

OCENSA

INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2017



OCENSA

Carrera 11 N. 84 – 09,
Edificio Amadeus, Piso 10
PBX: (571) 3250200
www.ocensa.com.co
Bogotá - Colombia

TABLA DE CONTENIDO

1 Sobre Ocesa

1.1	Acerca de este informe	10
1.2	Carta del Presidente	12
1.3	Perfil de Ocesa	14
1.4	La actualidad de Ocesa	16

2 Estrategia de Negocio

2.1	Análisis de la materialidad	28
2.2	Compromiso con la promoción y respeto de los derechos humanos	32
2.2.1	Política de derechos humanos	33
2.2.2	Formación en derechos humanos	34

3 Nuestra Gente

3.1	Los empleados para Ocesa	38
3.1.1	Establecemos relaciones de confianza y mutuo beneficio	44
3.1.2	Herramientas reguladoras de las relaciones laborales	46
3.1.2.1	Reglamento interno de trabajo	46
3.1.2.2	Comité de convivencia	46
3.1.3	Compensación	47

3 Nuestra Gente

3.1.3.1	Programa de salud y bienestar	48
3.1.4	Promovemos la competitividad, el liderazgo, la equidad y el desarrollo profesional	49
3.1.4.1	Desarrollo del talento	49
3.1.4.2	Evaluación de desempeño	52
3.1.4.3	Cultura organizacional	53
3.1.5	Salud ocupacional y seguridad industrial	54

4 Nuestras Comunidades

4.1	La comunidad para Ocesa	66
4.1.1	Desarrollo de actividades de manera segura y responsable	67
4.1.1.1	Impuesto de transporte	68
4.1.1.2	Gestión integral del riesgo con las comunidades	72
4.1.2	Contribuimos al desarrollo sostenible de las regiones	76
4.1.2.1	Fundación Oleoductos de Colombia - FODC	76

5

Nuestro Ambiente

5.1	Compromiso con el desarrollo sostenible	93
5.2	Cumplimiento	95
5.3	Mitigación y adaptación al cambio climático	96
5.3.1	Energéticos usados en el sistema	98
5.3.1.1	Consumo energético interno	100
5.3.2	Emisiones	102
5.3.3	Biodiversidad	104
5.3.4	Agua	105
5.3.5	Efluentes y residuos	106
5.3.5.1	Residuos	106
5.3.5.2	Derrames	107
5.4	Sistema de respuesta a emergencias (SRE)	109

6

Nuestros Aliados

6.1	Los accionistas para Ocesa	117
6.1.1	Generamos valor sostenible	118
6.1.2	Aplicamos estándares de gestión y comportamiento	122
6.1.2.1	Gobierno Corporativo	122
6.1.2.1.1	Código de buen gobierno	122
6.1.2.1.2	Órganos sociales	123
6.1.2.1.2.1	Junta Directiva	124
6.1.2.1.3	Control interno	125
6.1.2.1.3.1	Gestión de riesgos	125
6.1.2.1.4.1	Ética y cumplimiento: compromiso con la transparencia	126
6.1.2.1.4.1.1	Código de ética y conducta	127
6.1.2.1.4.1.2	Canales de atención a los grupos de interés	128

6

Nuestros Aliados

6.1.2.1.4.1.2.1	Línea de ética y cumplimiento	128
6.1.2.1.4.1.2.2	Canal de atención de Peticiones, Quejas, Reclamos y Sugerencia - PQRS	129
6.2	Los clientes para Ocesa	130
6.2.1	Cumplimos satisfactoriamente los compromisos adquiridos en servicios de transporte	136
6.2.1.1	Volúmenes transportados exportados	136
6.3	Los contratistas para Ocesa	140
6.3.1	Establecemos relaciones de mutuo beneficio	141
6.3.1.1	Encadenamiento-cadena de aliados	141
6.3.1.2	Principios contractuales	143
6.3.1.3	Las políticas organizacionales enmarcan nuestras relaciones	143
6.3.2	Procuramos el desempeño responsable en la cadena de abastecimiento	144
6.3.2.1	Programa de desarrollo de capacidades empresariales a proveedores (PDC)	145
6.3.2.2	Contratación local	148

7

Nuestros Activos

7.1	Aplicamos estándares de Gestión y Comportamiento	155
7.1.1	Programa de gestión de integridad	156
7.1.2	Boletín del transportador (BTO)	157
7.1.3	Gestión de mantenimiento	158
7.1.4	Control de corrosión interna	159

8

Las Instituciones

8.1	Perfil del Estado	163
8.2	Marco legal y cumplimiento normativo	164
8.3	Fortalecimiento institucional	165
8.3.1	Apoyo técnico a la gestión municipal	165
8.3.2	Fortalecimiento del liderazgo comunitario y la participación ciudadana	167
8.3.3	Comunicación para el desarrollo	170

1. SOBRE OCENSA



1. SOBRE OCENSA

1.1 ACERCA DE ESTE INFORME

Para Ocesa, el *Informe de sostenibilidad* es un canal de comunicación fundamental con sus grupos de interés, a través del cual compartimos nuestros principales logros y también los retos que implica ser una organización cada vez más sostenible en materia social, económica y ambiental, propósito en el que trabajamos día a día.

Este reporte está elaborado bajo el estándar del Global Reporting Initiative (GRI), el suplemento de Oil and Gas de GRI, los asuntos de la ISO 26000 y los principios del Pacto Global.

(GRI 102-1, 102-50, 102-51, 102-52) El último Informe de sostenibilidad presenta los resultados de 2016. El presente reporte consolida la información de la razón social Oleoducto Central S.A. - Ocesa para el período comprendido entre el 1º de enero y el 31 de diciembre de 2017, teniendo en cuenta el ciclo anual de reporte.

(GRI 102-53, 102-54) *Este informe se ha elaborado de conformidad con los estándares GRI: Opción Esencial.*

Para Ocesa es importante conocer sus comentarios.
Correo electrónico: diana.garcia@ocensa.com.co.



OCENSA

1.2 CARTA DEL PRESIDENTE (GRI 102-14)

En sus manos se encuentra la sexta edición del Informe de sostenibilidad, testimonio del compromiso de Ocesa con la generación de valor económico, ambiental y social para Colombia. Las iniciativas, programas y acciones que presentamos en las páginas de este reporte, así como la manera en que hemos alcanzado las metas de la compañía, apalancado oportunidades y enfrentado las dificultades que encontramos constantemente en cada uno de los procesos, son prueba ese compromiso que asumimos bajo el marco de la ética, la transparencia y el buen gobierno, fundamentos de la relación con todos nuestros grupos de interés.

El informe fue desarrollado bajo los estándares de la Global Reporting Initiative, GRI, ruta metodológica que acogemos y que tiene el propósito de estructurar integralmente la exposición del informe, reflejando adecuada y equilibradamente los temas más relevantes para la compañía y otras partes interesadas, así como los impactos de la operación.

En este documento plasmamos también los avances en el cumplimiento de los diez principios del Pacto Global, que hacen parte de la convicción corporativa de respetar y promover los derechos humanos, en línea con el pilar de nuestra estrategia, la Ética del cuidado, cuyo fin último es proteger la vida, la integridad y el entorno a través de iniciativas concretas que redunden en impactos positivos.

El 2017 fue un gran año, en el que cumplimos y sobrepasamos las metas propuestas. Los buenos resultados se hicieron evidentes no solo en los ingresos totales de la compañía, que correspondieron en este período a 3,98 billones de pesos, excediendo en un 17% la meta inicial. También alcanzamos importantes hitos de gestión en los tres ámbitos de la sostenibilidad, entre los que se destaca el menor índice de accidentalidad en la historia de la compañía, con 2 incidentes incapacitantes y una Tasa Global de Incidentes Registrables (TRIF, por sus siglas en inglés) de 0,44. Estas cifras demuestran la capacidad del equipo de Ocesa de desarrollar una operación eficiente, rentable y al mismo tiempo segura, priorizando la vida e integridad de todas las personas que la integran, de manera directa o indirecta.

En el periodo objeto de esta memoria, logramos finalizar dos proyectos importantes para la operación. El proyecto P-135 (estaciones Chiquillo, Granjita y Páez) cumplió con el tiempo y el presupuesto establecido e incrementó la capacidad de transporte de Ocesa en 135.000 barriles por día. Por su parte, el proyecto ARCUS, la conexión Araguaney-Cusiana, habilitó la ruta para recibir crudos desde el campo Caño Limón, reversando completamente el oleoducto Bicentenario.

También continuamos exitosamente el transporte de crudo extrapesado, incrementando su viscosidad de 400 a 600 centistokes, logrando así transportar un 60% de crudos pesados y un 40% de mezcla.

En el ámbito social y ambiental, definimos la posición de Ocesa frente al posconflicto y continuamos obteniendo logros importantes derivados del programa Mujer y Desarrollo, que redundaron en el mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades en nuestras zonas de influencia. Las acciones para mitigar el impacto ambiental continuaron, con el monitoreo de la calidad del aire y el ruido en las estaciones del oleoducto, verificando así que las emisiones de las fuentes fijas se ajustaran a los requerimientos normativos y la huella de las estaciones en el entorno humano y natural fuera mínima.

En Ocesa seguiremos trabajando en generar cada vez más valor para nuestros clientes, optimizando constantemente el encadenamiento con contratistas y proveedores y aportando al desarrollo sostenible de nuestras comunidades y demás grupos de interés. Y este compromiso con la sostenibilidad solo es posible gracias al concurso sostenido de un grupo de profesionales comprometidos con la excelencia y la innovación, que constantemente trabajan por hacer de esta organización una compañía de clase mundial. A todos ellos, gracias.



THOMAS RUEDA EHRHARDT
Presidente

1 Sobre Ocesa

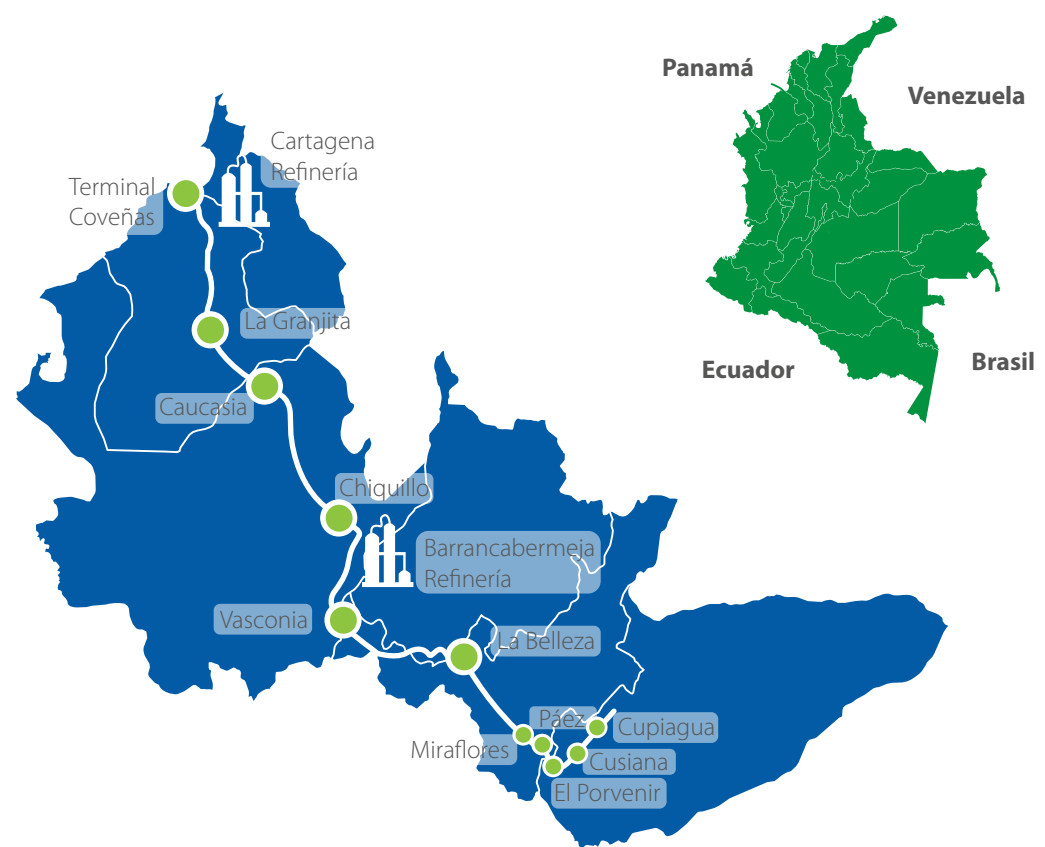
1.3 PERFIL DE OCENSA

(GRI 102-2, 102-3, 102-4, 102-7)

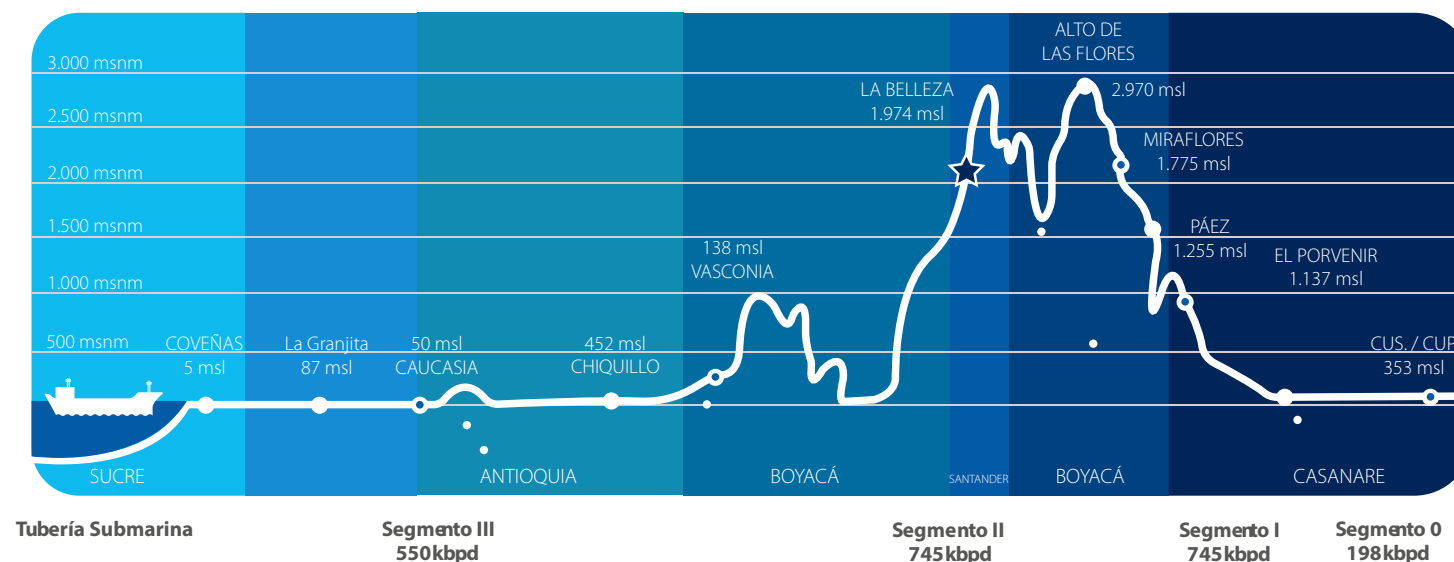
Ocensa es el oleoducto con mayor capacidad de transporte de crudo en Colombia. Conecta las dos refinерías más grandes del país, Cartagena y Barrancabermeja, con las bases más activas en exploración y producción de petróleo –los Llanos Orientales y el valle del Magdalena– y con el puerto de exportación de Coveñas. De la producción de petróleo del país durante el 2017, que fue de 854.000 barriles promedio por día, Ocensa transportó el 68%, con un promedio diario de 581.000 barriles de crudo por el segmento II. Nuestro oleoducto es, en suma, un activo estratégico de la nación.

La sede principal y administrativa de la compañía se encuentra ubicada en Bogotá, Colombia. El oleoducto cuenta con 836 kilómetros de tubería en tierra y 12 de línea submarina, 10 estaciones de bombeo y una estación controladora de presión.

