacional - HABITAT
- Infraestructura comunitaria

- Encuentros comunitarios
- Respuesta quejas y reclamos
- Programa radial
- Socialización de proyectos



1. Línea programática de fortalecimiento institucional

Esta línea 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.

En el desarrollo de esta línea, durante el 2011 se ejecutaron los siguientes proyectos:

Capacitación en pedagogía electoral

Su objetivo principal es sensibilizar y concientizar a los ciudadanos para el ejercicio responsable del derecho a elegir, en procura del desarrollo integral de los municipios.

Durante el 2011 se realizó un proceso de capacitación en 22 de los municipios del área de influencia del oleoducto. Este proceso contó con la participación de 983 miembros de la sociedad civil de los municipios de Puerto Boyacá (Boyacá), San Antero,

Purísima, Momil, Tuchín, San Andrés de Sotavento, Chinú, Sahagún, Planeta Rica, Buenavista y La Apartada (Córdoba), y Coveñas (Sucre).

En forma complementaria, se implementó un plan de medios de comunicación que integró cápsulas informativas (radiales y televisivas), videos, cuñas, documentos, etc., para ser divulgados a través de las emisoras comunitarias, periódicos, canales comunitarios, redes sociales y páginas web institucionales.

Para ver más información, consulte los siguientes vínculos:

Foro Caucasia: <http://www.youtube.com/watch?v=e4GrvR-ZR94>

Voto diferente: <http://www.youtube.com/watch?v=112Q07ChoZc>

Decálogo: <http://www.youtube.com/watch?v=9uLw7Q2GDwQ&feature=related>

OBJETIVOS

Mejorar control sobre el territorio

Empoderamiento de la comunidad

Formación capital económico

Ampliación capital económico y físico

Fortalecimiento mecanismos de información, diálogo y conocimiento

Institucionalidad y gobernabilidad

Ampliación condiciones de bienestar



Foros programáticos "Vota por mí, vota por ti, vota por todos"

Los ciudadanos de 11 municipios en el área de influencia del oleoducto participaron en escenarios de debate de candidatos, en los que se presentaron los programas de gobierno, fortaleciendo con ello el voto programático. En desarrollo de este proceso, los candidatos firmaron "Pactos de no agresión, transparencia y compromiso con la comunidad".

Estos foros programáticos, realizados en cinco municipios en Antioquia, cinco en Córdoba y uno en Sucre, contaron con la participación de 4.650 personas, y constituyeron el escenario propicio para que los ciudadanos conocieran las propuestas de los candidatos frente al desarrollo de sus municipios o departamentos, abordando temas como planeación local, ordenamiento territorial y empleo.

4.650 PERSONAS PARTICIPAN EN LOS FOROS PROGRAMÁTICOS "VOTA POR MÍ, VOTA POR TI, VOTA POR TODOS", REALIZADOS EN LOS 11 MUNICIPIOS DEL ÁREA DE INFLUENCIA DEL OLEODUCTO.

A continuación se evidencian cada una de las líneas, con las correspondientes inversiones realizadas durante el 2011:

Cifras en millones de pesos COL

FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

TOTAL RECURSOS	APORTE OCENSA
808,8	533,8

CONTRIBUCIÓN A LA REDUCCIÓN DE LA POBREZA

TOTAL RECURSOS	APORTE OCENSA
4.755,7	1.523,5

COMUNICACIÓN

TOTAL RECURSOS	APORTE OCENSA
497,0	497,0

TOTAL

TOTAL RECURSOS	APORTE OCENSA
6.061,5	2.368,7

Capacitación a candidatos a alcaldías municipales

Con el fin de ampliar competencias técnicas para la formulación de los programas de gobierno, se realizó el seminario taller sobre desarrollo local y regional, en el cual se trataron temas relacionados con la seguridad social, la justicia, los derechos humanos, la reintegración y la convivencia. Se contó con la participación de 20 asistentes.

Observatorios sociales

Constituidos como espacios de participación ciudadana, los observatorios sociales promueven el análisis situacional de los municipios a partir de la construcción de indicadores de desarrollo, para hacer seguimiento al cumplimiento de los planes de desarrollo y de gobierno. En esta fase se realizó la cualificación de competencias para participar en la rendición de cuentas

de las administraciones salientes y entrantes, así como en la etapa preelectoral. En esta etapa participaron 341 miembros de los observatorios sociales conformados en los municipios de Remedios y Segovia (Antioquia), Tuchín, San Antero (Córdoba), La Belleza, Jesús María, Florián (Santander), Miraflores y Campohermoso (Boyacá).



Diplomado en Control Social a la Gestión Pública

Asuntos como el Estado colombiano, la ética de lo público, participación y control social, y contratación pública, fueron algunos de los temas incorporados en el plan de estudios estructurado por la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP, para fortalecer las competencias de funcionarios y líderes vinculados a la gestión y control social, respectivamente.

Intensidad de 130 horas y la participación de 42 líderes y funcionarios públicos de los municipios de Remedios y Segovia (Antioquia).

2. 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.
- Formación de competencias laborales.
- Seguridad alimentaria escolar.
- Prevención de violencia familiar y promoción del buen trato.



SE IMPLEMENTÓ UN PLAN DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN QUE INTEGRÓ CÁPSULAS INFORMATIVAS, VIDEOS, CUÑAS, DOCUMENTOS, ETC., PARA SER DIVULGADOS A TRAVÉS DE LAS EMISORAS COMUNITARIAS.

Mejoramiento habitacional, ambiental y de infraestructura comunitaria

Este proyecto se llevó a cabo durante el 2011 en los municipios de San Antero y Tuchín (Córdoba), Remedios y Zaragoza (Antioquia), Puerto Boyacá y Miraflores (Boyacá), La Belleza, Albania (Santander) Aguazul, Monterrey y Tauramena (Casanare).

Los resultados de esta iniciativa contribuyeron a elevar los indicadores de necesidades básicas, con la instalación de 186 unidades sanitarias y pozos sépticos nuevos, el mejoramiento de la infraestructura escolar para 120 estudiantes y de espacios deportivos y recreativos para 1.808 personas.

Formación de competencias laborales

En el 2011 se implementaron acciones formativas orientadas a fortalecer el capital humano y social de las comunidades del área de influencia del oleoducto, mediante la cualificación de habilidades, aptitudes y destrezas en el ámbito laboral y desempeño ocupacional: 277 aprendices de los municipios de Zetaquirá, Miraflores, Campohermoso y Páez (Boyacá), Florián y La Belleza (Santander), San Antero, Tuchín (Córdoba) y Coveñas (Sucre).