NUESTRA INFRAESTRUCTURA



NUESTRAS ESTACIONES



ZONAS	SEGMENTOS	ESTACIONES	LONG. (EN KMS)	DIÁMETRO (EN PULGADAS)	CAPACIDAD DE TRANSPORTE
Zona Sur	Segmento 0	Cupiagua - Cusiana	39	16	198 kbpd
	Segmento I	Cusiana - El Porvenir	33	30	745 kbpd
	Segmento II	El Porvenir - Vasconia	287	30 - 36	745 kbpd
Zona Norte	Segmento III	Vasconia - Terminal Marítimo Coveñas	477	30	550 kbpd
	Terminal Marítimo Coveñas	Terminal Marítimo Coveñas	12	42	25 ventanas por mes

1.4 LA ACTUALIDAD DE OCENSA

La estrategia de OcenSA tiene como base tres ejes en el marco de la ética del cuidado:

- 1) Enfocarnos en las necesidades de nuestros clientes.
- 2) Consolidarnos como operadores de clase mundial.
- 3) Generar desarrollo en entornos seguros y en paz en las regiones.

Para el desarrollo de cada uno de estos, se han establecido planes específicos, cuyos resultados durante el 2017 se describen a continuación.



PLANES

Culminación del proyecto P-135 (estaciones Chiquillo, Granjita y Páez), que cumplió con el tiempo y el presupuesto establecido e incrementó la capacidad de transporte de OcenSA en 135.000 barriles por día.

Desarrollo del proyecto ARCUS (conexión Araguaney-Cusiana), que permitió a OcenSA, en alianza con CENIT y Oleoducto Bicentenario, viabilizar la evacuación de hasta 50.000 barriles promedio diarios de producción del campo Caño Limón, el cual venía presentando producción diferida a raíz de las contingencias en la ruta de evacuación natural.

Finalización exitosa del proyecto Dilución Coveñas, que contó con instalaciones especializadas en el manejo de NAFTA para dilución y mezcla con el crudo, y generar de esa manera mayor valor para el cliente.

Implementación exitosa del transporte de crudos extrapesados (600 centistokes), reduciendo el costo de la cadena de transporte a nivel nacional.

Optimización de la operación de dilución en y en el descargadero Cusiana, incrementando su capacidad en 28.000 barriles por día.

Implementación exitosa del proyecto AD-600, el cual incluyó la adecuación de la infraestructura, equipos rotativos, instrumentación, equipos auxiliares y sistemas de medición y protección de las 10 estaciones de OcenSA, para el manejo de crudos de viscosidades de hasta 600 centistokes, reduciendo el costo de la cadena de transporte a nivel nacional.



Enfocarnos en las necesidades de nuestros clientes

- Cambiando la forma de actuar y pensar, pasando de un mundo de sobredemanda a un mundo de competencia.
- Reformulando la estrategia hacia una de carácter comercial, donde la premisa principal es la creación de valor a través de soluciones "hechas a la medida".

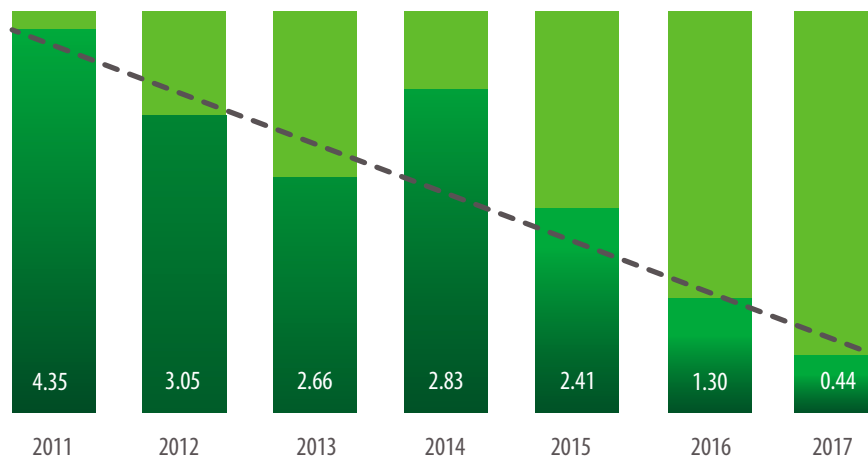


Consolidarnos como operadores de clase mundial

- Generando procesos eficientes para servir de esta forma a los clientes.
- Incrementando los niveles de servicio.
- Mejorando los márgenes de operación.



En el marco de la Ética del cuidado, Ocesa centra sus esfuerzos en la seguridad de las personas y es por esta razón que en términos de salud, seguridad y medio ambiente (HSE, por sus siglas en inglés) se alcanzó un TRIF de 0,44, el registro de incidentes más bajo de los últimos 12 años, superando la meta de 0,8 planteada para el 2017.



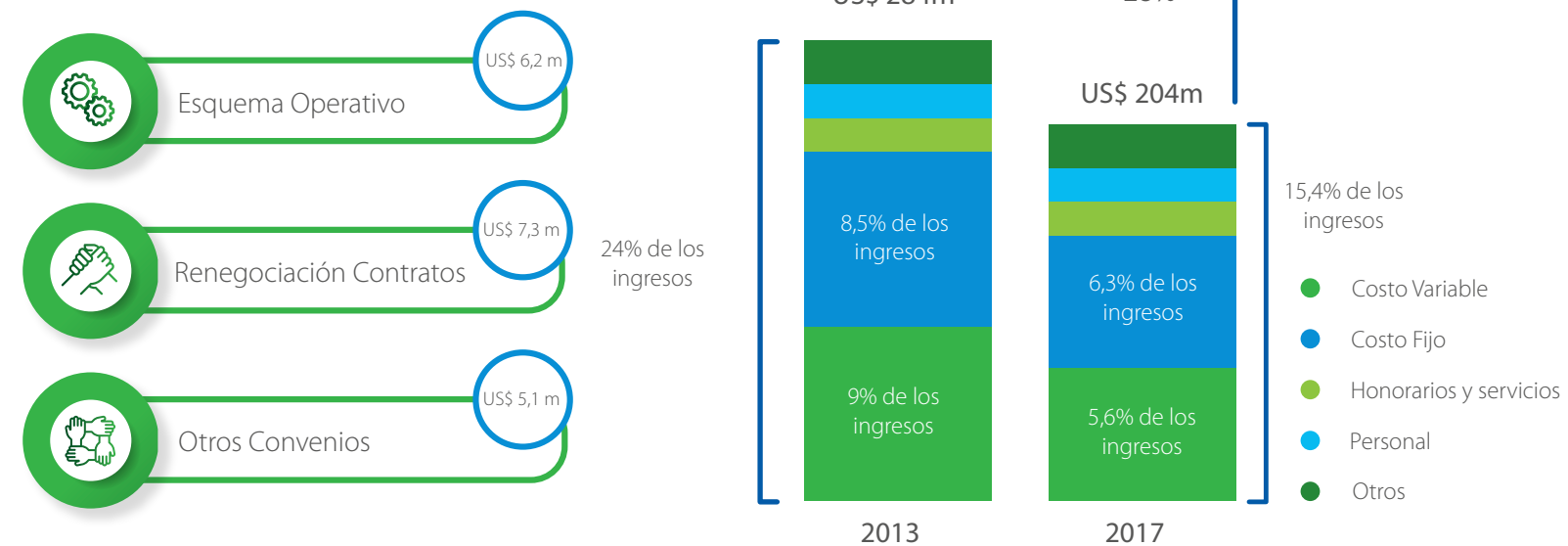
*Mejora año tras año gracias a la implementación exitosa del Programa de Cultura y Capacitación de HSE

*Registro de incidentes más bajos de los últimos 12 años.

Materialización de ahorros estructurales por \$18,6 millones de dólares. Las principales palancas de valor fueron:

- Constante optimización del esquema operativo, por \$7,3 millones de dólares, mediante la gestión de costos energéticos y la toma de decisiones en tiempo real.
- Renegociación del contrato de Operación y Mantenimiento (O&M) con Ecopetrol y los convenios suscritos con las Fuerzas Militares.
- Renegociación de otros contratos y optimización de rutinas de mantenimiento.

AHORROS ESTRUCTURALES POR US\$18.6M EN 2017



Durante todo el año se llevó a cabo el despliegue de prácticas de sostenibilidad en todas las estaciones y bases de mantenimiento de línea del oleoducto, dejando al 100% la dinámica de los tableros LIN, que son la principal herramienta para hacer seguimiento a los indicadores clave de rendimiento de cada área y en general de la compañía (KPI, por sus siglas en inglés). También se realizaron diálogos de desempeño en los niveles de gerencia, dirección y presidencia.

Generar desarrollo en entornos seguros y en paz en las regiones

- Fortaleciendo a la mujer para el mejoramiento de la calidad de vida de su entorno.
- Generando confianza para minimizar costos de conflictividad.
- Asegurando el impacto neto positivo ambiental.
- Cuidando la vida para asegurar la integridad de las personas.
- Asegurando la presencia institucional en las regiones a través de la construcción de alianzas.



PLANES

Ocensa mantiene su compromiso con el desarrollo sostenible de los municipios de su área de influencia y, en ese sentido, realizó diferentes proyectos y actividades que dejaron como resultado los siguientes logros:

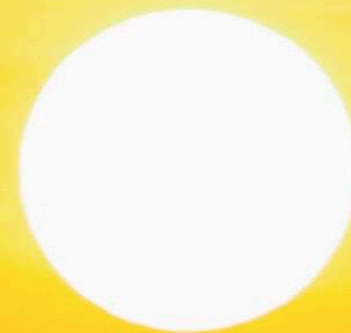
Actualización y publicación de la estrategia de relacionamiento en el territorio, en el escenario de posconflicto.

Implementación del sistema integrado de información del entorno.

Análisis del posconflicto y definición de la posición oficial de Ocensa.

Inicio del proceso de obtención de la certificación ISO 14001 de 2015 para el sistema de gestión ambiental.

Consolidación de Ocensa como miembro de la Junta Directiva del Comité Minero Energético, en el cual convergen diversos actores interesados en la protección, promoción y respeto de los derechos humanos.



2. ESTRATEGIA DE NEGOCIO

The whiteboard displays several data tables and charts. At the top right, there are two small tables with numerical data. Below them is a table titled 'Crudo Vasconia' with two rows. Further down is a table titled 'Cumplimiento en la programación' with columns for Sem 1, Sem 2, Sem 3, Sem 4, and Acumulado. The bottom part of the whiteboard shows a detailed table with multiple rows and columns, including a 'Porcentaje' column and a 'Ganancia' column.

	TK-0130	TK-0130	TK-0130
% API	18,9	18,9	18,9
% BSW	0,159	0,159	0,159
% API	25,3	25,3	25,3

Crudo Vasconia					
% BSW	0,159	0,159	0,159	0,159	0,159
% API	25,3	25,3	25,3	25,3	25,3

Cumplimiento en la programación					
	Sem 1	Sem 2	Sem 3	Sem 4	Acumulado
Rata	610 622	622 622			
% Cumplimiento	99,3	100,1			
F.C.P.	100,6	100,1			
Apoy	5	5			
Porcentaje	93	98	5	5	5
Monterrey	83	103			
Santiago	101	100			
Aguaym	101	104			
Coahuila	100	100			
Morelia-Puebla	90	100			
Guatemala	105	100			
Durango	82	61			
Porcentaje	60	84			
Ganancia	15,15	15,15			
Costo	12,7	14,3			
Beneficio	1,4	0,8			

2. ESTRATEGIA DE NEGOCIO

(GRI 102-16)

Ocensa tiene como base de su cultura y operación una misión, una visión y unos objetivos determinados. Estos elementos son la hoja de ruta bajo la que actúan y se guían todos los colaboradores y directivos de la compañía, y han sido definidos cuidadosamente con base en la estrategia del negocio y la coyuntura actual.

VISIÓN

En el año 2023, Ocensa generará utilidad operacional de 1.500 millones de dólares, a través de la captura de oportunidades de crecimiento, consolidándose como la plataforma de transporte por oleoductos más eficiente en Colombia.

MISIÓN

Generamos valor al petróleo que transportamos, cuidando nuestra gente, nuestro entorno y nuestro ambiente.

VALORES CORPORATIVOS



Respeto

Significa aceptar al otro desde la diferencia, reconociendo sus derechos y su dignidad.



Responsabilidad

Entendida como actuar de manera diligente frente a nuestros compromisos, la compañía, la sociedad y el medio ambiente, asumiendo las consecuencias de nuestros actos y decisiones.



Excelencia

Que implica alcanzar resultados oportunos, que superen las condiciones y estándares establecidos, en la perspectiva de mejora y aprendizaje continuos, a través del uso eficiente de los recursos.



Transparencia

Que significa pensar, decir y hacer, sin lugar a ambigüedad, de manera congruente y haciendo evidente y trazable lo actuado.



Colaboración

Que representa sumar el esfuerzo individual al esfuerzo de otros para trabajar en equipo por el logro de los objetivos de la compañía.

OBJETIVOS

Los objetivos estratégicos de Ocesa fueron aprobados por la Junta Directiva en función de cuatro perspectivas, que se encuentran enunciadas a continuación:



Financieros

- Maximizar el valor de la compañía de manera sostenida, generando valor a los accionistas, a través de una operación rentable y sostenible, incrementando los ingresos por servicio de transporte de crudo y otros servicios relacionados, y optimizando los costos operacionales.



Grupos de interés

- Ser una plataforma de transporte por oleoductos en el país.
- Ser reconocida por el desempeño socialmente responsable en su ámbito de acción.
- Fortalecer el relacionamiento con los grupos de interés con el fin de maximizar el beneficio mutuo, logrando reconocimiento por el desempeño socialmente responsable.



Procesos

- Mantener estándares para una operación eficiente, confiable y segura.
- Asegurar la excelencia en la gestión de proyectos.
- Capturar oportunidades de mercado para integrar la plataforma de transporte.
- Fortalecer y maximizar el modelo de desarrollo organizacional.
- Consolidar la gestión integral de las ofertas de valor a los grupos de interés, integrando de manera articulada, los procesos, la infraestructura y la estructura organizacional, atendiendo las necesidades del mercado y operando en forma eficiente y confiable.



Aprendizaje y tecnología

- Consolidar la gestión del capital humano en forma competitiva, con la estructuración e implementación de los modelos de gestión de personal, que le permitan a Ocesa, retener, motivar y aprovechar efectivamente el conocimiento y habilidades del personal.
- Implementar y madurar un sistema de gestión del conocimiento e innovación.
- Integrar al negocio la tecnología que apalanque el modelo operacional.
- Todo lo anterior, asegurando la gestión de información y la transferencia de prácticas de proceso internas y externas que permitan crear ventajas competitivas, como también innovaciones, con el fin de mantener y mejorar el know how de Ocesa.

PILAR DE LA ESTRATEGIA

(GRI 102-40, 102-42, 102-43, 102-44 102-46)

La ética del cuidado está definida como el único pilar estratégico de Ocesa y a través de este la compañía se hace consciente y materializa la relevancia que tienen, para la sostenibilidad del negocio, el cuidado, la protección y el compromiso con sus grupos de interés. En el marco de este pilar se definen seis dimensiones como frentes de trabajo.

1. Nuestra gente:

Respetar y promover de manera irrestricta los derechos de las personas asociadas al negocio. Esta dimensión abarca los empleados y los empleados de los contratistas.

2. Nuestras comunidades:

Valorar la dignidad humana en el entorno con énfasis en la mujer para viabilizar nuestra operación. Esta dimensión incluye las comunidades del área de influencia.

3. Nuestro ambiente:

Desarrollar acciones para la mitigación y adaptación al cambio climático. Esta dimensión se refiere al medio ambiente en el área de influencia.

4. Nuestros aliados:

Buscar nuevos servicios para fidelizar a los clientes y capturar nuevas oportunidades de negocio. En esta dimensión se encuentran los clientes, los accionistas y los contratistas.