Esta formación para el trabajo busca la

certificación en normas relacionadas con las siguientes actividades:

Soldadura básica: tres normas SENA
83 personas fueron formadas y 45 certificadas en:

- Cortar elementos metálicos con procesos térmicos.
- Aplicar soldaduras a platinas de acero al carbón con el proceso SMAW.
- Aplicar soldaduras a tubería de acero al carbón con el proceso SMAW.

Construcción de obras civiles: tres normas SENA
45 personas formadas y 44 certificadas en:

- Mantener ambientes de trabajo.
- Replantear los diseños de acuerdo con las normas, planos y especificaciones.
- Preparar materiales de acuerdo con las normas, planos y especificaciones.

Manipulación de alimentos: una norma SENA
170 personas formadas y certificadas en:

- Manipular alimentos de acuerdo con la normatividad vigente.

Alistamiento de vehículos automotores de transporte de pasajeros: una norma
20 conductores de Tauramena se capacitaron en el SENA, con apoyo de Ocesa en la Norma 280601001.

Seguridad alimentaria escolar

Este proyecto busca el mejoramiento nutricional y alimentario escolar, disminuir las tasas de deserción escolar y redistribuir el ingreso familiar.

Durante el 2011 se atendieron 5.065 escolares en los municipios de San Antero, Tuchín (Córdoba), Coveñas (Sucre) y Florián (Santander).

SE IMPLEMENTARON ACCIONES FORMATIVAS ORIENTADAS A FORTALECER EL CAPITAL HUMANO Y SOCIAL DE LAS COMUNIDADES DEL ÁREA DE INFLUENCIA DEL OLEODUCTO.

Fortalecimiento de escuelas de música

El talento musical y artístico de la población infantil y juvenil hace parte integral de los propósitos de Ocesa como estrategia de desarrollo humano, en tanto contribuye al fomento de mecanismos de expresión para la vivencia de valores ciudadanos.

A través de la formación y capacitación en la interpretación de diferentes instrumentos de viento y percusión, los niños, niñas y jóvenes que hacen parte de las bandas juveniles de los municipios del área de influencia tienen la posibilidad de explorar y fortalecer las habilidades y aptitudes auditivas, motrices y cognitivas requeridas para un adecuado desempeño en la música. Durante el proceso formativo muchos de los jóvenes talentos encuentran

en la música una opción de vida, en la cual confluyen la tradición, la disciplina, el patrimonio y la convivencia pacífica.

Bajo la dirección de la Fundación Batuta, 50 jóvenes talentos de los municipios de Cauca, Puerto Berrío, Segovia, Remedios (Antioquia) y Otanche (Boyacá) fueron convocados a la ciudad de Bogotá, para fortalecer las aptitudes artísticas y el desarrollo de las capacidades creativas a través de la música.

Durante cinco días estos jóvenes se prepararon en aspectos técnicos e interpretativos de instrumentos de viento y percusión, que finalizaron con un concierto para los empleados y familiares de Ocesa. La capacitación fue complementada con la donación de instrumentos musicales a cada una de las bandas participantes.



Prevención de la violencia y promoción del buen trato

Este proyecto, articulado con la política pública a cargo del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, propende por la convivencia pacífica y el establecimiento de relaciones interpersonales basadas en el reconocimiento de los derechos de las personas y el respeto mutuo.

Con el fin de fortalecer el programa, en forma conjunta con el ICBF se realizó la revisión del proceso adelantado en los años anteriores; como resultado se incorporaron nuevos elementos, encaminados a cualificar las competencias ciudadanas para la

prevención de violencias, a través de:

- a) El diseño y revisión del "Manual del facilitador para la prevención del maltrato", guía que dota a los agentes comunitarios de herramientas para la sensibilización en la prevención del maltrato, la promoción del buen trato y el funcionamiento de la ruta legal para la denuncia y atención de las víctimas de maltrato, y
- b) La estructuración de la nueva fase de fortalecimiento, con énfasis en la formación de competencias para el análisis situacional de la problemática de violencia y maltrato en los municipios del área de influencia.

3. Línea programática de comunicación

El objetivo de esta línea programática es fortalecer los mecanismos de diálogo con la comunidad, para generar espacios de conocimiento mutuo y compartir agendas temáticas de interés común.

En esta línea se destacan los proyectos de:

Proceso de socialización

Estas actividades tienen una dinámica permanente; como parte de la gestión social y de las necesidades de la operación de la Compañía, se constituyen como espacios de información y concertación de proyectos

y actividades derivadas de la operación, dirigidos a los miembros de la comunidad en general y a los representantes de las organizaciones civiles y comunitarias en el área de influencia.

Se fortalecieron y generaron nuevos espacios de comunicación directa con la comunidad y con representantes de diferentes organizaciones civiles y comunitarias, concretándose 51 reuniones informativas y de socialización de proyectos en los municipios de Monterrey, Tauramena, Aguazul (Casanare), Puerto Boyacá, Páez, Miraflores (Boyacá), La Belleza, Florián (Santander), Caucasia, Remedios (Antioquia), Chinú, San Antero (Córdoba) y Coveñas (Sucre).

Encuentros comunitarios

Los encuentros comunitarios, orientados a fortalecer la comunicación, el conocimiento mutuo, identificar intereses y expectativas entre la Compañía y las comunidades del área de influencia, permiten a su vez:

- Socializar la inversión que se realiza a través del Plan de Inversión Social en las comunidades.
- Profundizar y aclarar información sobre el quehacer misional de Ocesa y su operación.

- Informar los mecanismos de diálogo y comunicación establecidos por Ocesa para la interlocución con nuestros públicos de interés.
- Aclarar dudas e inquietudes sobre la acción social de la Compañía en los municipios del área de influencia.

Se realizaron seis encuentros comunitarios en los municipios de San Antero, Tuchín (Córdoba), Remedios (Antioquia), Florián, La Belleza (Santander) y Miraflores (Boyacá).

DURANTE EL 2011 SE CANALIZARON RECURSOS POR 6.061,0 MILLONES DE PESOS, DE LOS CUALES OCENSA APORTÓ EN PROMEDIO EL 40%, EL RESTO SE OBTUVO DE LA GESTIÓN INTERINSTITUCIONAL.



Periódico Huellas

Es una herramienta pedagógica cuyos contenidos están orientados a fortalecer la democracia participativa, dar a conocer las dinámicas sociales y culturales de las comunidades y destacar las iniciativas comunitarias en materia de autogestión del desarrollo local. Se constituye en un mecanismo de doble vía, que permite la interacción con otras organizaciones y comunidades del área de influencia.

Las secciones que aborda invitan a la reflexión permanente frente a la relación Estado -Instituciones- Sociedad. Estas secciones son: Editorial, Don Educarado, Promoción Empresarial, Fortalecimiento Institucional,

Desarrollo Socioambiental, Comunicaciones, Salud, Programas Especiales, Identidad Municipal, Especiales, Hábitat y Calidad de Vida.