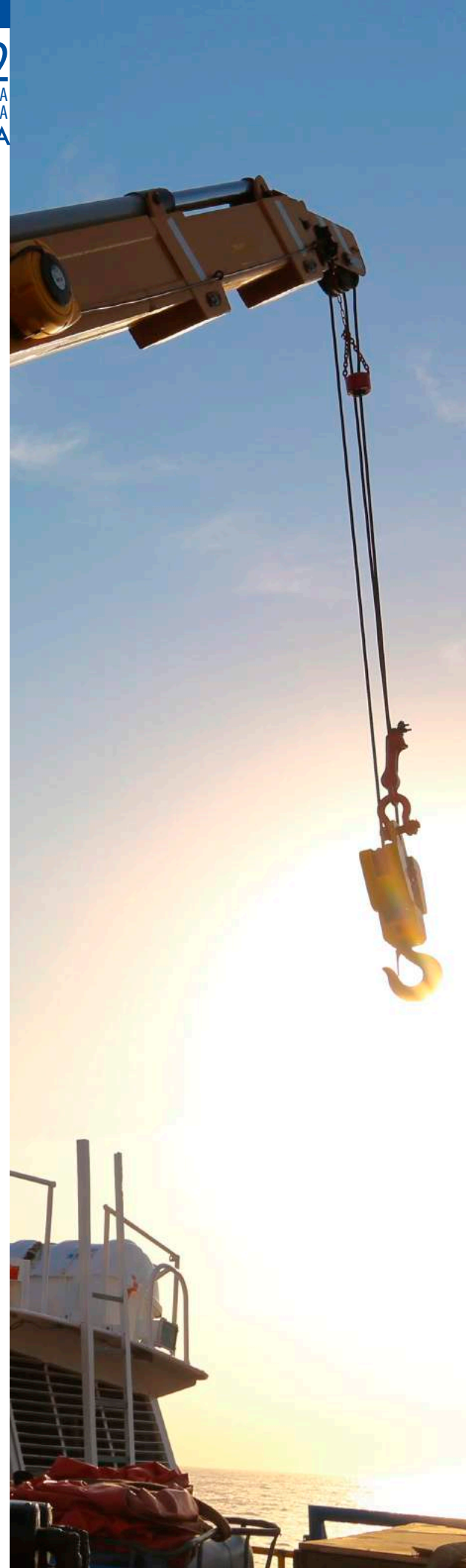
5. Nuestros activos:

Proteger nuestra infraestructura de transporte de petróleo, el buen nombre y el know how de la compañía. En esta dimensión se contempla la infraestructura, la reputación y el conocimiento.

6. Las instituciones:

Generar alianzas y transacciones de calidad y asegurar la presencia del Estado en la zona de operación. Esta dimensión implica a las autoridades y el gobierno.

Los derechos humanos constituyen el lineamiento transversal para asegurar la coherencia de este pilar.



MODELO ORGANIZACIONAL

Como parte de la administración del modelo organizacional y en función del logro de la estrategia, se han realizado ajustes a la estructura y a los procesos de la compañía, incorporando un soporte importante para la consolidación del Sistema de Gestión HSE y del Sistema de Gestión Operacional, asegurando el cumplimiento del Marco Regulatorio Operacional. De igual forma, se trabajó con un grupo multidisciplinario en la definición del marco estratégico del Sistema de Gestión Operacional, incluyendo la integración, definiciones y objetivos de la compañía, para continuar apalancando la visión clase mundo.

Se realizaron intervenciones para ajustar los sistemas de operación de turnos de trabajo, enfocadas en reducir el riesgo psicosocial en las áreas de operación y mantenimiento.

En el marco del mejoramiento continuo, para el componente de procesos, durante el 2017 se realizaron intervenciones en conjunto con líderes de procesos y sus equipos encaminadas a mejorar el nivel de madurez de seis macroprocesos organizacionales, que incluyeron Inteligencia de Mercado, Planeación Logística, Operaciones, Responsabilidad Social, Gestión HSE y Seguridad Física y Protección.

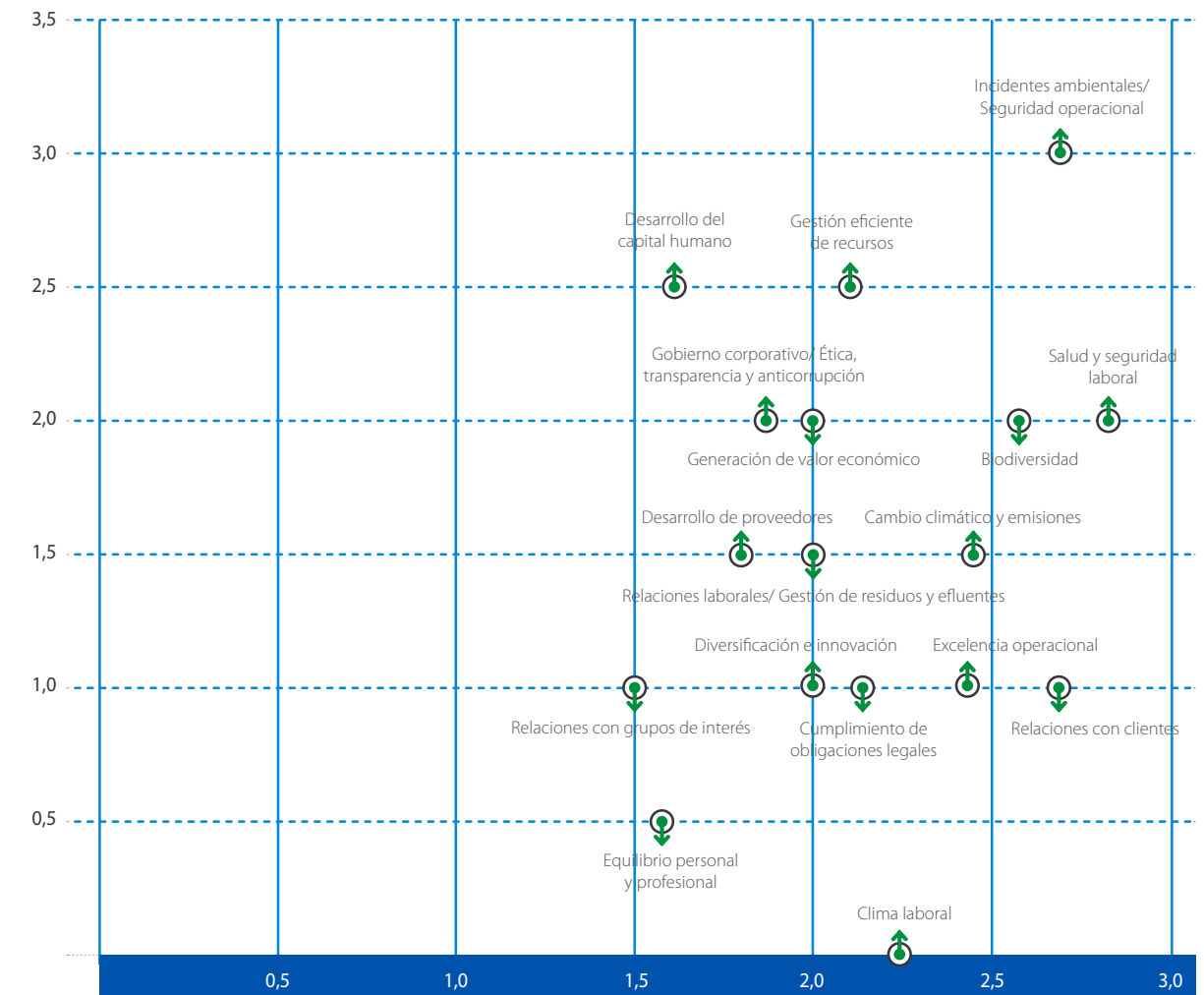


2.1 ANÁLISIS DE LA MATERIALIDAD

(GRI 102-47)

En el 2014 Ocesa realizó el ejercicio de materialidad en el que se identificaron, priorizaron y validaron los asuntos más importantes para la organización y que generan mayor impacto entre sus grupos de interés. En el marco de este ejercicio, se identificaron los asuntos materiales de la compañía, que se enmarcan en las tres dimensiones de la sostenibilidad: económica, social y ambiental.

MATRIZ DE MATERIALIDAD OCENSA

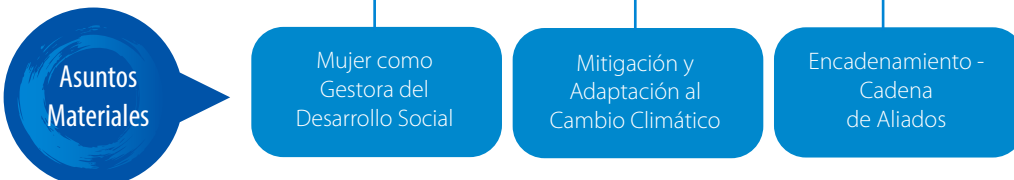


De igual forma, en 2015 se realizó un ejercicio organizacional en el que se definieron los ejes estratégicos de la compañía como respuesta a las necesidades y dinámicas del mercado y del entorno, a la evolución de la organización y a las dimensiones de la Ética del cuidado (pilar de la estrategia de OcenSA) con sus respectivos frentes de trabajo (grupos de interés): Nuestras comunidades, Nuestra gente, Nuestro ambiente, Nuestros aliados, Nuestros activos y Las instituciones. Bajo este marco, se enfocaron los esfuerzos de la compañía en tres asuntos materiales, que muestran la capacidad de OcenSA de ir más allá de la gestión de los impactos y generar valor para la sociedad.

Las tres áreas temáticas (asuntos materiales) de la organización seleccionadas a partir de la matriz de materialidad, los estándares internacionales más relevantes, las megafuerzas de desarrollo a nivel mundial y las expectativas de los grupos de interés fueron: 1) Mujer como gestora del desarrollo social, 2) Mitigación y adaptación al cambio climático y 3) Encadenamiento - Cadena de Aliados.

CUIDADO

Nuestra Gente	Nuestras Comunidades	Nuestro Ambiente	Nuestro Aliados	Nuestro Activos	Las Instituciones
Respetar y promover de manera irrestricta los derechos de las personas asociadas al negocio.	Valorar la dignidad humana en el entorno con énfasis en la mujer para viabilizar nuestra operación.	Desarrollar acciones para la mitigación y adaptación al cambio climático.	Buscar nuevos servicios para fidelizar a los clientes y capturar nuevas oportunidades de negocio.	Proteger nuestra infraestructura de transporte de petróleo, el buen nombre el know how de la compañía.	Generar alianzas y transacciones de calidad y asegurar la presencia del Estado en la zona de operación
Empleados	Comunidades del área de influencia	El ambiente en el área de influencia	Clientes	Infraestructura	Autoridades
Empleados de contratistas			Accionistas	Reputación	Gobierno
			Contratistas	Conocimiento	



- **Mujer como gestora del desarrollo social (Nuestras comunidades):**

Esta iniciativa impacta directamente a la comunidad, identificada como uno de los grupos de interés de OcenSA, aunque sus acciones y resultados también benefician al entorno en general, pues es claro que las mujeres desempeñan un importante rol, en la construcción de la familia como núcleo de la sociedad, al igual que en otros ámbitos, como el de trabajadoras, líderes comunitarias, empresarias, entre otros.

- **Mitigación y adaptación al cambio climático (Nuestro ambiente):**

La compañía es consciente de que una de sus prioridades debe ser contribuir a proteger la casa de todos; el medio ambiente que nos brinda todo lo necesario para vivir. Como respuesta a esta realidad, OcenSA desarrolla diferentes programas, iniciativas y actividades de mitigación y adaptación al cambio climático.

- **Encadenamiento - Cadena de aliados (Nuestros aliados):**

La unión hace la fuerza. Por eso, OcenSA incluye dentro de sus grupos de interés a los contratistas y proveedores, que resultan claves para la dinamización de las economías regionales, la generación de oportunidades de empleo y la contribución al mejoramiento de las competencias empresariales en los territorios.

2.2 COMPROMISO CON LA PROMOCIÓN Y RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Ocensa está comprometida con la promoción y el respeto de los Derechos Humanos; propósito que está soportado en uno de los ejes de la estrategia “Generando desarrollo en entornos seguros y en paz” y que ha exigido el análisis de factores de contexto, entre los que se destacan los impactos del acuerdo de paz.

Es así como la compañía ha gestado nuevas formas de relacionamiento, que incluyen nuevos liderazgos y alianzas con la institucionalidad local, regional y nacional, de manera tal que, con una transformación sociopolítica bien atendida, se genere valor para la compañía, la comunidad y el país, aportando a la consolidación de la paz

PRINCIPIOS DE LOS DERECHOS HUMANOS



2.2.1 POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

Durante el 2017 comenzaron a ser implementadas las conclusiones de los procesos adelantados por Ocensa para definir los protocolos y realizar ajustes al Sistema de Quejas y Reclamos de la compañía (Grievance System), adelantados con el Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos y con International Alert, una ONG internacional que actúa a nivel global para apoyar la finalización de conflictos y la consolidación de una paz sostenible. En particular, se avanzó en la definición de la forma en que se atienden las protestas sociales que se presentan en el área de influencia, relacionadas o no con la operación del oleoducto, en la construcción del Plan de Comunicación Externa para Personerías y Comunidades, así como en la realización de inducciones y reinducciones a nuevos y antiguos funcionarios de Ocensa, informes mensuales y trimestrales remitidos al área de Operaciones y a la alta dirección, respectivamente, y en el seguimiento a la respuesta de las PQRS trasladadas a los contratistas.

LOGROS

- Lineamientos para la gestión de quejas y reclamos.
- Estándar de gestión de protestas pacíficas y/o violentas.
- Fortalecimiento de la comunicación y divulgación del Sistema de Quejas y Reclamos.
- Consolidación del Sistema de Quejas y Reclamos como fuente de alertas tempranas, realizando análisis de riesgos a quejas y/o reclamos con importancia alta en materia de derechos humanos..

2.2.2 FORMACIÓN EN DERECHOS HUMANOS

(GRI 410-1)

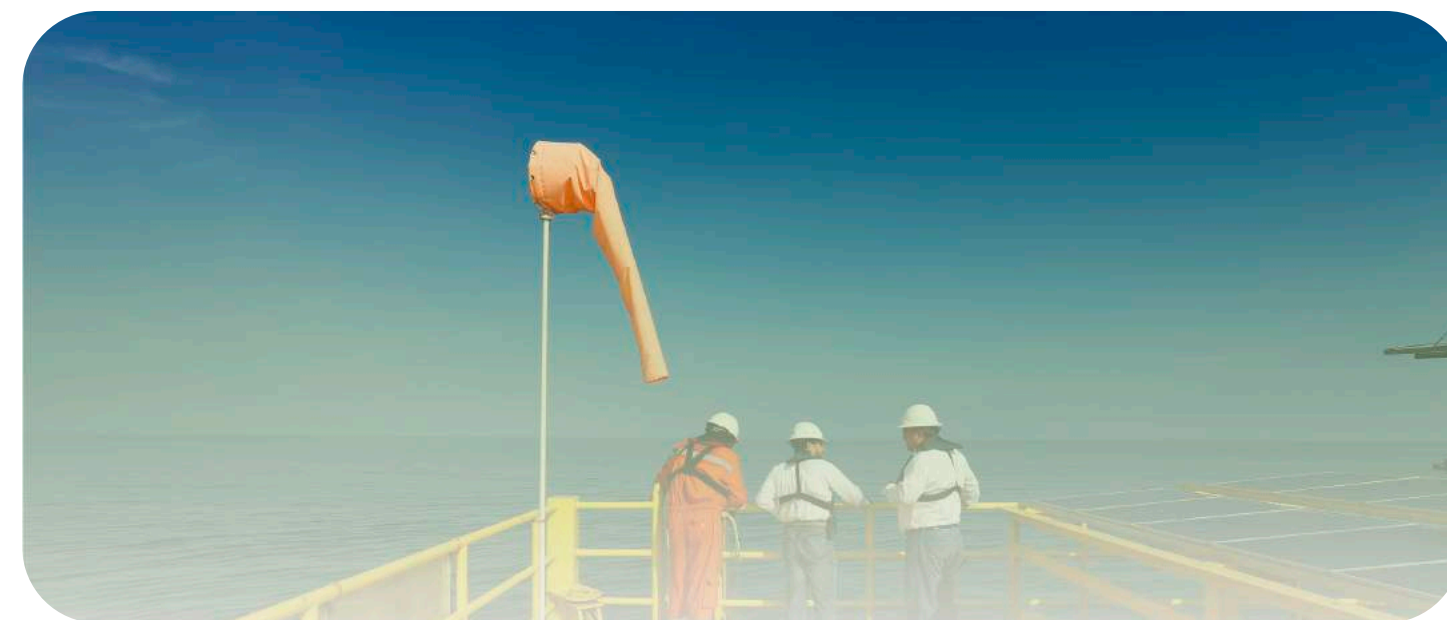
En línea con nuestro compromiso de promoción y respeto de los derechos humanos, hemos establecido acuerdos de formación y capacitación con los contratistas que prestan los servicios de seguridad a OcenSA, a través de los cuales se realiza la divulgación de la política corporativa y de las herramientas de gestión que permiten poner en práctica nuestros propósitos en esta materia.

Tabla 2.1. Resultados de la formación en derechos humanos

ACTIVIDADES/ PERSONAS	LUGARES							TOTAL
	REMEDIOS	POLLO	PUERTO BERRÍO	CHIQUILLO	CAUCASIA	GRANJITA	COVEÑAS	
Personas vinculadas al dispositivo	7	4	5	12	12	12	32	84
Participantes en actividades de divulgación de la Política de derechos humanos de OcenSA, del Reglamento interno de trabajo, el compromiso individual de cumplimiento con la Política de derechos humanos y el Código de ética y conducta, entre otras.	7	4	5	12	12	12	32	84
Cumplimiento (%)	100	100	100	100	100	100	100	100

ACTIVIDADES/ PERSONAS	ESTACIÓN								TOTAL
	LA BELLEZA	SORACÁ	TUNJA	MIRAFLORES	PÁEZ	PORVENIR	CUSIANA	SEGURIDAD URBANA	
Personas vinculadas al dispositivo	4	4	3	7	12	11	22	11	74
Participantes en actividades de divulgación de la Política de derechos humanos de OcenSA, del Reglamento interno de trabajo, el compromiso individual de cumplimiento con la Política de derechos humanos y el Código de ética y conducta, entre otras	4	4	4	7	12	11	22	11	84
Cumplimiento (%)	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Actualmente, OcenSA cuenta con convenios suscritos con las Fuerzas Militares que incluyen el compromiso de dar cumplimiento a los protocolos de la compañía en materia de derechos humanos. En el marco de cada convenio se destinan recursos para el desarrollo de las capacitaciones y se entregan las respectivas certificaciones, sin que exista una obligación expresa al respecto.





3. NUESTRA GENTE

“Respetar y promover de manera irrestricta los derechos de las personas asociadas al negocio”.

3.1 LOS EMPLEADOS PARA OCENSA

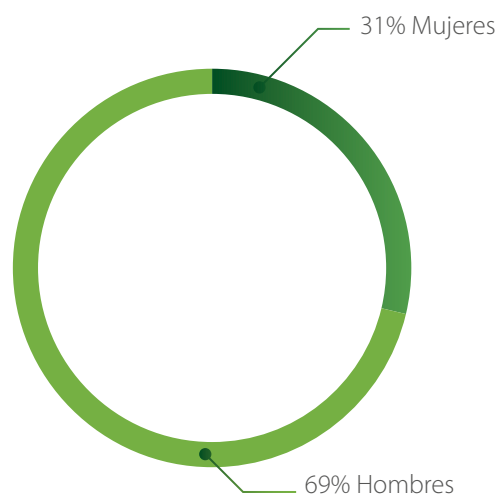


(GRI 102-8, 401-1, 401-3, 405-1)

Los colaboradores son el motor y la energía que impulsa y da vida al negocio. Como fruto del esfuerzo, la dedicación y el compromiso de cada una de las personas que hacen parte del equipo, la compañía ha logrado crecer de una manera sostenible.

Al cierre del último trimestre del año 2017, OcenSA contaba con 295 empleados directos, de los cuales el 31% eran mujeres y el 69% hombres. El 93% de las mujeres se encontraban ubicadas en Bogotá, predominando en campo el género masculino. El 100% de los empleados trabajaba en jornada de tiempo completo.

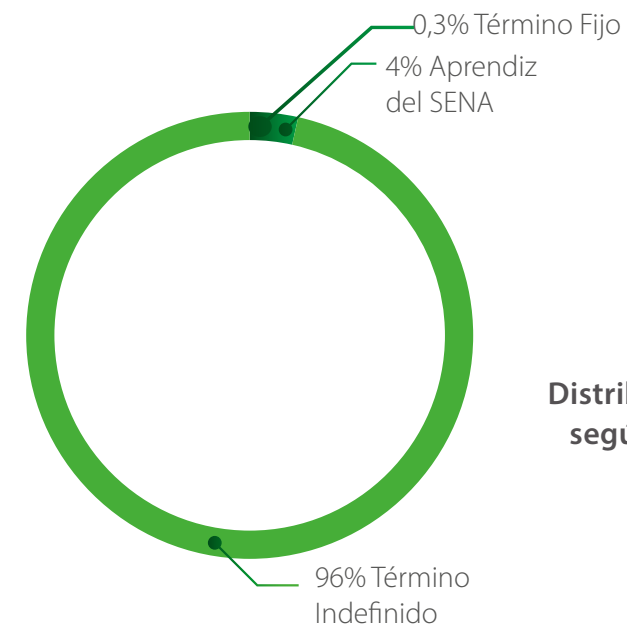
POBLACIÓN OCENSA



Distribución de la nómina según género.

CONTRATOS A TÉRMINO FIJO		CONTRATOS A TÉRMINO INDEFINIDO		CONTRATOS DE APRENDIZAJE	
Mujeres	1	Mujeres	81	Mujeres	9
		Hombres	204		

TIPO DE CONTRATO



Distribución de la nómina según tipo de contrato

Para OcenSA es importante aportar en el inicio de la vida laboral de las nuevas generaciones; por esta razón, durante 2017 se suscribieron nueve contratos de aprendizaje.

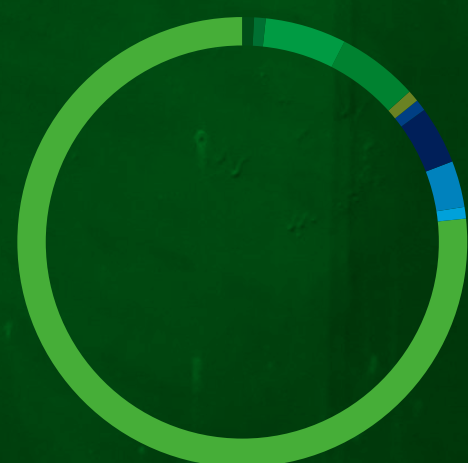


HOMBRES

MUJERES

Cusiana, Casanare	20	Tunja, Boyacá	1
El Porvenir, Casanare	2	Cusiana, Casanare	1
Páez, Boyacá	1	Coveñas, Sucre	2
Tunja, Boyacá	9	Bogotá, D.C.	85
Bogotá, D.C.	129	Miraflores, Boyacá	1
Chiquillo, Antioquía	2	Puerto Berrío, Antioquía	1
Puerto Berrío, Antioquía	14		
Caucasia, Antioquía	3		
Coveñas, Sucre	19		
Miraflores, Boyacá	3		
Vasconia, Puerto Boyacá	2		

DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA

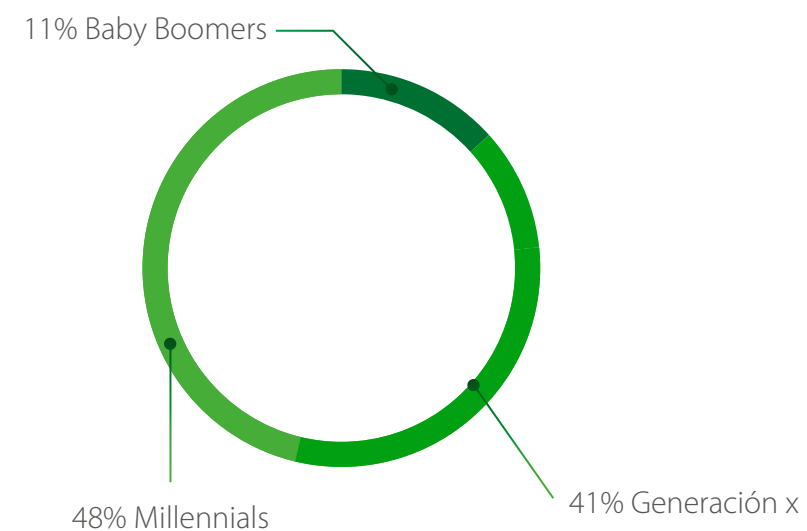


1%	Caucasia	1%	Páez
1%	Chiquillo	5%	Puerto Berrío
7%	Coveñas	4%	Tunja
7%	Cusiana	1%	Vasconia
0%	Porvenir	72%	Bogotá
1%	Miraflores		

Distribución geográfica de la nómina

El promedio de edad de la población total para el año 2017 fue de 40 años; para el género femenino, la media fue de 38 años y para el masculino de 42 años.

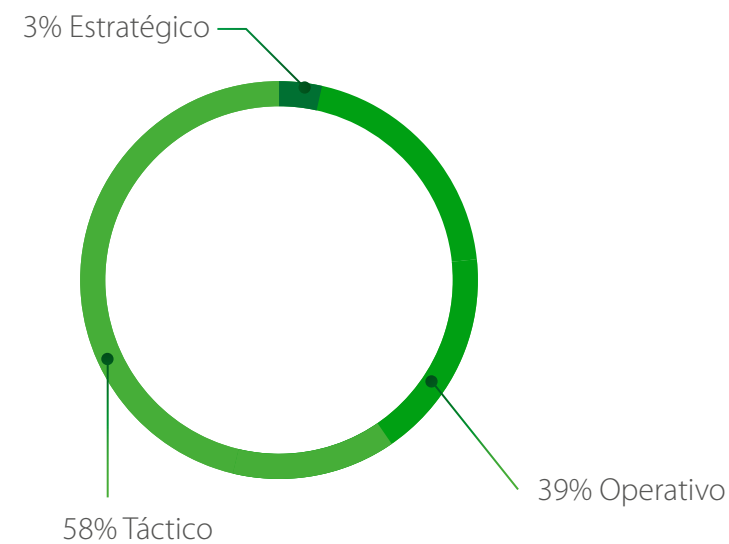
GENERACIONES



Distribución generacional de la nómina

En cuanto a la composición por los niveles de cargo, estratégico, táctico y operativo, la planta de empleados se encuentra distribuida de la siguiente manera:

NIVEL DEL CARGO



Distribución de la nómina según nivel del cargo

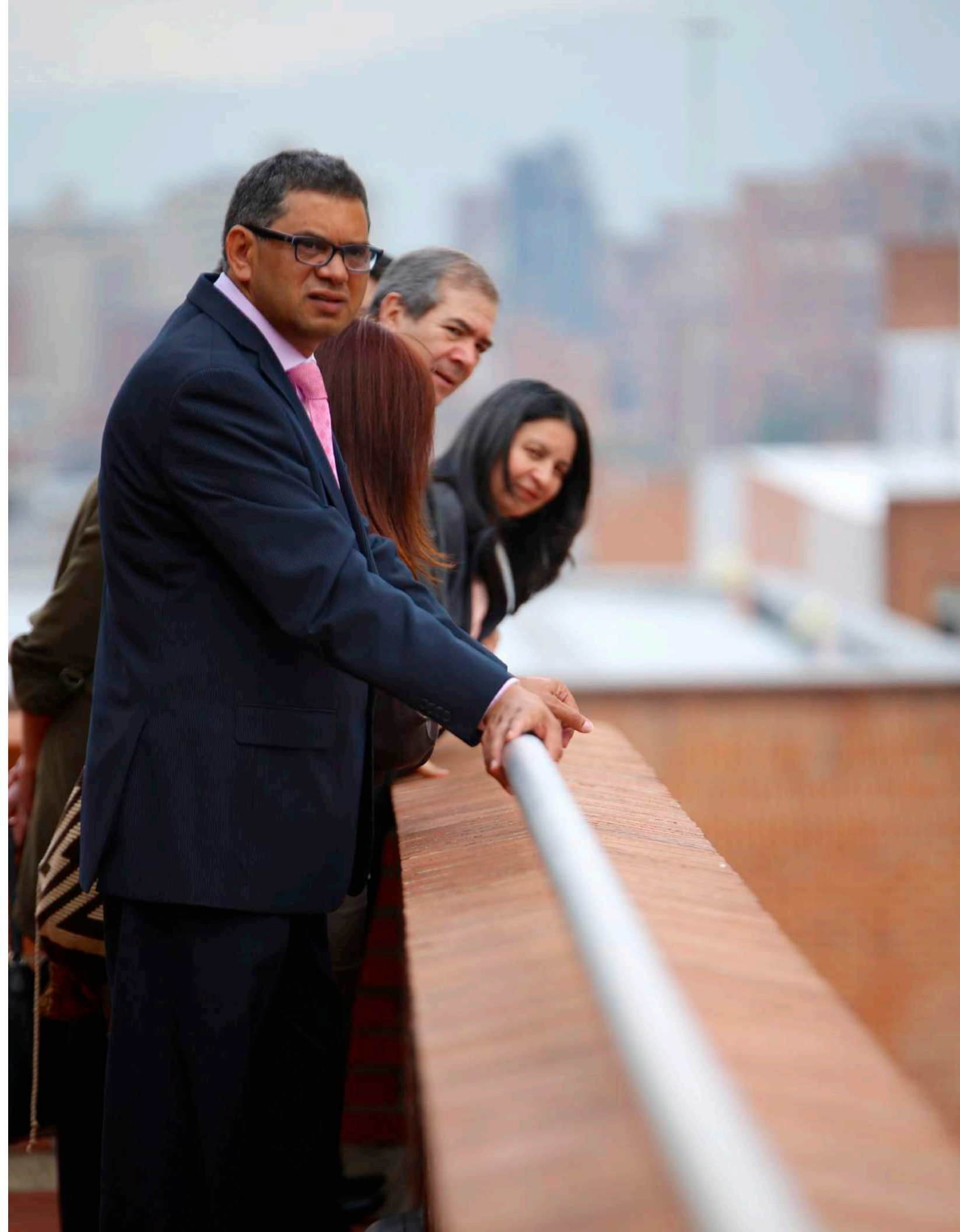
En el nivel estratégico de la compañía, el 50% del equipo directivo está integrado por mujeres.

Durante el año 2017 se presentaron 42 contrataciones laborales que corresponden al 14% de toda la planta de personal, distribuidas de la siguiente manera:

Tabla 3.1. Contratación en el 2017 por generación, género y ubicación

GENERACIÓN			GÉNERO		UBICACIÓN	
BABY BOOMERS	GENERACIÓN X	MILLENNIALS	HOMBRES	MUJERES	BOGOTÁ	CUSIANA
1	9	32	18	24	41	1

En el año 2017 se presentó una licencia de paternidad y cinco de maternidad. Todos los empleados con derecho a la licencia disfrutaron de este beneficio, se reincorporaron al trabajo y continuaron con sus actividades regulares. Sin embargo, solo el 60% de las mujeres que se reincorporaron continuaron trabajando pasados los doce meses. El único hombre que tomó licencia y se reincorporó no continuó laborando pasados los doce meses.



3.1.1 ESTABLECEMOS RELACIONES DE CONFIANZA Y MUTUO BENEFICIO

Los espacios de comunicación constituyen en Ocesa una herramienta fundamental para fortalecer las relaciones de confianza con sus empleados y para garantizar la adecuada difusión de las metas, nuevos lineamientos y objetivos organizacionales por parte de la alta gerencia. Durante 2017 se realizaron, entre otras actividades, las siguientes:

People Day:

Es un espacio trimestral en donde el equipo directivo, guiado por el área de Talento Humano, debate una agenda que incluye exclusivamente temas referentes a los empleados.

Cómo vamos:

Es un boletín digital a través del cual se le informa a toda la compañía cómo va en el cumplimiento de los indicadores corporativos.



Town Hall:
Es un espacio de interacción con el presidente de la compañía en el que se transmiten lineamientos, se informa cómo van los indicadores y se comparten las principales directrices estratégicas que permitan encauzar el horizonte de acción de la empresa.



Foro estratégico:
Es un encuentro entre la alta dirección y la gerencia media para debatir iniciativas, presentar y retar resultados, socializar alertas identificadas y acciones propuestas y visualizar y analizar proyecciones.



Ocesa en movimiento – News:
Es un boletín digital dirigido a los colaboradores y su objetivo es informar sobre el avance de los proyectos e hitos cruciales para la compañía.



Adicionalmente, Ocesa cuenta con espacios semanales y mensuales en los que cada director se reúne con su equipo primario y el equipo extendido, respectivamente, para tratar temas de interés general.