Durante el 2011 se publicaron seis ediciones, con un tiraje de 12.000 ejemplares cada una y distribución gratuita en los municipios relacionados con nuestra operación.

Adicionalmente, se realizaron cinco separatas especiales, con los siguientes temas: Banda Sinfónica Juvenil - Escuela de Música de Cauca; Certificación en Gestión Pública y Participación Ciudadana; "Vota por ti, vota por mí, vota por todos"; Foros programáticos elecciones 2011; Balance y nuevos gobiernos locales y regionales.



Programa radial Construyendo Futuro

Es un instrumento que apoya las estrategias para el desarrollo humano a lo largo del área de influencia, el cual complementa las herramientas pedagógicas diseñadas para este propósito, y su contenido está orientado a generar una visión compartida del desarrollo y valores éticos para la cohesión social.

Este programa radial, que es transmitido en convenio con 16 emisoras municipales comunitarias, se transmite durante cada sábado del año a las once de la mañana, con una duración de 40 minutos, y el retransmitido los domingos en el mismo horario.

En el 2011 se emitieron 52 programas con temas de interés comunitario, poniendo énfasis en el proceso electoral, la importancia de votar y la cultura de la legalidad.

Paralelamente y a través de la Fundación Oleoductos de Colombia, se implementó una estrategia de comunicación cuyo objeto fue promover habilidades de producción en comunicación comunitaria, para formar corresponsales del programa radial Construyendo Futuro y el Periódico Huellas. Además,



se realizó la premiación del concurso de colectivos de comunicación iniciado en el 2010; los ganadores –colectivos de Segovia y Florián– participaron en la emisión número 201, que salió al aire el 2 de abril, en donde compartieron sus experiencias.

BAJO LA DIRECCIÓN DE LA FUNDACIÓN BATUTA, 50 JÓVENES TALENTOS DE LOS MUNICIPIOS DE CAUCASIA, PUERTO BERRÍO, SEGOVIA, REMEDIOS (ANTIOQUIA) Y OTANCHE (BOYACÁ) FUERON CONVOCADOS A LA CIUDAD DE BOGOTÁ, PARA FORTALECER LAS APTITUDES ARTÍSTICAS.



3.5.3. 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, la participación ciudadana en

torno al crecimiento social, armónico y sostenible de las comunidades y al fortalecimiento de sus instituciones.

Ocensa es miembro aportante de esta Fundación; brinda lineamientos de intervención desde el seno del Consejo de Administración y de la Asamblea de Aportantes, sus principales órganos de dirección, y contribuye con recursos económicos importantes para la financiación de su portafolio programático, el cual se ejecuta en los 19 municipios del sector de Vasconia-Coveñas del oleoducto.

RETOS DEL MODELO DE INVERSIÓN Y GESTIÓN SOCIAL

Con el propósito de responder a las necesidades del nuevo modelo de inversión social propuesto para el periodo 2012-2014, trabajaremos en los siguientes objetivos:

Generar impacto social maximizando la participación de instituciones del nivel privado y estatal, que apalancen oportunidades de inversión social.

Ampliar el empoderamiento de las organizaciones comunitarias en el ejercicio del control social y la autogestión del desarrollo.

LOGROS DEL MODELO DE GESTIÓN E INVERSIÓN SOCIAL

- Se canalizaron recursos por valor de \$6.061,0 millones, de los cuales Ocensa aportó en promedio el 40%.
- Apalancamiento para aumentar la inversión social, mediante la firma de 33 convenios de cooperación suscritos con las alcaldías municipales, instituciones del orden regional y nacional y las juntas de acción comunal.
- Fortalecimiento de escenarios de diálogo y concertación con comunidades.
- Incorporación a la gestión de proyectos de planes de manejo de los aspectos sociales asociados a la ejecución de proyectos de ampliación de infraestructura del oleoducto.

MATRIZ DE CONTROL REPORTE DE SOSTENIBILIDAD GRI G3.1 CON SUPLEMENTO SECTORIAL VERSIÓN EJECUTIVA

INDICADOR GRI	DESCRIPCIÓN	CATEGORÍA	REPORTADO	PÁGINA	PILAR CORRESPONDIENTE	OBSERVACIONES
1.1	Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización (director general, presidente o puesto equivalente) sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y su estrategia.	Estrategia y análisis	Total	4, 5		Carta del presidente
1.2	Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades.	Estrategia y análisis	Total	4, 5		Carta del presidente
2.1	Nombre de la organización.	Perfil de la organización	Total	9	Nuestra organización	
2.2	Principales marcas, productos y/o servicios.	Perfil de la organización	Total	9, 10, 11, 13, 19	Nuestra organización	
2.3	Estructura operativa de la organización, incluidas las principales divisiones, entidades operativas, filiales y negocios conjuntos (joint ventures).	Perfil de la organización	Total	9, 12, 22	Nuestra organización	
2.4	Localización de la sede principal de la organización.	Perfil de la organización	Total	9	Nuestra organización	
2.5	Número de países en los que opera la organización y nombre de los países en los que desarrolla actividades significativas o los que sean relevantes específicamente con respecto a los aspectos de sostenibilidad tratados en la memoria.	Perfil de la organización	Total	9, 10, 11	Nuestra organización	
2.6	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.	Perfil de la organización	Total	9, 12, 34	Nuestra organización	En el capítulo de gobierno corporativo hay información que complementa este indicador.
2.7	Mercados servidos (incluyendo el desglose geográfico, los sectores que abastece y los tipos de clientes/beneficiarios).	Perfil de la organización	Total	10, 12, 36	Nuestra organización	
2.8	Dimensiones de la organización informante (número de empleados, número de operaciones, ventas netas, capitalización global, cantidad de productos o servicios prestados, activos totales, propietario efectivo).	Perfil de la organización	Total	45, 46, 47, 77	Gestión de nuestro talento humano	
2.9	"Cambios significativos durante el periodo cubierto por la memoria en el tamaño, estructura y propiedad de la organización".	Perfil de la organización	Total	13, 14, 36	Nuestra organización	Por efecto de las ventas se modificó la composición accionaria de la organización.
2.10	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo.	Perfil de la organización	Total	42, 43	Hitos y premios destacados	
3.1	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria (por ejemplo, ejercicio fiscal, año calendario).	Perfil de la memoria	Total	7	Acerca de este informe	
3.2	"Fecha de la memoria anterior más reciente (si la hubiere)".	Perfil de la memoria	Total	7	Acerca de este informe	
3.3	Ciclo de presentación de memorias (anual, bienal, etc.).	Perfil de la memoria	Total	7	Acerca de este informe	
3.4	"Punto de contacto para cuestiones relativas a la memoria o su contenido".	Perfil de la memoria	Total	En la tabla GRI		mabel.mojica@ocensa.com.co
3.5	"Proceso de definición del contenido de la memoria, que incluye: • Determinación de la materialidad. • Prioridad de los aspectos incluidos en la memoria. • Identificación de los grupos de interés que la organización prevé que utilicen la memoria".	Perfil de la memoria	Total	7	Acerca de este informe	