3.1.2 HERRAMIENTAS REGULADORAS DE LAS RELACIONES LABORALES

3.1.2.1 REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

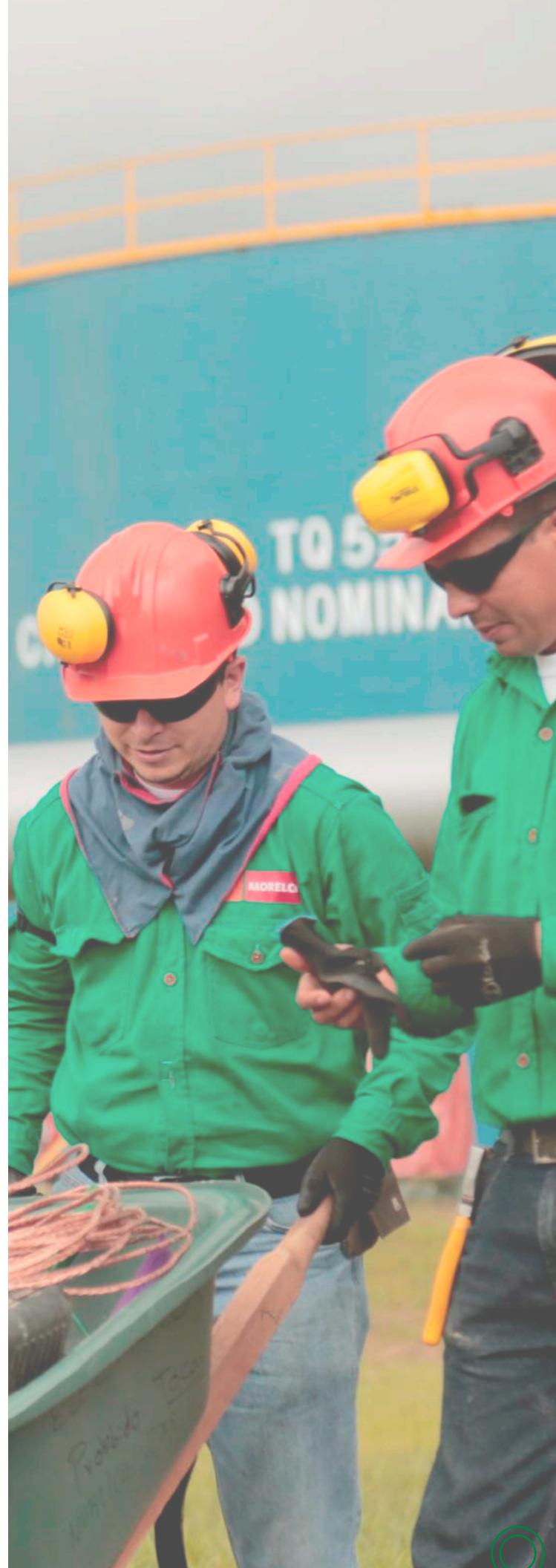
En el 2014 se realizó la última actualización al reglamento interno de trabajo, que continúa vigente a la fecha.

3.1.2.2 COMITÉ DE CONVIVENCIA

De conformidad con lo establecido por la legislación nacional, en el Comité de Convivencia de la compañía participan dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores, quienes son elegidos de manera libre y democrática, cada uno de ellos con su respectivo suplente.

Uno de los principales objetivos de este comité es prevenir situaciones de acoso laboral y contribuir con la protección de los trabajadores en lo referente a riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo (Resolución 2646 de 2008).

Los ocho trabajadores del Comité corresponden al 2,71% del total de los empleados que se encontraban laborando en la compañía en diciembre de 2017.



3.1.3 COMPENSACIÓN

(GRI 401-2)

El alto nivel de retención del talento humano que se registra en OcenSA está relacionado principalmente con el esquema de compensación que maneja la compañía, que está basado en una política de salarios clara y transparente. No existen distinciones salariales por género; la escala salarial clasifica a los empleados por niveles dependiendo del rol del cargo ejercido dentro de la organización, agrupándolos en operativos, tácticos y estratégicos.

Los empleados con contrato directo con la compañía cuentan con beneficios adicionales a la remuneración mensual, entre los que están un salario variable anual, créditos con bajas tasas de interés y seguros de vida y medicina prepagada. De igual forma, se ofrece un portafolio robusto y completo de beneficios blandos que hacen parte del programa de Salud y Bienestar de OcenSA, denominado salario emocional.

EL ESQUEMA DE COMPENSACIÓN BUSCA:

- Retener el talento humano.
- Mantener y mejorar el clima laboral.
- Fortalecer la calidad de vida de los colaboradores.

En la búsqueda continua de mecanismos para fortalecer y mejorar el esquema de compensación, se realizó un ejercicio de benchmarking que incluyó múltiples empresas y que sirvió como base para generar mejoras contundentes en el manejo de los beneficios para los empleados.

Este nuevo modelo busca optimizar la inversión en beneficios y mejorar su competitividad, aumentando así el valor para los empleados con un esquema sostenible en el tiempo, medible y actualizable, bajo las siguientes premisas:

MANTENER EL MISMO PRESUPUESTO DE BENEFICIOS, MEJORANDO EL IMPACTO EN LOS EMPLEADOS.

FORMULAR LOS BENEFICIOS DE MANERA QUE APORTEN UN MAYOR VALOR PARA EL EMPLEADO.

GENERAR EQUIDAD INTERNA.

OFRECER BENEFICIOS SOSTENIBLES.

RETENER EL TALENTO Y ATRAER TALENTO JOVEN.

TRANSFORMAR EL PORTAFOLIO DE BENEFICIOS FIJOS EN UN MENÚ DE OPCIONES QUE SE CARACTERIZA POR: FORTALECER LA EQUIDAD, FOMENTAR EL AHORRO Y NO EL ENDEUDAMIENTO Y MAXIMIZAR LA UTILIZACIÓN DEL PORTAFOLIO. DE ESTA MANERA, CADA EMPLEADO TIENE LA OPORTUNIDAD DE ELEGIR QUÉ BENEFICIO TOMAR, DE ACUERDO CON SU NECESIDAD E INTERÉS PERSONAL.

Este esquema se implementará a partir de 2018.

3.1.3.1 PROGRAMA DE SALUD Y BIENESTAR

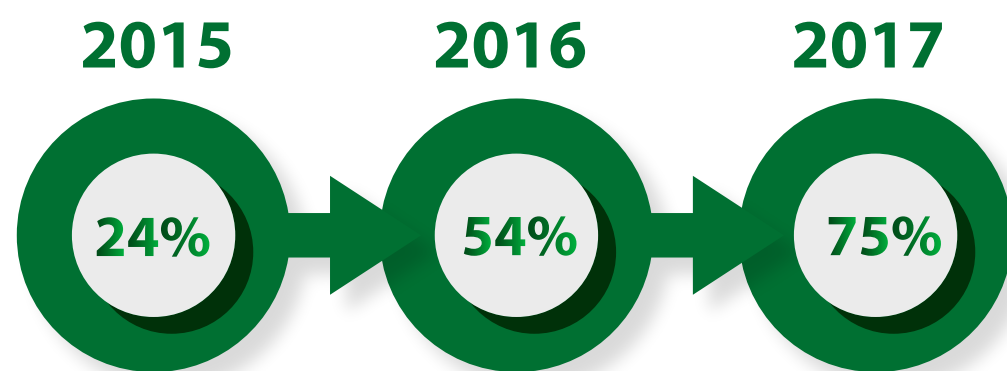
Buscando siempre la atracción y retención del mejor talento humano, Ocesa desarrolló en el 2017 el programa de Salud y Bienestar como parte del portafolio que conforma el salario emocional, que busca contribuir a mejorar la calidad de vida de los empleados y sus familias con fundamento en la Ética del cuidado.

El programa tiene dos componentes: salud, que busca promover la salud física, la sana nutrición y la salud mental de los colaboradores, y bienestar, que promueve la seguridad y eficiencia, el balance de vida y la integración.

PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL

Pensando en los factores intra- y extralaborales que puedan afectar la salud y el ámbito psicosocial de los colaboradores, se implementó en las instalaciones de Bogotá y en campo la gestión de riesgo psicosocial, según estándar del Ministerio del Trabajo. Bajo este esquema se realizaron diagnósticos por bases y por cargos, a partir de los cuales se diseñaron y ejecutaron los planes de trabajo que cierran brechas y atienden requerimientos puntuales. Igualmente, se definió un protocolo de intervención en casos críticos que tienen como causa el estrés.

Porcentaje de cumplimiento legal en riesgo psicosocial



Evolución del cumplimiento legal en riesgo psicosocial (2015-2017)

2017

- Plan de Acción: intervenciones en focos críticos.
- Compromiso Gerencial de Comité Directivo

3.1.4

PROMOVEMOS LA COMPETITIVIDAD, EL LIDERAZGO, LA EQUIDAD Y EL DESARROLLO PROFESIONAL

La formación y la capacitación son claves para la compañía, pues permiten que los empleados estén actualizados en temas relevantes para el negocio, tanto para el aporte al cumplimiento de los objetivos de la organización, como para su desarrollo profesional e intelectual.

Durante el 2017, se generaron espacios de formación en 112 temas transversales, conductuales y técnicos, impartidos de forma presencial o virtual, como parte del Plan Estratégico de Formación (PEF), con 17.572 horas-hombre y una cobertura de 295 colaboradores, dando un promedio de formación al año por persona de 59,6 horas.

3.1.4.1 DESARROLLO DEL TALENTO

(GRI 404-1, 404-2)

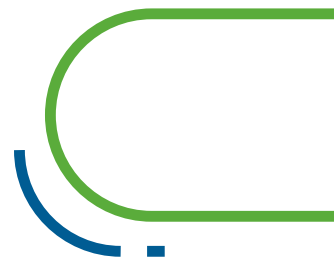
Para la gestión exitosa del talento, se requiere la implementación de acciones de formación y motivación que fortalezcan el sentido de pertenencia de los colaboradores en la compañía. En el logro de este propósito, las universidades corporativas juegan un papel clave, ya que consiguen que el talento se alinee con la estrategia y las necesidades de la operación. En sintonía con este propósito, Ocesa puso en marcha esta iniciativa y actualmente la Universidad Corporativa cuenta con tres escuelas virtuales enfocadas en liderazgo, administración e inducción/reinducción.



Durante el 2017 se dictaron 17.572 horas de formación, con un promedio de 59,6 por persona, de las cuales 20,5% corresponde a la media para mujeres y 79,5% a la media para hombres.

Tabla 3.2. Distribución de las horas de formación por cargo y género

CARGO	HORAS	GÉNERO	HORAS
Analista	144	Mujer	3607
Aprendiz	74	Hombre	13.965
Asistente	45		
Director	233		
Experto	386		
Gerente	5.541		
Jefe	2.792		
Profesional	8.229		
Técnico	128		
TOTAL	17.572		17.572

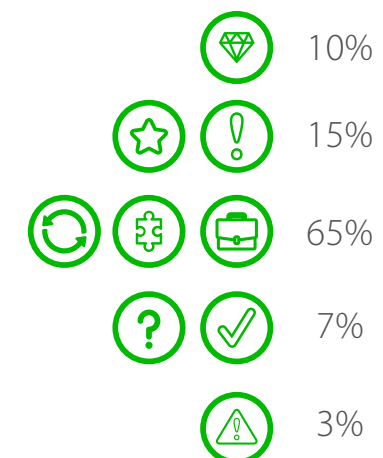


MATRIZ DE TALENTO



En el mismo sentido, y con el fin de aprovechar los talentos y garantizar que cada posición sea ocupada por la persona con las competencias técnicas y conductuales requeridas, se desarrolló la metodología de cargos críticos, planes de sucesión y designación de talento.

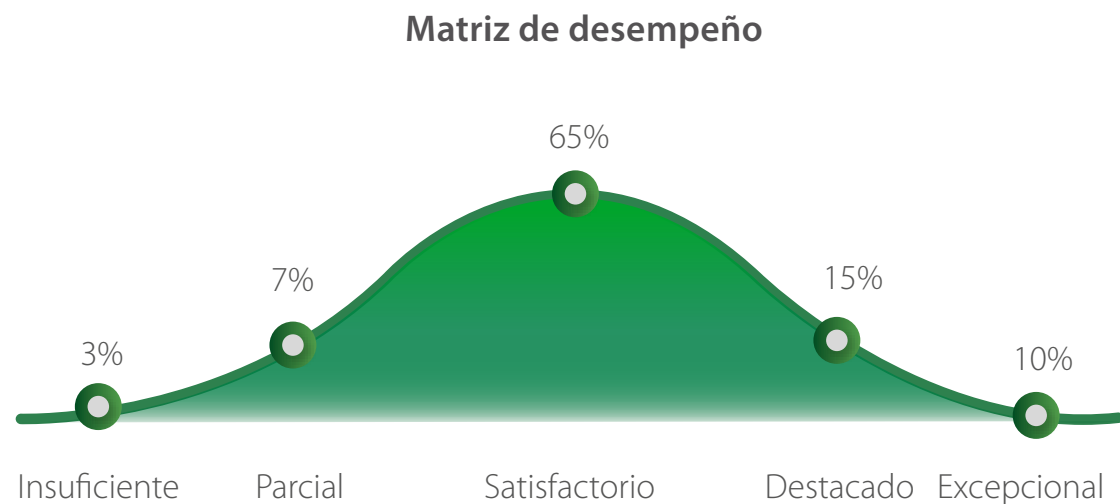
Adicionalmente y con base en los resultados de la evaluación de desempeño, se realizó un mapeo de acuerdo con la metodología Nine Box, una clasificación que tiene en cuenta variables de potencial y desempeño, que permitió identificar y priorizar necesidades de desarrollo de las personas, arrojando un posicionamiento final de toda la compañía, así:



3.1.4.2 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

(GRI 404-3)

En el 2017 se realizó la evaluación de desempeño a la totalidad de los empleados. El modelo de la evaluación se modificó para incluir cinco opciones de calificación que permitieran obtener una distribución final del total de la compañía a partir de una curva esperada, con tolerancias en cada categoría. Esta información determinó la forma de liquidar la compensación variable y el porcentaje de incremento a aplicar a cada empleado para el año siguiente. El resultado obtenido en 2017 fue:



Distribución de los empleados evaluados según género

GÉNERO	NO. DE PERSONAS	PORCENTAJE
Femenino	91	31%
Masculino	204	69%
TOTAL	295	100%

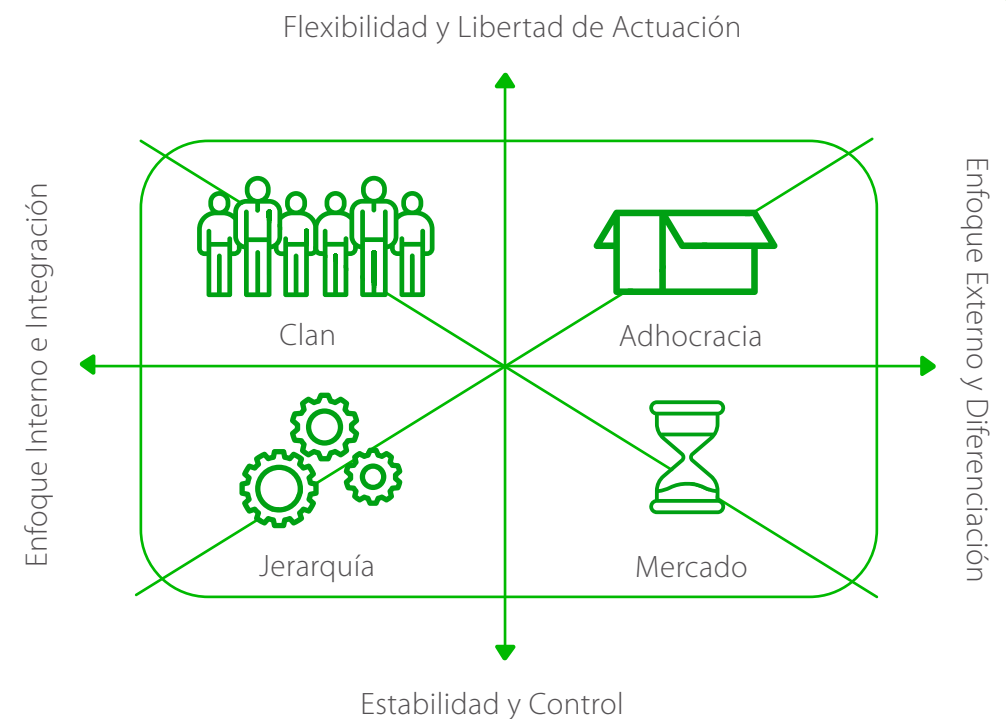
3.1.4.3 CULTURA ORGANIZACIONAL

El marco de los valores para competir (Competing Values Framework) es el modelo que ha adoptado OcenSA para desarrollar su cultura organizacional, dada su flexibilidad y coherencia con los cambios de paradigma necesarios para afrontar los retos que demanda la visión del negocio.

La metodología establece que la cultura está compuesta de los siguientes cuatro cuadrantes:

- **Clan:** Trabajo en equipo.
- **Adhocracia:** Mejoramiento e innovación.
- **Mercado:** Gestión por resultados.
- **Jerarquía:** Disciplina en el logro de los resultados, estabilidad y control.