MATRIZ DE CONTROL REPORTE DE SOSTENIBILIDAD GRI G3.1 CON SUPLEMENTO SECTORIAL VERSIÓN EJECUTIVA

INDICADOR GRI	DESCRIPCIÓN	CATEGORÍA	REPORTADO	PÁGINA	PILAR CORRESPONDIENTE	OBSERVACIONES
3.6	Cobertura de la memoria (p. ej., países, divisiones, filiales, instalaciones arrendadas, negocios conjuntos, proveedores).	Perfil de la memoria	Total	7	Acerca de este informe	
3.7	Indicar la existencia de limitaciones del alcance o cobertura de la memoria.	Perfil de la memoria	Total	7	Acerca de este informe	
3.8	La base para incluir información en el caso de negocios conjuntos (joint ventures), filiales, instalaciones arrendadas, actividades subcontratadas y otras entidades que puedan afectar significativamente la comparabilidad entre periodos y/o entre organizaciones.	Perfil de la memoria	Total	7	Acerca de este informe	
3.9	Técnicas de medición de datos y bases para realizar los cálculos, incluidas las hipótesis y técnicas subyacentes a las estimaciones aplicadas en la recopilación de indicadores y demás información de la memoria.	Perfil de la memoria	Total	7	Acerca de este informe	
3.10	Descripción del efecto que pueda tener la reexpresión de información perteneciente a memorias anteriores, junto con las razones que han motivado dicha reexpresión (por ejemplo, fusiones y adquisiciones, cambio en los periodos informativos, naturaleza del negocio o métodos de valoración).	Perfil de la memoria	Total	46, en la tabla GRI		La reexpresión de información que se circunscribe a datos financieros y de HSE no genera efectos en la gestión o en los resultados. Estos cambios responden a errores en la diagramación o al reporte de información preliminar para el caso de los estados financieros.
3.11	Cambios significativos relativos a periodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración aplicados en la memoria.	Perfil de la memoria	Total	En la tabla GRI		Los cambios se circunscriben al uso de la versión G3.1 y los indicadores materiales del protocolo OGSS.
3.12	Tabla que indica la localización de los contenidos básicos en la memoria.	Índice del contenido GRI	Total			Esta tabla
3.13	Política y práctica actual en relación con la solicitud de verificación externa de la memoria. Si no se incluye en el informe de verificación en la memoria de sostenibilidad, se debe explicar el alcance y la base de cualquier otra verificación externa existente.	Verificación	Total	7	Acerca de este informe	
4.1	La estructura de gobierno de la organización, incluyendo los comités del máximo órgano de gobierno responsable de tareas tales como la definición de la estrategia o la supervisión de la organización.	Gobierno	Total	34, 35, 36	Nuestra organización	Sección gobierno corporativo
4.2	Ha de indicarse si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo (y, de ser así, su función dentro de la dirección de la organización y las razones que la justifiquen).	Gobierno	Parcial	34	Nuestra organización	Sección gobierno corporativo
4.3	En aquellas organizaciones que tengan estructura directiva unitaria, se indicará el número y el sexo de miembros del máximo órgano de gobierno que sean independientes o no ejecutivos.	Gobierno	Total	34	Nuestra organización	Sección gobierno corporativo
4.4	Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno.	Gobierno	Total	35	Nuestra organización	Sección gobierno corporativo

MATRIZ DE CONTROL REPORTE DE SOSTENIBILIDAD GRI G3.1 CON SUPLEMENTO SECTORIAL VERSIÓN EJECUTIVA

INDICADOR GRI	DESCRIPCIÓN	CATEGORÍA	REPORTADO	PÁGINA	PILAR CORRESPONDIENTE	OBSERVACIONES
4.5	Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos (incluidos los acuerdos de abandono del cargo) y el desempeño de la organización (incluido su desempeño social y ambiental).	Gobierno	Total	En la tabla GRI		No existe ninguna retribución a los miembros de la Junta Directiva producto del desempeño de la Compañía.
4.6	Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno.	Gobierno	Total	37	Nuestra organización	Sección gobierno corporativo
4.7	Procedimiento de determinación de la composición, capacitación y experiencia exigible a los miembros del máximo órgano de gobierno y sus comités, incluida cualquier consideración sobre el sexo y otros indicadores de diversidad.	Gobierno				El procedimiento para la determinación de la composición de la Junta Directiva se encuentra recogido en los estatutos de la sociedad, de conformidad con la legislación aplicable. No existe ninguna consideración sobre el sexo y otros indicadores de diversidad para efectos de la composición de la Junta y sus comités.
4.8	Declaraciones de misión y valores desarrolladas internamente, códigos de conducta y principios relevantes para el desempeño económico, ambiental y social, y el estado de su implementación.	Gobierno	Total	29, 30, 37, 38, 39, 40	Nuestra organización	Sección gobierno corporativo
4.9	Procedimientos del máximo órgano de gobierno para supervisar la identificación y gestión, por parte de la organización, del desempeño económico, ambiental y social, incluidos riesgos y oportunidades relacionadas, así como la adherencia o cumplimiento de los estándares acordados a nivel internacional, códigos de conducta y principios.	Gobierno	Total	34, 35	Nuestra organización	Sección gobierno corporativo
4.10	Procedimientos para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno, en especial con respecto al desempeño económico, ambiental y social.	Gobierno	Total	34	Nuestra organización	Sección gobierno corporativo
4.11	Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución.	Compromisos con iniciativas externas	Total	33	Nuestra organización	La organización gestiona su principio de precaución mediante su gestión de riesgos.
4.12	Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apruebe.	Compromisos con iniciativas externas	Total	31, 32, 75	Hitos y premios destacados	
4.13	Principales asociaciones a las que pertenezca (tales como asociaciones sectoriales) y/o entes nacionales e internacionales a las que la organización apoya.	Compromisos con iniciativas externas	Total	43	Hitos y premios destacados	
4.14	Relación de grupos de interés que la organización ha incluido.	Participación de los grupos de interés	Total	23	Nuestra organización	
4.15	Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete.	Participación de los grupos de interés	Total	23	Nuestra organización	

MATRIZ DE CONTROL REPORTE DE SOSTENIBILIDAD GRI G3.1 CON SUPLEMENTO SECTORIAL VERSIÓN EJECUTIVA

INDICADOR GRI	DESCRIPCIÓN	CATEGORÍA	REPORTADO	PÁGINA	PILAR CORRESPONDIENTE	OBSERVACIONES
4.16	Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés, incluidas la frecuencia de su participación por tipos y categoría de grupos de interés.	Participación de los grupos de interés	Total	23, 24, 25, 26,27,28	Nuestra organización	Ver informe de retroalimentación del reporte de sostenibilidad 2010.
4.17	Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido a través de la participación de los grupos de interés y la forma en la que ha respondido la organización a los mismos en la elaboración de la memoria.	Participación de los grupos de interés	Total	7	Nuestra organización	Ver informe de retroalimentación del reporte de sostenibilidad 2010.