LOS 4 TIPOS DE CULTURA



Durante el 2017, el reto fue lograr resultados innovadores apalancados en el trabajo en equipo y la solución sistemática de problemas, es decir realizando un especial trabajo en los cuadrantes de mercado, jerarquía y clan. Finalizando el año, se realizó la medición de la cultura organizacional, que arrojó resultados con una fuerte tendencia hacia los cuadrantes de mercado y jerarquía.

3.1.5

SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

(GRI 403-1, 403-2)

El cumplimiento de la Política de responsabilidad integral, que incluye, entre otros temas, la salud ocupacional, la seguridad industrial y el medio ambiente, forma parte de los factores clave para lograr una operación sostenible y el máximo nivel de desempeño de los trabajadores y contratistas de todos los niveles. Para garantizar la observancia de la política, durante el 2017 se realizaron actividades para mantener lugares de trabajo sanos y seguros, se efectuaron exámenes diagnósticos a todos los empleados, se implementaron programas de intervención relacionados con pausas activas, ejercicio físico y asesorías en alimentación y refrigerios saludables, teniendo como objetivo principal la prevención de accidentes y enfermedades laborales. El resultado obtenido durante el período fue cero por ciento de enfermedades ocupacionales.

Es importante resaltar la relevancia de esta dimensión del cuidado para la compañía y la alta dirección, que se demuestra, entre otros aspectos, en las reuniones semanales del equipo directivo, que inician siempre con el reporte sobre el desempeño general en esta materia, y en la promoción continua de la participación de todas las personas involucradas con la operación de la compañía en las actividades para el cuidado de la salud y la seguridad.



COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Ocensa, en cumplimiento a la normatividad vigente, cuenta con el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), en el que participan dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores, quienes son elegidos de manera libre y cuentan con sus respectivos suplentes.

El Comité se reúne de forma ordinaria cada mes o de manera extraordinaria cuando se presenta algún requerimiento o caso especial, dejando registro de esto en las respectivas actas. Sus miembros son entrenados y capacitados y tienen funciones asignadas de acuerdo con las disposiciones de ley, haciendo énfasis en el desarrollo de actividades de promoción, divulgación e información sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El 100% de los colaboradores está representado en el COPASST por ocho trabajadores (principales y suplentes), que corresponden al 2,71% del total de la plantilla de empleados que se encontraban laborando en la compañía en diciembre de 2017.

Dentro de los logros del COPASST durante el período 2017, se pueden resaltar los siguientes:

- Actualización de los procedimientos, formatos y demás documentos inherentes a la administración del comité.
- Realización de campaña de comunicación, con el fin de dar a conocer las funciones, alcance, correo electrónico y actual estructura del COPASST.
- Acompañamiento a los incidentes de trabajo que se presentaron, logrando aportes significativos en lo que se refiere a los procesos de investigación.



COMITÉS HSSE POR GERENCIA EN BOGOTÁ Y POR SEDE DE TRABAJO

Los comités de HSSE por Gerencia en Bogotá se reúnen cada dos meses y los de las sedes de trabajo fuera de Bogotá, mensualmente.

La agenda de las reuniones se establece con anterioridad y en ella se presentan los resultados de la gestión HSSE de la compañía y se tratan temas de interés de cada grupo en particular. Adicionalmente, se comunican alertas y aspectos de promoción de salud y seguridad, y de prevención de enfermedades y accidentes, incluyendo, entre otras, la difusión de estándares.

Los porcentajes de participación varían según las programaciones de trabajo y viajes de los empleados.



Tabla 3.3. Resultados en salud y seguridad en el trabajo

INDICADOR	2017	2016	VARIACIÓN*
Lesiones (índice de frecuencia)	2,76	2,12	23%**
Lesiones (índice de severidad)	9,32	60,37	-85%
Lesiones (TRIF)	0,44	1,30	-66%
Ausentismo (índice general de ausentismo) – IGA: Días de ausencia en el período x 100 días de trabajo programados	2.34% (1,60% SM)	2,01% (1,66% SM)	14%**** (-4% SM)***
Ausentismo (índice general de frecuencia) – IGF: Número de ausencias en el período x 100	2,93% (2,82% SM)	2,47% (2,39% SM)	16% (18% SM)
Ausentismo (días perdidos por caso): Días de ausencia/ Número de ausencias registradas	16,10 (11,47 SM)	16,44 (14,01 SM)	-2% (-18% SM)
Enfermedad laboral	0	0	0
Víctimas mortales	0	0	0
No. de días de incapacidad por maternidad y/o paternidad: Días de ausencia/ Número de ausencias registradas	4 casos / 547 días	3 casos / 294 días	N/A

* Esta tabla presenta la variación relativa entre el valor inicial (2016) y el valor final (2017).

** El aumento del índice de frecuencia de accidentalidad obedece al aumento del reporte de casos de primeros auxilios. Se presentaron 16 casos leves de intoxicación alimentaria en un mismo evento, durante una actividad extramural de integración en Suesca.

*** SM: Sin maternidad.

**** El aumento de frecuencia y severidad del ausentismo se explica por el aumento de casos de licencia de maternidad, sumado al aumento de días de licencia a 18 semanas por el cambio normativo en la materia.



LESIONES

Para la compañía es mandatorio reportar todos los incidentes. Sin importar la severidad, la totalidad de eventos reportados son registrados en la base de datos del sistema, incluso aquellos que no han generado lesión.

Al cierre del año, se logró una reducción importante de la accidentalidad, pasando de ocho casos en 2016 a dos en 2017, que representa una disminución del 75%. Lo anterior se refleja en una reducción del 66% en el indicador TRIF, que incluye los eventos ocurridos por causa del trabajo, diferentes a casos de primeros auxilios, que cerró en 0,44, en contraste con la cifra de 1,30 registrada el año anterior y una reducción del 82% frente al límite máximo establecido de 0,8 para el 2017.

Uno de los dos casos de accidentes antes mencionados, reportables al indicador TRIF, corresponde a tratamiento médico y el otro a incapacidad (fractura en el dedo de la mano). No se presentaron casos de fatalidad ni de incapacidad permanente parcial durante el período.

Con corte en diciembre de 2017, las tareas en las que la accidentalidad fue más recurrente fueron desplazamiento en vehículo (23%), desplazamiento a pie (12%), manejo de herramienta manual (12%) y manejo manual de cargas (9%).

El índice de severidad de lesiones se asocia con un evento que afectó a una mujer, quien presentó la mencionada fractura en el dedo de la mano. El 50% de los casos ocurrieron en hombres y el 50% restante en mujeres.



Tabla 3.4. Distribución de lesiones por región

REGIÓN	LUGAR ESPECÍFICO	PORCENTAJE DE LESIONES 2016%	PORCENTAJE DE LESIONES 2017%	% VARIACIÓN*
Casanare	Cusiana, El Porvenir, derecho de vía y vías públicas	25%	20,6%	-18%
Sucre	Terminal de Coveñas	12,5%	23,5%	88%
Antioquia	Caucasia, Puerto Berrío, Chiquillo,	12,5%	17,6%	41%
Boyacá	Páez y vía pública	25%	11,9%	-53%
Derecho de vía	A lo largo de la línea	12,5%	Incluida en cada región	
Córdoba	La Granjita y vía pública	12,5%	8,8%	-30%
Bogotá	Bogotá	0%	8,8%	
Santander	Derecho de vía	0%	8,8%	

*Esta tabla presenta la variación de los porcentajes en valores absolutos.



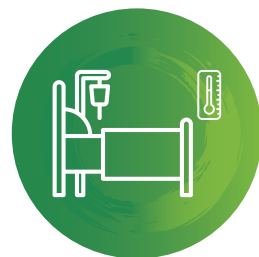
Los reportes consolidados de actos (comportamientos riesgosos de las personas) y condiciones inseguras (relacionadas con el entorno) del año 2017 alcanzaron los 9558 registros, que disminuyeron en un 1% respecto al año 2016. Por su parte, las horas hombre trabajadas se redujeron en un 25%, pasando de 6.135.777 en el 2016 a 4.572.343 en el 2017 (situación relacionada con la finalización del proyecto P-135). Esto último muestra que, a pesar de haber disminuido las horas trabajadas, se lograron identificar y reportar más actos y condiciones por hora hombre, lo que permitió prevenir incidentes.

El programa de seguridad basado en el comportamiento tiene como finalidad incentivar la identificación de conductas seguras e inseguras (comportamientos o actos), promoviendo las primeras y previniendo las segundas. Durante el 2017, el 49% de los reportes correspondieron a comportamientos

(actos), de los cuales el 12% fueron seguros y el 37% inseguros. Esta información se obtuvo a partir de la intervención en las principales causas detectadas en los análisis de los eventos ocurridos.

El compromiso de la alta gerencia se evidenció en inspecciones mensuales de los directores a los frentes de trabajo. También se puede resaltar el liderazgo de la gerencia media con sus respectivas inspecciones, con el cierre de hallazgos, incorporación de lecciones aprendidas y adopción mejores prácticas. Las campañas de educación y concientización Plan choque, Cero daño, Cuidado de manos guante rojo y En tus manos están tus manos fueron fundamentales para la consecución de los resultados obtenidos.

Considerando los resultados, el año 2017 registró el mejor desempeño en materia de salud y seguridad en el trabajo de los últimos 12 años.



ENFERMEDAD LABORAL

El compromiso de Ocesa con la salud, en el marco de la Ética del cuidado, se evidenció a través de la realización de exámenes ocupacionales anuales a todos los empleados, de la implementación de sistemas de vigilancia epidemiológica enfocados en la intervención y seguimiento a los principales riesgos para la salud y en la ejecución de programas de bienestar dirigidos a la promoción de estilos de vida y trabajo saludables, como las pausas activas, el ejercicio físico, las asesorías en alimentación y los refrigerios saludables.

El resultado fue cero enfermedades laborales y 100% de los trabajadores habilitados para cumplir con su labor o puesto habitual sin ninguna restricción asociada a causa laboral. Los contratistas tampoco han reportado incidentes relacionados con las labores contratadas.



AUSENTISMO

La compañía lleva un registro de las incapacidades de origen médico de empleados directos. Esta relación incluye casos de enfermedad común, enfermedad laboral y accidente de trabajo. También se registran los casos de licencia de maternidad y paternidad.

Tabla 3.5. Resultados de ausentismo año 2017*

INDICADOR	RESULTADOS 2017	VARIACIÓN (%)
Índice General de Ausentismo (IGA):	1,6 días de incapacidad en el año por cada 100 días de trabajo programados	-4%
Índice General de Frecuencia (IGF):	2,8 de cada 100 trabajadores tuvo una ausencia por incapacidad médica durante el año	18%**
Días perdidos por caso	11,5 días perdidos por caso de incapacidad médica	-18%

*No incluyen las licencias de maternidad y paternidad.

** El aumento del índice de frecuencia se asocia con el incremento de eventos por enfermedades infecciosas (gripa o infección intestinal leve, siendo estas las más relevantes), otros que afectan diferentes partes del cuerpo, como la mano y la espalda, y por embarazo. Por su parte, los eventos de trauma disminuyeron.

Tabla 3.6. Distribución del ausentismo por región*

LUGAR	PORCENTAJE DE AUSENTISMO 2016	PORCENTAJE DE AUSENTISMO 2017	VARIACIÓN*
Bogotá	63,2%	83,4%	32%
Cusiana	15,3%	2,6%	-83%
Coveñas	3,7%	6,1%	65%
Chiquillo	4,1%	0,9%	-78%
Tunja	12,6%	5,2%	-59%
Miraflores	0,9%	0,9%	0%
Puerto Berrío	0,2%	0,9%	350%

* Esta tabla presenta la variación de los porcentajes en valores absolutos. Las variaciones de los porcentajes no se consideran significativas, teniendo en cuenta que los trabajadores rotan entre las diferentes sedes.

No se lleva registro del ausentismo médico de los contratistas y no hay casos de ausentismo laboral de los contratistas independientes que trabajan *in situ*.



VÍCTIMAS MORTALES

Durante 2017 no se presentaron casos de víctimas mortales, relacionadas o no con el trabajo, en empleados ni en contratistas.

(GRI 403-3)

En OcenSA el 51,9% de los trabajadores adelantan labores administrativas y el 48,1% adelantan labores de supervisión de tareas operativas u operación de cuartos de control.

Realizados los estudios de higiene ocupacional a los diferentes grupos de exposición similar, estos evidenciaron que, en los peores casos, los resultados están por debajo del 50% de los niveles permitidos, establecidos técnica y legalmente, por lo que se concluye que en estos grupos poblacionales no existe un incremento del riesgo para enfermedades laborales determinadas. Tampoco se ha encontrado una mayor incidencia de ningún tipo de enfermedad de origen común, frente a las cifras de la población general.

4. NUESTRAS COMUNIDADES



Comunidad
Nuestra Señora
de la Asunción

4.1 LA COMUNIDAD PARA OCENSA

4.1.1 DESARROLLO DE ACTIVIDADES DE MANERA SEGURA Y RESPONSABLE

Para Ocesa las relaciones armónicas y el trabajo conjunto con la comunidad del área de influencia del oleoducto son aspectos fundamentales para garantizar la viabilidad del negocio y para contribuir con un impacto positivo en la sociedad.

Para la compañía, la comunidad son todos los individuos, organizaciones, instituciones o estamentos que hacen parte de los 45 municipios por donde pasa el oleoducto, territorios que constituyen, de esta manera, el área de influencia de Ocesa.

(GRI 203-1)

En línea con el compromiso con el desarrollo de las comunidades de su área de influencia, Ocesa promueve la generación de oportunidades de empleo que dinamizan la economía de las regiones y mejoran la calidad de vida de las personas que en ellas habitan. Es así que, a través de los contratistas, durante 2017 fueron contratadas 2.634 personas del del área de influencia del oleo-

oleoducto para realizar labores de mantenimiento menor y mayor y rocería, entre otras actividades.

Del total de las personas contratadas, 1.721 corresponden a mano de obra no calificada (MONC) y 913 a mano de obra calificada (MOC), es decir, en labores que demandan un nivel de especialización técnica o práctica.

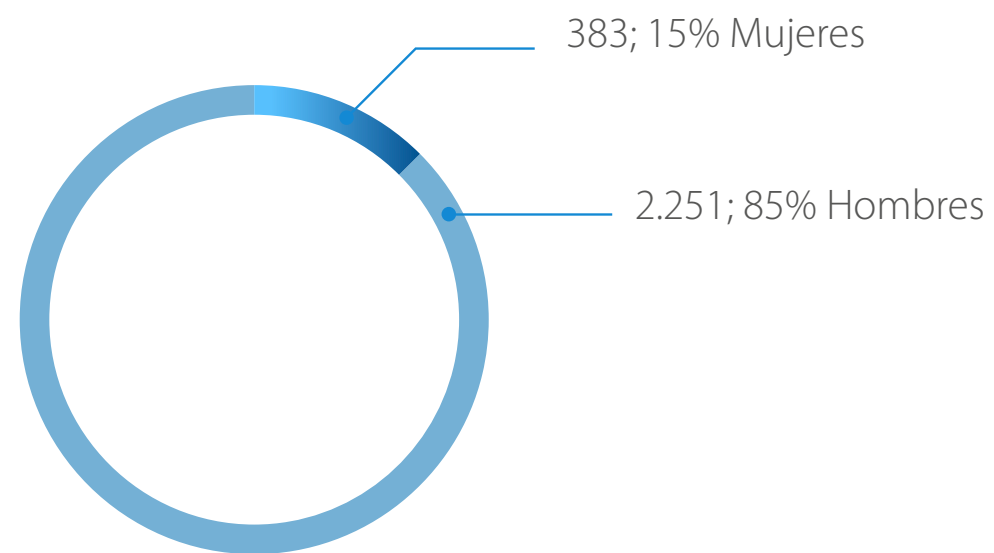
Tabla 4.1. Distribución de la mano de obra contratada durante el 2017 por género

EMPLEO LOCAL				EMPLEO REGIONAL		TOTAL
Mano de obra ni calificada		Mano de obra calificada		Mano de obra calificada		
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
1.453	268	453	54	345	61	2.634

Paralelamente a las actividades de contratación, se realizaron los procesos de socialización de los proyectos en los lugares en que estos se ejecutan y dando cumplimiento a la normativa aplicable en la materia.

En lo relativo a la contratación por género, el 85%, es decir 2.251 personas, pertenecieron al género masculino, y el 15%, correspondiente a 383 personas, pertenecieron al género femenino. Respecto al año anterior, se evidencia un incremento significativo en la contratación de las mujeres, cuya participación pasó del 8% al 15%.

Distribución de la contratación por género.