CATEGORÍA ECONÓMICA

ECONÓMICO - Información sobre el enfoque de gestión

indicador G3.1

Aspecto: desempeño económico

EC1	Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costos de operación, remuneración de empleados, donaciones y otras inversiones en actividades comunitarias, resultados no asignados y pagos a proveedores de capital y gobiernos.		Total	45, 46, 47, 49, 50	Desempeño económico y social	Se encuentra reportado en todo el capítulo.
EC2	Implicancias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.		Parcial	67	Operación segura y responsable	En el 2013, la organización destinará recursos para realizar un diagnóstico acerca de las posibilidades de incursión en los temas de cambio climático, desde el enfoque de optimización energética, de la mano con la gerencia de transporte y activos.
EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales.		No aplica			
EC4	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos.		No aplica			

Aspecto: presencia en el mercado, incluyendo contenido local

EC5	Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.		Total	86	Gestión de nuestro talento humano	
EC6	Política, prácticas y proporción del gasto en proveedores locales en ubicaciones de operación significativas.		Total	49	Desempeño económico y social	
EC7	Procedimientos para la contratación local y proporción de personal gerencial de alto rango contratado en la comunidad local en ubicaciones de operación significativas.		Total	48,49	Desempeño económico y social	

Aspecto: impactos económicos indirectos

EC8	Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para el beneficio público, mediante compromisos comerciales, pro bono o en especie.		Parcial	48,101	Desempeño económico y social	
EC9	Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de dichos impactos.		Parcial	47, 48, 49, 50	Desempeño económico y social	

MATRIZ DE CONTROL REPORTE DE SOSTENIBILIDAD GRI G3.1 CON SUPLEMENTO SECTORIAL VERSIÓN EJECUTIVA

INDICADOR GRI	DESCRIPCIÓN	CATEGORÍA	REPORTADO	PÁGINA	PILAR CORRESPONDIENTE	OBSERVACIONES
CATEGORÍA DE MEDIOAMBIENTE						
MEDIOAMBIENTE Información sobre el enfoque de gestión		Indicador G3.1				
Aspecto: materiales						
EN1	Materiales usados, por peso o volumen.		Parcial	66	Operación segura y responsable	Se responde de manera parcial, por cuanto no existen cifras de peso/volumen.
EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados.			En la tabla GRI		No existe información para reportar este indicador.
Aspecto: energía						
EN3	Consumo directo de energía por fuente primaria.		Total	63, 67	Operación segura y responsable	En Coveñas el consumo de energía indirecta disminuyó por el consumo de uso de diesel.
OG2	Total de inversión en energías renovables.		Parcial	67	Operación segura y responsable	Es parcial, por cuanto no se compara la inversión con el total de inversiones y gastos.
OG3	Cantidad de energía renovable en MWh, desglosada por fuente.		Total	67	Operación segura y responsable	En el reporte la unidad de medida es amperios.
EN4	Consumo indirecto de energía por fuente primaria.		Total	67	Operación segura y responsable	
EN5	Energía ahorrada debido a mejoras en conservación y eficiencia.		Total	67	Operación segura y responsable	Se fortalecerá el sistema de recopilación de información en relación con este indicador.
EN6	Iniciativas para ofrecer productos y servicios eficientes en términos de energía o basados en energía renovable, y reducciones en los requisitos de energía, como resultado de estas iniciativas durante el período informado.		Total	67	Operación segura y responsable	Se espera documentar para el siguiente informe la evolución de cambio de combustibles.
EN7	Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y reducciones logradas.		Parcial	64	Operación segura y responsable	Es parcial, por cuanto solo se informa el comportamiento para la facilidad de Tunja, y su cálculo es estimado.
Aspecto: agua						
EN8	Extracción total de agua por fuente.		Parcial	64, 68	Operación segura y responsable	Para el 2012 se reportarán los volúmenes de captación por fuente (acueducto, concesiones, aguas lluvias).
EN9	(CORE DE OGSS) Fuentes de agua afectadas significativamente por la extracción.		Total	69	Operación segura y responsable	Ocensa no afecta significativamente fuentes de agua producto de la captación.
EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.		Parcial	68	Operación segura y responsable	Se reporta como parcial, debido a que la cifra presentada es una estimación, y es altamente probable que sea mayor.

MATRIZ DE CONTROL REPORTE DE SOSTENIBILIDAD GRI G3.1 CON SUPLEMENTO SECTORIAL VERSIÓN EJECUTIVA

INDICADOR GRI	DESCRIPCIÓN	CATEGORÍA	REPORTADO	PÁGINA	PILAR CORRESPONDIENTE	OBSERVACIONES
Aspecto: servicios de los ecosistemas, incluida biodiversidad						
EN11	Ubicación y tamaño del terreno propio, arrendado, explotado o adyacente tanto a áreas protegidas como a otras áreas de alto valor por su biodiversidad.		Parcial	En la tabla GRI		Las instalaciones de Ocesa no se encuentran ubicadas en áreas protegidas, excepto un tramo en el derecho de vía (zona que pertenece al área de amortiguación), el cual discurre en las estribaciones de la serranía las Quinches, en la jurisdicción del municipio de Puerto Boyacá. Esta zona protegida se declaró a nivel regional en el 2002 y el oleoducto ya estaba operando 7 años atrás. Este parque natural regional es un bosque natural con una extensión total de 14.000 Hc, con riqueza en bosques húmedos tropicales y selvas subandinas nubladas.
EN12	Descripción de los impactos significativos de actividades, productos y servicios en la biodiversidad, tanto en áreas protegidas como en otras áreas de alto valor por su biodiversidad.		Parcial	70	Operación segura y responsable	
EN13	Hábitats protegidos o restaurados.		Total	70	Operación segura y responsable	
EN14	(CORE DE OGSS) Estrategias, acciones actuales y planes futuros para manejar los impactos sobre la biodiversidad.		Parcial	70	Operación segura y responsable	Las acciones realizadas actualmente por Ocesa, que involucran el tema de la biodiversidad, se encuentran cubiertas por los planes de mitigación y compensación. Sin embargo, no hay estudios que confirmen fauna y flora que deba ser conservada y protegida a lo largo de su operación. La realización de estudios de especies está contemplada para el 2013.
EN15	Número de especies en la Lista Roja de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza y especies incluidas en la lista de conservación nacional, cuyo hábitat está ubicado en áreas afectadas por las operaciones, por nivel de riesgo de extinción.		Total	En la tabla GRI		Actualmente Ocesa no cuenta con estudios sobre hábitats, fauna y flora a lo largo de la operación.
Aspecto: emisiones, vertidos y residuos						
EN16	Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso.		Parcial	63	Operación segura y responsable	En el 2011 no se reportaron las cifras, debido a inconsistencias presentadas entre un periodo y otro para algunas estaciones, por diferencias en los métodos de medición. Se espera poder realizar la medición para los años 2010, 2011 y 2012, con el fin de reportarlos en el siguiente informe.
EN17	Otras emisiones indirectas relevantes de gases de efecto invernadero, por peso.			En la tabla GRI	Operación segura y responsable	Se considerará para el reporte del 2013 la estimación del indicador.