4.1.1.1 IMPUESTO DE TRANSPORTE

El impuesto de transporte es una forma de compensación a favor de los municipios por los que atraviesa el oleoducto. Se liquida trimestralmente con base en el total de barriles de crudo transportados desde las estaciones de bombeo hasta los centros de distribución. El procedimiento de liquidación, recaudo y giro de los recursos generados por este impuesto está regulado por la Ley 141 de 1994 y los decretos reglamentarios.

Los recursos distribuidos por este concepto deben ser invertidos en saneamiento ambiental, servicios de salud, educación, agua potable, alcantarillado y demás servicios públicos.

En el año 2017 Ocesa recaudó y transfirió, entre 43 municipios del área de influencia, así como en aquellos determinados por el Ministerio de Minas y Energía, la suma de 78.817.274.630 pesos por concepto de impuesto de transporte de crudo a través del Oleoducto. Esta cifra corresponde a las liquidaciones de los periodos 3Q y 4Q del año 2016 y al 1Q, 2Q y 3Q del 2017. El pago del 4Q a los municipios se realiza durante los primeros meses del 2018, de acuerdo con los tiempos determinados por el Ministerio de Minas y Energía.

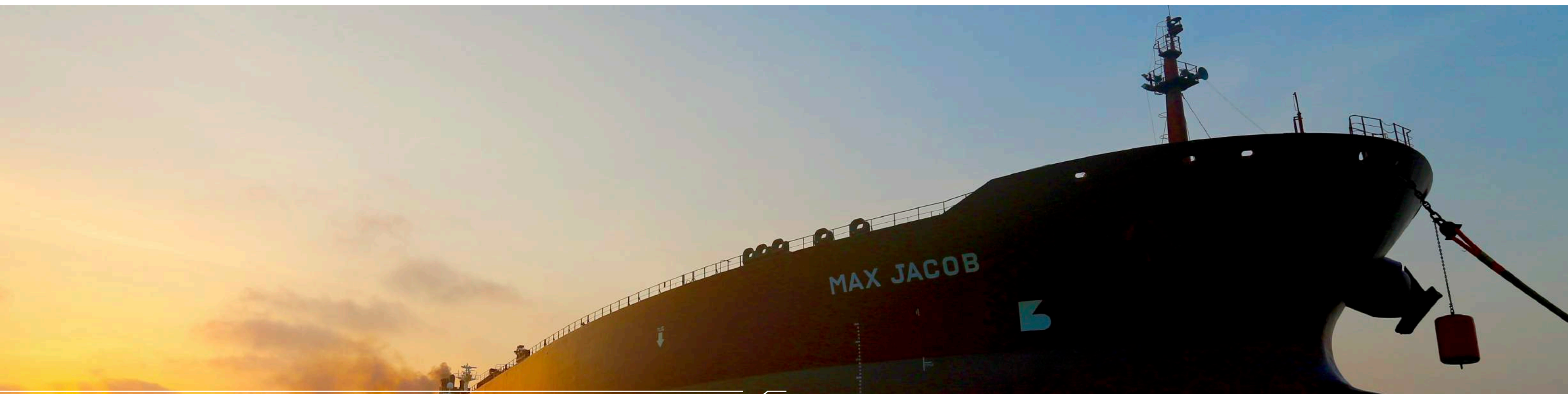


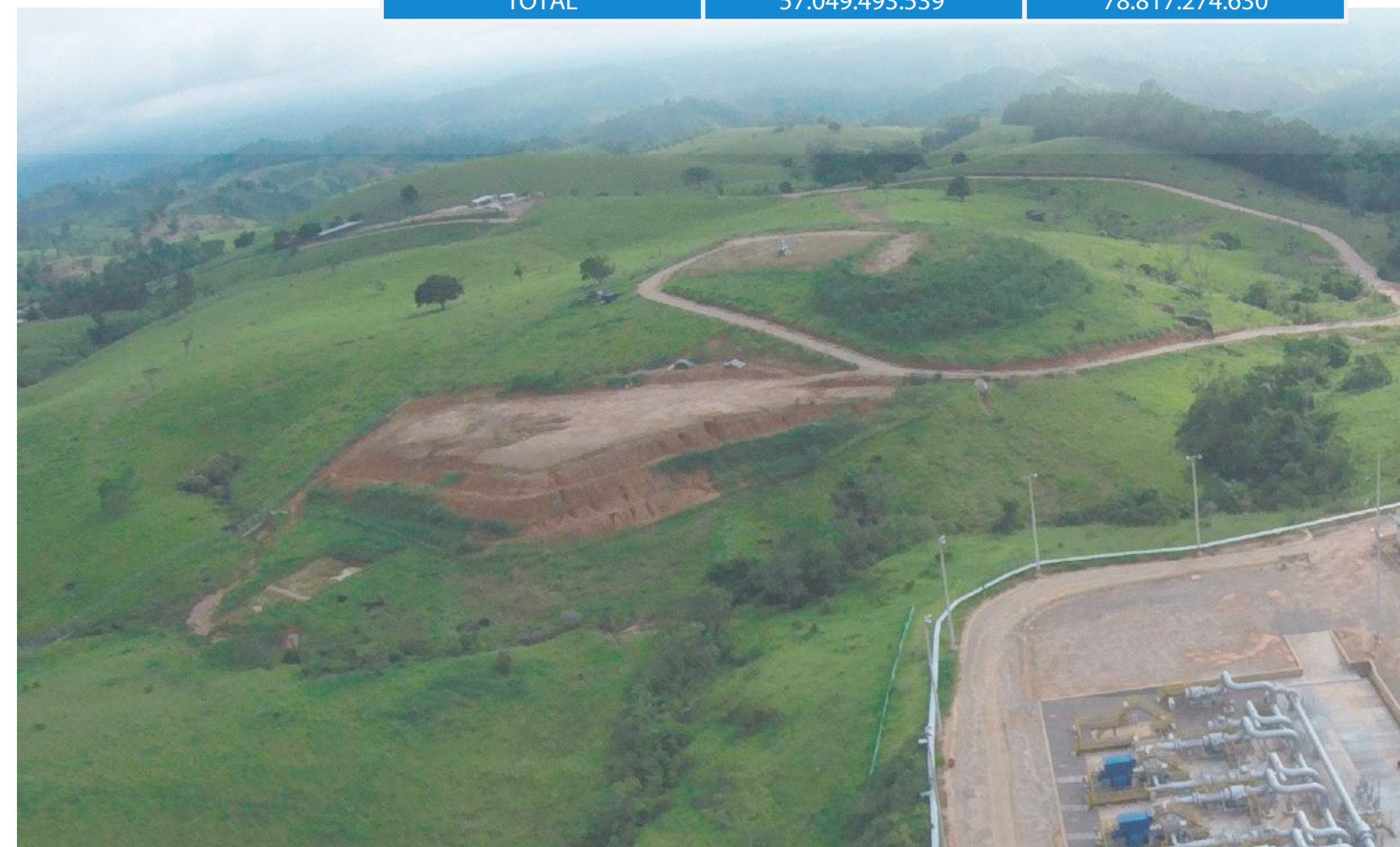
Tabla 4.2. Pago de impuesto de transporte a los municipios (2016 vs. 2017)

TRAMO	MUNICIPIO	2016	1Q+2Q+3Q 2017
Tramo Cupiagua-Cusiana	Hato Corozal	16.466.499	39.934.716
	Monterrey	88.823.642	197.414.484
	Pore	5.954.289	14.440.400
	SabanaLarga	26.185.325	62.004.346
	Paz de Ariporo	-	5.599.330

Tramo Cusiana-El Porvenir	Monterrey	3.646.361.614	3.685.273.253
---------------------------	-----------	---------------	---------------

Tramo El Porvenir-Vasconia	Monterrey	397.917.685	572.493.256
	Sabanalarga	1.923.022.272	2.766.696.030
	San Luis de Gaceno	295.849.579	425.645.543
	Campohermoso	1.627.172.692	2.341.050.486
	Páez	1.627.172.692	2.341.050.486
	Miraflores	2.884.533.408	4.150.044.044
	Zetáquira	1.701.135.087	2.447.461.870
	Ramiriquí	1.257.360.715	1.808.993.557
	Jenesano	1.996.984.666	2.873.107.415
	Boyacá	443.774.372	638.468.316
	Ventaquemada	591.699.161	851.291.086
	Samacá	1.701.135.087	2.447.461.870
	Sáchica	1.035.473.530	1.489.759.400
	Villa de Leyva	1.461.496.927	2.102.688.981
	Sutamarchán	91.713.370	131.950.119
	Santa Sofía	1.923.022.272	2.766.696.030
	Monquirá	369.811.976	532.056.927
	Puente Nacional	2.218.871.851	3.192.341.573
	Albania	961.511.136	1.383.348.013
	Jesus María	1.331.323.112	1.915.404.941
	Florián	2.996.956.250	4.311.789.351
	La Belleza	1.296.194.700	1.826.019.379
	Otanche	4.054.618.499	5.833.472.167

TRAMO	MUNICIPIO	2016	1Q+2Q+3Q 2017
Tramo Vasconia-Covenas	Puerto Nare	221.098.193	281.826.371
	La Apartada	611.421.543	779.358.306
	Buena Vista	1.283.219.902	1.635.676.890
	Segovia	1.005.146.403	1.281.226.032
	Coveñas	-	1.699.930.637
	San Andres de Sotavento	1.256.007.816	1.600.990.567
	Chinú	238.105.748	303.505.323
	Pueblo Nuevo	638.850.455	426.548.996
	Momil	444.747.520	556.904.582
	Sahagún	1.955.868.635	2.493.079.420
	Tuchín	401.378.258	511.623.256
	Remedios	2.796.041.771	3.564.019.622
	Planeta Rica	798.504.629	1.017.826.772
	Caucasia	2.654.028.702	3.383.000.377
	Puerto Berrío	2.367.451.427	3.017.710.046
	Zaragoza	2.291.767.815	2.921.238.712
Purísima	140.312.314	178.851.352	
TOTAL		57.049.493.539	78.817.274.630



4.1.1.2 GESTIÓN INTEGRAL DEL RIESGO CON LAS COMUNIDADES

(GRI 413-1)

Ocesa ha adoptado una metodología lúdica y pedagógica para lograr un mayor impacto en las comunidades del área de influencia directa y por ruta de derrame, en la transmisión y apropiación de conceptos claves en la gestión del riesgo. Estas intervenciones están planteadas para un período de dos años consecutivos en múltiples municipios y componentes.

Tabla 4.3. Actividades de gestión del riesgo por municipio (2016-2017)

DEPARTAMENTO	MUNICIPIO	DIAGNÓSTICO SOCIOAMBIENTAL	SOCIALIZACIÓN DEL PLAN DE CONTINGENCIAS ON SHORE	SOCIALIZACIÓN DEL PLAN DE CONTINGENCIAS OFF SHORE
Casanare	Tauramena	X	X	NA
	Monterrey	X	X	NA
	Sabanalarga	X	X	NA
	Aguazul	X	X	NA
Boyacá	San Luis de Gaceno	X	X	NA
	Campohermoso	X	X	NA
	Páez	X	X	NA
	Miraflores	X	X	NA
	Zetáquira	-	X	NA
	Ramiriquí	X	X	NA
	Janesano	X	X	NA
	Boyacá	X	X	NA
	Ventaquemada	X	X	NA
	Samacá	X	X	NA
	Sáchica	X	X	NA
	Villa de Leyva	X	X	NA
	Sutamarchán	X	X	NA
	Santa Sofía	X	X	NA
	Moniquirá	X	X	NA
	Otanche	X	X	NA
Puerto Boyacá	X	X	NA	
Santander	Puente Nacional	X	X	NA
	Albania	X	X	NA
	Jesús María	X	X	NA
	La Belleza	X	X	NA
Florián	X	X	NA	
Antioquia	Puerto Nare	X	X	NA
	Yondó	X	X	NA
	Puerto Berrío	X	X	NA
	Remedios	X	X	NA
	Segovia	X	X	NA
	Zaragoza	X	X	NA
	Caucasia	X	X	NA

DEPARTAMENTO	MUNICIPIO	DIAGNÓSTICO SOCIOAMBIENTAL	SOCIALIZACIÓN DEL PLAN DE CONTINGENCIAS ON SHORE	SOCIALIZACIÓN DEL PLAN DE CONTINGENCIAS OFF SHORE
Córdoba	La Apartada	X	X	NA
	Buenavista	X	X	NA
	Planeta Rica	X	X	NA
	Pueblo Nuevo	X	X	NA
	Sahagún	X	X	NA
	Chinú	X	X	NA
	San Andrés de Sotavento	X	X	NA
	Tuchín	X	X	NA
	Momil	X	X	NA
	Purísima	X	X	NA
	San Antero	X	X	X
Sucre	Coveñas	X	X	X
	Tolú	X	X	X
	San Onofre	X	X	X
MUNICIPIOS INTERVENIDOS		47	47	4



Como resultado de la gestión, en estos 47 municipios se adelantó la intervención de acuerdo con la metodología planteada en las siguientes estrategias:

INSTITUCIONAL

En el marco de la Ley 1523 de 2012, se avanzó en la adecuada gestión del riesgo en los municipios intervenidos. En cada uno de ellos se hizo un análisis de articulación de los instrumentos de planificación municipales (Plan Municipal de Gestión del Riesgo de Desastres – PMGRD, Plan de Ordenamiento Territorial – POT y Plan de Desarrollo Municipal –PDM), en dos ámbitos, así:

- **Evaluación general de los siguientes cinco aspectos:**

- Uso del suelo.
- Uso del recurso hídrico.
- Identificación, caracterización y mitigación de escenarios de riesgo de tipo natural.
- Identificación, caracterización y mitigación de escenarios de riesgo de tipo antrópico.
- Apoyo a los cuerpos de socorro desde la administración municipal.

- **Evaluación específica de los siguientes cinco aspectos:**

- Inclusión del escenario de riesgo por paso de líneas de hidrocarburos en el PMGRD.
- Disposiciones referentes al uso del derecho de vía.
- Disposiciones referentes a la concientización pública.
- Inclusión del componente programático y financiero del escenario de riesgo de paso de líneas de hidrocarburos.
- Evaluación del ajuste de la estructura actual del PMGRD a la última versión sugerida por la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres – UNGRD.

ESCOLAR

Con esta población se dio continuidad al proceso de sensibilización y toma de conciencia frente a la identificación y la prevención de los riesgos en la vida diaria. Tanto con los docentes como con los alumnos, se reforzó la información referente a los puntos de encuentro y a las rutas de evacuación en caso de presentarse alguna emergencia por derrame de petróleo.

COMUNIDAD

Con las comunidades de las veredas de los 47 municipios se trabajó en:

- Actualización de los planes veredales de respuesta a emergencia con información de infraestructura comunitaria, población, vías de acceso, directorios institucionales y línea base de recursos existentes para las situaciones de emergencia.
- Construcción colectiva de mapas parlantes y georreferenciación (GPS) en las entidades territoriales del área de influencia directa.
- Divulgación, con metodología lúdico-pedagógica de la línea gratuita nacional 018000122225, para el reporte y el protocolo de comunicación en caso de emergencias.
- Realización de ejercicios de simulaciones en todas las entidades territoriales sobre la evacuación por incidentes asociados a derrames de petróleo. Para una mayor cobertura e impacto de los temas asociados con la gestión del riesgo, para los diferentes sectores sociales, grupos poblacionales y niveles generacionales se diseñaron cápsulas informativas denominadas “capsulitas verdes”, las cuales fueron transmitidas en horario triple A por las emisoras locales, con una duración de 20 segundos, cuyo fin fue:
 - Sensibilizar y concientizar sobre la importancia de la gestión del riesgo.
 - Reforzar la recordación tanto del protocolo de actuación, como de la línea nacional de emergencia 018000122225.
 - Enfatizar en la corresponsabilidad de las comunidades y de las autoridades públicas y privadas en la gestión del riesgo.

- **Realización del simulacro II**

En cumplimiento de la licencia ambiental y para evaluar el sistema de respuesta a emergencias de la compañía ante un evento declarable como nivel 2 y para la articulación del Sistema Municipal de Respuesta a Emergencias, durante el segundo semestre del año se realizó un simulacro en el sector denominado Las Dantas, con injerencia en los municipios de Remedios y Yondó.

En la realización del simulacro intervinieron las autoridades civiles de los municipios, las autoridades departamentales involucradas en la gestión del riesgo y las autoridades ambientales. De igual forma, participaron las comunidades aledañas al punto de control, quienes contaron con la debida capacitación para involucrarse en el desarrollo de este ejercicio.