MATRIZ DE CONTROL REPORTE DE SOSTENIBILIDAD GRI G3.1 CON SUPLEMENTO SECTORIAL VERSIÓN EJECUTIVA

INDICADOR GRI	DESCRIPCIÓN	CATEGORÍA	REPORTADO	PÁGINA	PILAR CORRESPONDIENTE	OBSERVACIONES
EN18	(CORE DE OGSS) Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y reducciones logradas.		Parcial	63, 64	Operación segura y responsable	Se espera contar con los resultados de la iniciativa de cambio de combustibles para el 2013 y la estimación de la reducción de emisiones en el 2012 para cada facilidad.
EN19	Emisiones de sustancias que debilitan la capa de ozono, por peso.		Parcial	64	Operación segura y responsable	
EN20	Emisiones de NOx, SOx y otras emisiones al aire significativas, por tipo y peso.		Total	63	Operación segura y responsable	Los cálculos son realizados por medio de un laboratorio acreditado por el IDEAM (Instituto de Estudios Ambientales).
EN21	Descarga total de agua, por calidad y destino.		Total	64	Operación segura y responsable	
EN22	Peso total de los desechos, por tipo y método de eliminación.		Total	65	Operación segura y responsable	
EN23	Número y volumen totales de derrames significativos.		Total	65	Operación segura y responsable	
EN24	Peso de los desechos transportados, importados, exportados o tratados, que se consideren peligrosos según los términos de la Convención de Basilea, Anexos I, II, III y VIII, y porcentaje de desechos transportados que hayan sido despachados internacionalmente.		Total	65	Operación segura y responsable	
EN25	Identidad, tamaño, estado protegido y valor de biodiversidad de las masas de agua y hábitats relacionados de manera significativa.		Total	70, 69, en la tabla GRI	Operación segura y responsable	Ocensa no afecta significativamente la biodiversidad ni recursos hídricos por vertidos de agua.
Aspecto: productos y servicios						
EN26	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de productos y servicios, y la magnitud de la mitigación de dichos impactos.		Parcial	31, 62, 63, 66, 67, 68, 71, 72	Operación segura y responsable	Se cuenta con iniciativas para mitigar los impactos ambientales, en el marco de manejo de residuos, operación y mantenimiento mecánico, mantenimiento civil, operaciones costa afuera, prevención y monitoreo y preservación y conservación.
EN27	Porcentaje de productos vendidos y materiales de sus embalajes que son recuperados, por categoría.		No aplica			No es material para la Compañía.
Aspecto: cumplimiento normativo						
EN28	Valor monetario de multas significativas y número total de sanciones no monetarias debidas al incumplimiento de leyes y normas ambientales.		Total	61, 62	Operación segura y responsable	
Aspecto: transporte						
EN29	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes, y materiales utilizados para las operaciones de la organización, y del transporte de miembros del personal.		Parcial	En la tabla GRI	Operación segura y responsable	Este indicador corresponde a toda la operación de Ocensa, en tanto es una empresa que ofrece servicios de transporte de hidrocarburos.

MATRIZ DE CONTROL REPORTE DE SOSTENIBILIDAD GRI G3.1 CON SUPLEMENTO SECTORIAL VERSIÓN EJECUTIVA

INDICADOR GRI	DESCRIPCIÓN	CATEGORÍA	REPORTADO	PÁGINA	PILAR CORRESPONDIENTE	OBSERVACIONES
Aspecto: general						
EN30	Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales.		Total	62	Operación segura y responsable	
CATEGORÍA SOCIAL						
	Información sobre el enfoque de gestión			indicador G3.1		
	Prácticas laborales y trabajo digno. Información sobre el enfoque de gestión.			indicador G3.1		
Aspecto: empleo						
LA1	Dotación de personal total, por tipo de empleo, contrato de empleo y región.		Total	77, 78, 79	Gestión de nuestro talento humano	
LA2	Número total y tasa de rotación de los empleados, desglosado por grupo etario, género y región.		Parcial	79	Gestión de nuestro talento humano	
LA3	Beneficios brindados a los empleados de tiempo completo, que no son otorgados a los empleados de medio tiempo o temporales, por operaciones importantes.		Total	82	Gestión de nuestro talento humano	
LA15	Niveles de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo.		Total	79	Gestión de nuestro talento humano	
Aspecto: relaciones empresa/trabajadores						
LA4	Porcentaje de empleados cubiertos por contratos colectivos de trabajo.		Total	90	Gestión de nuestro talento humano	En Ocesa no existen convenciones colectivas o sindicatos.
LA5	Período(s) mínimo(s) de notificación respecto de cambios operativos, incluyendo si están especificados en los contratos colectivos de trabajo.		Total	25, En la tabla GRI	Gestión de nuestro talento humano	No hay un periodo de aviso establecido en la organización sobre cambios operativos significativos; sin embargo, mediante el mecanismo "Ocesa Conversa", la Gerencia General transmite a sus empleados los cambios organizativos relevantes, con el tiempo suficiente para facilitar la toma de decisiones.
Aspecto: salud y seguridad en el trabajo						
LA6	Porcentaje de la dotación de personal total representada por comités formales de salud y seguridad, formados conjuntamente por la gerencia y los trabajadores, que ayuden a supervisar y brinden asesoramiento sobre programas de seguridad e higiene en el trabajo.		Total	54	Operación segura y responsable	
LA7	Índices de lesiones, enfermedades laborales, días perdidos y ausentismo, y número total de víctimas fatales relacionadas con el trabajo, por región.		Total	54	Operación segura y responsable	

MATRIZ DE CONTROL REPORTE DE SOSTENIBILIDAD GRI G3.1 CON SUPLEMENTO SECTORIAL VERSIÓN EJECUTIVA

INDICADOR GRI	DESCRIPCIÓN	CATEGORÍA	REPORTADO	PÁGINA	PILAR CORRESPONDIENTE	OBSERVACIONES
LA8	Programas vigentes de educación, capacitación, orientación, prevención y control de riesgo, para asistir al personal, sus familias o a miembros de la comunidad respecto de enfermedades graves.		Total	56, 81	Gestión de nuestro talento humano	Operación segura y responsable.
LA9	Temas de salud y seguridad cubiertos en contratos formales con los sindicatos.		No aplica			Los empleados de Ocesa no se han organizado sindicalmente.
Aspecto: formación y educación						
LA10	Horas promedio de entrenamiento por año, por empleado y por categoría.		Total	81	Gestión de nuestro talento humano	
LA11	Programas de gestión de habilidades y aprendizaje permanente, que sustentan la empleabilidad de los empleados y los ayudan cuando sus carreras llegan a su fin.		Parcial	80	Gestión de nuestro talento humano	
LA12	Porcentaje de empleados sometidos a evaluaciones periódicas de desempeño y desarrollo de sus carreras.		Total	81	Gestión de nuestro talento humano	
Aspecto: diversidad e igualdad de oportunidades						
LA13	Conformación de los cuerpos de gobierno y desglose de empleados por categoría, según género, grupo etario, pertenencia a un grupo minoritario y otros indicadores de diversidad.		Parcial	78	Gestión de nuestro talento humano	Es parcial, por cuanto no se evidencia el rango de edad de los integrantes de los diversos comités, ni rasgos de diversidad estipulados en el indicador (religión, discapacidad, nacionalidad, origen étnico).
Aspecto: igualdad de retribución entre mujeres y hombres						
LA14	Relación salario básico de empleados hombres/salario básico de empleadas mujeres, por categoría de empleado.		Parcial	En la tabla GRI	Gestión de nuestro talento humano	
DERECHOS HUMANOS - Información sobre el enfoque de gestión			Indicador G3.1			
Aspecto: prácticas de inversión y abastecimiento						
HR1	Porcentaje y número total de acuerdos de inversión de importancia, que incluyen cláusulas sobre derechos humanos o que fueron sujetos a revisión en términos de derechos humanos.		No aplica			
HR2	Porcentaje de proveedores y contratistas de importancia que fueron sujetos a revisión en términos de derechos humanos y acciones tomadas.		Total	57, 94	Desempeño económico y social	Respeto a los derechos humanos en nuestras operaciones.
HR3	Horas totales de capacitación de empleados en políticas y procedimientos en relación con aspectos de derechos humanos que son pertinentes a las operaciones, incluido el porcentaje de empleados capacitados.		Parcial	41	Nuestra organización	Se espera contar con una relación de horas para el 2012.

MATRIZ DE CONTROL REPORTE DE SOSTENIBILIDAD GRI G3.1 CON SUPLEMENTO SECTORIAL VERSIÓN EJECUTIVA

INDICADOR GRI	DESCRIPCIÓN	CATEGORÍA	REPORTADO	PÁGINA	PILAR CORRESPONDIENTE	OBSERVACIONES
Aspecto: no discriminación						
HR4	Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas tomadas.		Total	En la tabla GRI		No se presentaron incidentes relacionados con discriminación durante el 2011. Para presentar quejas relacionadas con incidentes de discriminación, puede hacer uso del correo corporativo derechoshumanos@ocensa.com.co o el procedimiento de PQR.
Aspecto: libertad de asociación y convenios colectivos						
HR5	Operaciones en donde se identifique que el derecho a ejercer la libertad de asociación y a celebrar contratos colectivos de trabajo presenta un riesgo significativo, y acciones para respaldar estos derechos.		Parcial	88, 89, 90	Respeto a los derechos humanos en nuestras operaciones	Gestión de nuestro talento humano.
Aspecto: explotación infantil						
HR6	Operaciones en donde se identifique que existe riesgo significativo de incidentes de trabajo infantil, y medidas para contribuir a eliminarlo.		Parcial	88, En la tabla GRI	Respeto a los derechos humanos en nuestras operaciones	Ocensa cuenta con el reglamento interno de trabajo para cubrir esta contingencia, a nivel de contratistas con el código de conducta y la política de derechos humanos anexa al contrato.
Aspecto: trabajos forzados						
HR7	Operaciones en donde se identifique que existe riesgo significativo de incidentes de trabajo forzado u obligatorio, y medidas para contribuir a eliminar esta forma de trabajo.		Parcial	88	Respeto a los derechos humanos en nuestras operaciones	Ocensa cuenta con el reglamento interno de trabajo para cubrir esta contingencia, a nivel de contratistas con el código de conducta y la política de derechos humanos anexa al contrato.
Aspecto: prácticas de seguridad						
HR8	Porcentaje de personal de seguridad capacitado en las políticas o procedimientos de la empresa, en relación con aspectos de los derechos humanos pertinentes a las operaciones.		Total	91, 93	Respeto a los derechos humanos en nuestras operaciones	
HR9	Número total de incidentes de violaciones de los derechos de aborígenes y acciones tomadas.		Total	91	Respeto a los derechos humanos en nuestras operaciones	
OG9	Operaciones en las que las comunidades indígenas están presentes o afectados por las actividades y estrategias específicas donde el compromiso están en su lugar.		Parcial	96	Relaciones con las comunidades para la generación de valor	
Aspecto: evaluación						
HR10	Porcentaje y número total de operaciones que han sido objeto de revisiones o evaluaciones de impactos en materia de derechos humanos.		Total	40, 92	Respeto a los derechos humanos en nuestras operaciones	La revisión en materia de derechos humanos se realizó de manera documentada, mediante el diagnóstico con la norma ISO 26000 a todos los procesos de la organización.

MATRIZ DE CONTROL REPORTE DE SOSTENIBILIDAD GRI G3.1 CON SUPLEMENTO SECTORIAL VERSIÓN EJECUTIVA

INDICADOR GRI	DESCRIPCIÓN	CATEGORÍA	REPORTADO	PÁGINA	PILAR CORRESPONDIENTE	OBSERVACIONES
Aspecto: medidas correctivas						
HR11	Número de quejas relacionadas con los derechos humanos, que han sido presentadas, tratadas y resueltas mediante mecanismos conciliatorios formales.		Total	En la tabla GRI	Respeto a los derechos humanos en nuestras operaciones	No se presentaron quejas. Para elevar un queja, se puede hacer uso del procedimiento de alegaciones creíbles, el correo electrónico derechoshumanos@ocensa.com.co y por vía del procedimiento de quejas y reclamos.
SOCIEDAD - Información sobre el enfoque de gestión			Indicador G3.1			
Aspecto: comunidades locales						
S01	Naturaleza, alcance y efectividad de cualquier programa y práctica que evalúe y administre los impactos de las operaciones en la comunidad, incluido el ingreso, la operación y la salida.		Total	96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105	Relaciones con las comunidades para la generación de valor	Desempeño económico y social. Operación segura y responsable. Respeto a los derechos humanos en nuestras operaciones. Relaciones con las comunidades para la generación de valor.
S09	Operaciones con potencial significativo de impacto negativo o impacto negativo reconocido en comunidades locales (Core GRI 3.1).		Parcial	33, 40, 61, 62	Relaciones con las comunidades para la generación de valor	Diseñamos un modelo integral de gestión de riesgos basado en la norma ISO 31000, el cual nos permite identificar, evaluar, prever, controlar, mitigar y comunicar los riesgos internos y los de contexto económico social y ambiental.
S010	Medidas de prevención y mitigación implantadas en operaciones, con impactos negativos significativos posibles o reales en las comunidades locales.		Total	33, 39, 51, 62, 70, 71, 72		A la luz del modelo integral de gestión de riesgos, se diseñaron las medidas para prevenir y mitigar los impactos negativos significativos posibles o reales en las comunidades locales. Estas medidas se ven reflejadas en los planes, programas y proyectos enmarcados en el modelo de inversión social.
OG10	Número y descripción de litigios significativos con las comunidades locales y pueblos indígenas.		Total	91	Relaciones con las comunidades para la generación de valor	
Aspecto: corrupción						
S02	Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas en cuanto a riesgos de corrupción.		Total	41	Nuestra organización	
S03	Porcentaje de empleados capacitados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización.		Total	En la tabla GRI		En el 2011 no se adelantaron procesos de capacitación anticorrupción. Para el 2012, el plan de fortalecimiento anticorrupción espera poder iniciar con procesos de sensibilización al respecto.
S04	Acciones tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.		Total	41, en la tabla GRI	Nuestra organización	No se han presentado incidentes de corrupción durante el 2011.

MATRIZ DE CONTROL REPORTE DE SOSTENIBILIDAD GRI G3.1 CON SUPLEMENTO SECTORIAL VERSIÓN EJECUTIVA

INDICADOR GRI	DESCRIPCIÓN	CATEGORÍA	REPORTADO	PÁGINA	PILAR CORRESPONDIENTE	OBSERVACIONES
Aspecto: política pública						
S05	Postura frente a políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y actividades de cabildeo (lobbying).		Total	En la tabla GRI		Nos alineamos a las prácticas del grupo Ecopetrol y por ello no negociamos con partidos políticos ni con organizaciones partidarias o políticas. En la actualidad Ocesa no apoya o defiende proyectos de ley o problemas prioritarios de política pública.
S06	Valor total de contribuciones financieras y en especie a políticos, partidos políticos e instituciones relacionadas, por país.		No aplica			No es material para la Compañía; no obstante, no se contemplan aportes a partidos políticos o a instituciones relacionadas.
Aspecto: comportamiento de competencia desleal						
S07	Número total de acciones legales por conductas anticompetitivas, antimonopolio, y prácticas monopólicas y sus resultados.		Total			No se presentaron acciones legales por conductas anticompetitivas, antimonopolio.
Aspecto: cumplimiento normativo						
S08	Valor monetario de multas significativas y número total de sanciones no monetarias por incumplimiento de leyes y reglamentos.		Total	60, 61, 75, en la tabla GRI		No se presentaron incumplimientos legales o normativos vinculados con leyes y regulaciones relacionadas con fraude contable, discriminación en el puesto de trabajo, corrupción, etc.
OG12	Operaciones con reasentamientos involuntarios, número de hogares reasentados y afectación de sus medios de ingresos.		Total	Tabla GRI		No se presentaron reasentamientos durante el periodo reportado.
OG13	Número de eventos de seguridad por actividad del negocio (integridad de activos).		Parcial	72	Operación segura y responsable	No se generaron explosiones o incendios producto de la operación ni se evacuó por emergencia a comunidad del área de influencia o de afectación. Se espera realizar de manera formal un reporte de la gestión de integridad del año 2012.
RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTO - Información sobre el enfoque de gestión					Indicador G3.1	
Aspecto: salud y seguridad del cliente						
PR1	Etapas del ciclo de vida en las cuales se evalúan, en términos de mejoras, los impactos de productos y servicios en la salud y seguridad, y porcentaje de productos y categorías de servicios significativos sujetos a tales procedimientos.		Total	16, 17, 71, 75	Desempeño económico y social	Operación segura y responsable.
PR2	Número total de incidentes de incumplimiento de reglamentos y códigos voluntarios relacionados con los impactos de productos y servicios en la salud y seguridad durante su ciclo de vida, por tipo de resultados.		Total	75	Operación segura y responsable	

MATRIZ DE CONTROL REPORTE DE SOSTENIBILIDAD GRI G3.1 CON SUPLEMENTO SECTORIAL VERSIÓN EJECUTIVA

INDICADOR GRI	DESCRIPCIÓN	CATEGORÍA	REPORTADO	PÁGINA	PILAR CORRESPONDIENTE	OBSERVACIONES
Aspecto: etiquetado de productos y servicios						
PR3	Tipo de información sobre productos y servicios requerida por los procedimientos, y porcentaje de productos y servicios significativos sujetos a tales requisitos de información.		Total	21	Desempeño económico y social	
PR4	Número total de incidentes de incumplimiento de reglamentos y códigos voluntarios relacionados con la información y rotulado de productos y servicios, por tipo de resultado. Requisitos de información.		Total	17, en la tabla GRI		No se presentaron incumplimientos relacionados.
PR5	Prácticas relacionadas con la satisfacción del cliente, incluidos los resultados de encuestas que miden este aspecto.		Total	21, en la tabla GRI	Desempeño económico y social	La Compañía no cuenta con una encuesta de satisfacción de clientes.
Aspecto: comunicaciones de marketing						
PR6	Programas de adhesión a leyes, normas y códigos voluntarios relacionados con comunicaciones de comercialización, incluidas publicidad, promoción y auspicios.		No aplica			No es material para la Compañía.
PR7	Número total de incidentes de incumplimiento de reglamentos y códigos voluntarios relacionados con comunicaciones de comercialización, incluidas publicidad, promoción y auspicios, por tipo de resultados.		No aplica			No es material para la Compañía.
Aspecto: privacidad del cliente						
PR8	Número total de demandas corroboradas, referidas a violaciones de la privacidad de clientes y pérdidas de datos de clientes.		Total	21, en la tabla GRI		Durante el periodo no se han presentado quejas o demandas relacionadas con violaciones de la privacidad de clientes o pérdida de datos.
Aspecto: cumplimiento normativo						
PR9	Valor monetario de multas significativas por incumplimiento de leyes y reglamentos, respecto del suministro y uso de productos y servicios.		Total	En la tabla GRI	Desempeño económico y social	No se presentaron incumplimientos relacionados.