4.1.2 CONTRIBUIMOS AL DESARROLLO SOSTENIBLE DE LAS REGIONES

(GRI 203-2)

4.1.2.1 LA FUNDACIÓN OLEODUCTOS DE COLOMBIA (FODC)

La Fundación Oleoductos de Colombia es el principal operador de los programas del modelo de inversión social voluntaria de Ocesa.

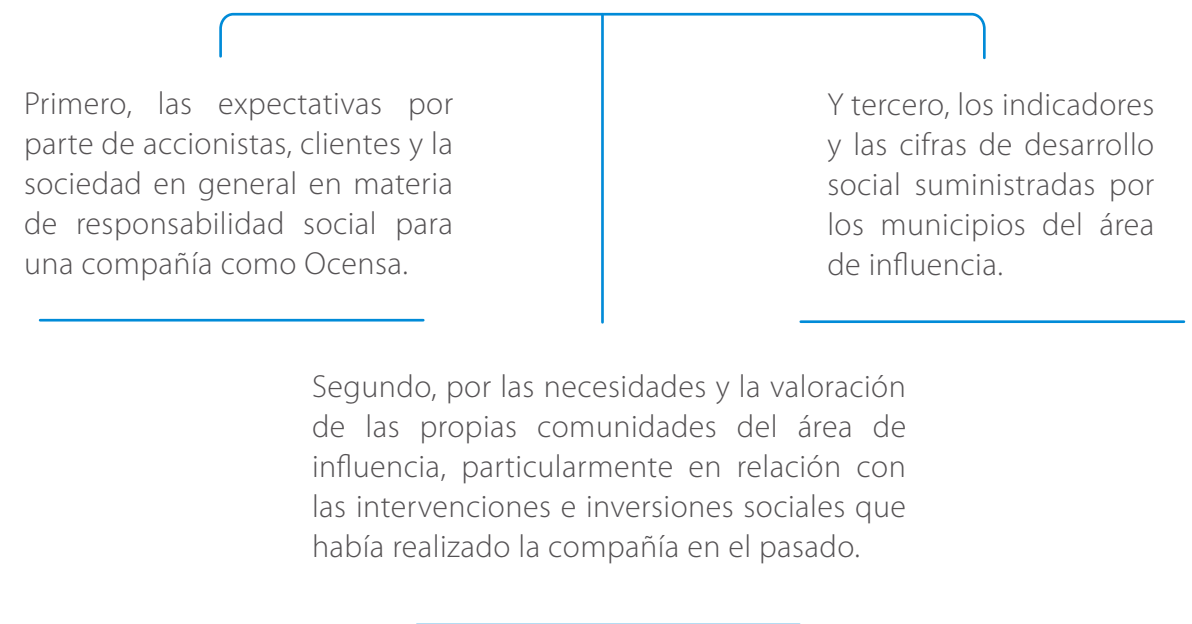


MODELO DE INVERSIÓN SOCIAL: MUJER Y DESARROLLO (GRI 413-1)

GRI 103-1
POR QUÉ ES IMPORTANTE

En el marco de la Ética del cuidado como pilar estratégico de la compañía, y con la comunidad como uno de sus grupos de interés más relevantes, se decidió realizar una intervención sólida e integral enfocada en las mujeres y sus entornos próximos, para empoderarlas y dignificarlas como nodos centrales en el desarrollo territorial del área de influencia del oleoducto.

Esta decisión se tomó como respuesta a tres consideraciones.



Especial relevancia tuvieron el examen de las preferencias de las comunidades, enfocadas en el mejoramiento o la construcción de vivienda, y las estadísticas nacionales, que arrojaron que, en los territorios en los que opera Ocesa, problemáticas como la violencia contra la mujer e intrafamiliar, el hacinamiento, el embarazo adolescente y el poco acceso a la educación superior exceden significativamente la media nacional.

Adicionalmente, se identificó que los roles de la mujer como cuidadora y protectora

generan un impacto positivo en su núcleo familiar y en las comunidades en general, consolidándose así como aliadas clave para dinamizar el desarrollo de las regiones.

Es importante tener en cuenta que este no es un programa excluyente. Como ya se ha indicado, pese a estar centrado en la mujer, el enfoque de gestión, y las diferentes iniciativas y acciones que se desarrollan bajo este marco, se dirigen a la comunidad en su conjunto como principal beneficiaria.

**GRI 103-2
CÓMO SE GESTIONA**

La estrategia de inversión voluntaria se ejecuta a través del programa Mujer y Desarrollo, que cuenta con tres líneas programáticas: Mujer y Educación, "Mujer y Familia, y Mujer y Comunidad; cada una incluye actividades descritas a lo largo del capítulo.

Durante el 2017, se realizó una inversión de más de 4.800 millones de pesos en el marco del programa, con actividades ejecutadas por la Fundación

Oleoductos de Colombia.

Por otra parte, la compañía cuenta con un Sistema de Quejas y Reclamos, a través del cual se reciben y gestionan todas las peticiones, solicitudes, quejas y reclamos relacionadas con el programa, y que constituye un canal de comunicación formal y de doble vía con las comunidades del área de influencia directa.

**GRI 103-3
CÓMO SE EVALÚA**

Para dar inicio al programa, se construyó una línea base que permitiera medir el impacto y los avances en el corto, mediano y largo plazo. Durante el 2017 se aplicó la primera medición al programa y se espera tener los resultados finales para el año 2018. Así mismo, el área de Auditoría Interna de la compañía hace una revisión de los convenios que ha suscrito Ocesa en el marco del programa y la Política de responsabilidad integral, que es un instrumento fundamental de medición y evaluación, pues establece los objetivos y lineamientos básicos de la compañía en esta materia.

Los objetivos de las tres líneas programáticas son:



Mujer y Educación: Promover el ingreso y la permanencia de las mujeres en el ámbito educativo. Motivar su vocación por aportar al desarrollo territorial. Generar oportunidades de acceso al mercado laboral. Mejorar los ingresos para ellas y sus familias.



Mujer y Familia: Fortalecer el tejido familiar en torno a la mujer para mejorar su calidad de vida.



Mujer y Comunidad: Promover el liderazgo de las mujeres en el ámbito público y empresarial.

Para desarrollar la operación del programa Mujer y Desarrollo, Ocesa estableció un convenio marco de cooperación con la Fundación Oleoductos de Colombia, a través del cual se implementan los diferentes proyectos y alianzas.

Durante 2017 el programa Mujer y Desarrollo se fortaleció en los 17 municipios priorizados mediante la ejecución de los proyectos formulados en el marco de las alianzas formalizadas en 2016. Adicionalmente, durante este año se emprendieron nuevos proyectos que incluyeron alianzas con el Estado, la comunidad y otras entidades.

Entre los resultados del programa Mujer y Desarrollo durante el año 2017, se destacan los siguientes:



MUJER Y EDUCACIÓN	MUJER Y FAMILIA	MUJER Y COMUNIDAD
<p>136 mujeres beneficiadas con becas (matrícula y/o permanencia), distribuidas así:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Corpoeducación: 35. • Lumni: 93. • Universidad de La Salle: 8. <p>En esta línea se realizaron 8 diagnósticos familiares, 8 planes de vida y 32 visitas de seguimiento.</p>	<p>a. 180 soluciones de vivienda (mejoramiento y/o construcción), así:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Caucasia: 20. • Segovia: 15. • Aguazul: 25. • Tauramena: 96. • Pueblo Nuevo P-135: 24. <p>b. 377 familias beneficiadas integralmente con el componente familiar (diagnóstico, Plan de Vida Ruta de los Sueños y hábitat saludable), así:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Caucasia: 20. • Zaragoza: 34. • Segovia: 15. • Aguazul: 25. • Tauramena: 94. • Pueblo Nuevo P-135: 24. • Monterrey P-135: 15. • Planeta Rica P-135: 41. • Coveñas: 69. • San Antero: 40. 	<p>a. 66 organizaciones formadas en formulación de proyectos en los departamentos de Boyacá, Santander, Antioquia y Córdoba, con la participación de aproximadamente 1.810 mujeres.</p> <p>b. 5 proyectos productivos y de fortalecimiento de procesos democráticos locales apalancados en 15 organizaciones.</p> <p>c. 76 personas certificadas en alfabetización digital, por parte del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.</p> <p>d. 5 redes departamentales fortalecidas.</p> <p>e. 150 tenderas formadas en fortalecimiento empresarial.</p> <p>f. 50 familias apicultoras.</p> <p>g. 21 familias beneficiarias del proyecto granja integral La Cristalina.</p> <p>h. 583 créditos de la línea finanzas de la FODC.</p> <p>i. 12.000 personas movilizadas en 2 jornadas de sensibilización y visibilización de los derechos de las mujeres.</p>

La consolidación del programa tuvo lugar en sus tres líneas programáticas, cuyos resultados se describen a continuación.



Mujer y Educación

Mediante esta línea, OcenSA, a través de la Fundación Oleoductos de Colombia, genera alianzas con universidades públicas y privadas y con entidades gubernamentales para facilitar el ingreso y la permanencia de las mujeres a programas de educación superior que potencien el talento regional y promuevan que los conocimientos adquiridos sean implementados para afrontar y resolver los desafíos de desarrollo local. En el marco de los mencionados convenios, las mujeres beneficiarias pueden acceder a carreras técnicas, tecnológicas y universitarias, mejorando así su acceso al mercado laboral y las oportunidades de incrementar sus ingresos.

Logros:

*Durante el 2017, en el marco de la alianza de la FODC con la Corporación para el Fomento de la Educación Superior del departamento de Antioquia, mediante la cual se creó el Fondo para la Educación Superior Mujer y Desarrollo para los municipios de Cauca, Zaragoza, Remedios y Segovia, se realizaron dos nuevas convocatorias para la segunda y tercera cohorte, logrando vincular a un total de 35 beneficiarias en programas de educación superior de diferentes áreas del conocimiento, como trabajo social, psicología, tecnología en educación ambiental, técnico en redes de comunicación, entre otras. Adicionalmente, a través del plan de vida familiar, las estudiantes beneficiarias contaron con un permanente acompañamiento académico y social.

Entrega de becas Corpoeducación



*Al Fondo de Educación Superior Mujeres OcenSA, producto de la alianza con Lumni, se vincularon 93 mujeres en el 2017, provenientes de 12 de los 17 municipios priorizados en el programa Mujer y Desarrollo, en los departamentos de Casanare, Boyacá, Santander y Córdoba, en programas como psicología, trabajo social, técnico ambiental, técnico en construcción civil, entre otros. En la convocatoria para el acceso al programa, se postularon 1.291 mujeres y las seleccionadas tuvieron que cumplir con los requisitos establecidos en el reglamento del fondo, que incluyen aspectos sociales, académicos y de talento.

De otro lado, y con el propósito de afianzar el compromiso y la responsabilidad de las beneficiarias con el programa, se realizó un seguimiento y acompañamiento integral a cada una de las mujeres y sus familias en términos académicos y sociales. Este proceso se llevó a cabo a través de visitas de diagnóstico para conocer sus dinámicas y formular el plan de vida familiar.

Entrega de becas convenio LUMNI, Pueblo Nuevo- Córdoba



*Producto del convenio suscrito con la Universidad de La Salle para facilitar el acceso a la educación superior, se otorgaron 8 becas a mujeres jóvenes provenientes de 7 de los 17 municipios priorizados en el programa Mujer y Desarrollo. Estas becas permitieron el financiamiento de la permanencia de las beneficiarias en el programa de Ingeniería Agronómica en el campus Utopía de la Universidad de La Salle, ubicado en Yopal, Casanare, así como la implementación de proyectos productivos, que fueron validados como prácticas empresariales, lo cual redundó en iniciativas de emprendimiento rural en sus municipios de origen.





Mujer y Familia

El objetivo de esta línea es realizar intervenciones integrales en los hogares del área de influencia del oleoducto, con el fin de dignificar las condiciones de vida de las mujeres y sus familias.

A partir de esta premisa, esta línea cuenta con tres componentes:

*Mejoramiento y/o construcción de vivienda, cuyo propósito es la contribución al fortalecimiento del núcleo familiar, mediante el establecimiento de condiciones que disminuyan los riesgos para las familias y en su entorno inmediato, priorizando la

protección de la salud y de la vida, así como las relaciones armónicas y los vínculos familiares sanos, evitando la violencia contra la mujer e intrafamiliar.

*Intervenciones orientadas a mejorar los hábitos del hogar, como seguridad alimentaria, nutrición, manejo de residuos y hábitos de higiene, entre otros.

*Plan de Vida Familiar Ruta de los Sueños, que apunta, en conjunción con los anteriores componentes, al desarrollo sistémico de las familias, fortaleciendo el tejido familiar, promoviendo el cuidado personal, de los vínculos afectivos, y del entorno inmediato, y apoyando la implementación de modelos de vida equitativos, saludables y armoniosos.

Familias beneficiadas con mejoramientos de vivienda y acompañamiento social



Plan de Vida Familiar viviendas Zaragoza



Plan de vida Familiar Aguazul



Plan de vida Familiar viviendas Caucasia



LOGROS

*180 soluciones de vivienda (mejoramiento y/o construcción), en alianza con las alcaldías de los municipios priorizados, la Empresa de Vivienda de Antioquia (VIVA), El Instituto de Vivienda Municipal de Aguazul, Casanare (IVIMA), y las juntas de acción comunal.

*377 mujeres beneficiadas integralmente con el componente familiar, que incluye el diagnóstico, la formulación y el acompañamiento en el plan de vida familiar, con 809 seguimientos y capacitaciones en hábitat saludable.



Mujer y Comunidad

Esta línea busca promover el empoderamiento de las mujeres en los ámbitos social, público y empresarial, para gestar, robustecer y consolidar su liderazgo y que se constituyan en partícipes activas en la construcción de las políticas públicas regionales, a través de la conformación de redes organizadas de mujeres y de la ejecución de proyectos de desarrollo económico.

En alianza con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), se realizó la creación, identificación, caracterización y fortalecimiento de:

66 organizaciones de mujeres y redes, mediante la aplicación del índice de capacidad organizacional (ICO), la formulación del plan de mejora, la realización de foros territoriales en tres ejes temáticos, Género y generación de ingresos, Liderazgo e incidencia política de las mujeres y Paz y resolución de conflictos, así como capacitaciones en temas financiero-administrativos y formulación de proyectos.

76 personas certificadas en alfabetización digital, por parte del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

15 organizaciones, mediante el apalancamiento de 5 proyectos productivos y de fortalecimiento de procesos democráticos locales.

5 redes departamentales, así:

- 7 organizaciones de mujeres adheridas a la Red de Empoderamiento Político y Económico de las Mujeres de la Provincia de Vélez.
- 7 organizaciones de mujeres adheridas a la Red Departamental de Mujeres de Boyacá.
- 7 organizaciones de mujeres adheridas a la Red de Organizaciones Comunitarias y Comunitarias de Córdoba.
- 13 organizaciones de mujeres en Antioquia integradas a redes subregionales.

En síntesis, en el marco de estos procesos, se beneficiaron aproximadamente 1810 personas, integrantes de las mencionadas organizaciones.



Socialización Resultados índice de Capacidad Organizacional

- En alianza con la Fundación para el Desarrollo Sostenible de Colombia (FUNDES), operadora de la Fundación Bavaria, se finalizó el proceso de fortalecimiento familiar y empresarial del proyecto 4e - Camino al Progreso, para la capacitación en desarrollo empresarial y el acceso al crédito de 150 mujeres tenderas de los municipios de Miraflores, Zetaquirá y Ramiriquí, en Boyacá. Adicionalmente, se otorgaron créditos a 16 mujeres, a través de la línea Finanzas para el Desarrollo de la FODC, para fortalecer sus unidades productivas. Finalmente, se realizó acompañamiento familiar a 105 mujeres, para la elaboración de los planes de vida familiar, que incluyeron 210 acciones de seguimiento.
- Se llevó a cabo el X Encuentro de Líderes Gestionando Territorios para la Paz, el cual reunió alrededor de 500 personas de 6 departamentos, para debatir y reflexionar acerca de la gestión territorial que se adelanta en sus comunidades para la construcción de paz y tejido social. En dicho evento, se hizo entrega del premio Huellas que Construyen Futuro, en la categoría Grupal, a la Fundación Círculo Social de Puerto Boyacá, y en la categoría individual, al señor Wilberto Antonio Padilla Prado, presidente de la Junta de Acción Comunal La Balastrea 2.
- En el marco del convenio con Chemonics Internacional Inc., sucursal Colombia, se apoyaron 50 familias apicultoras con acompañamiento técnico a las unidades apícolas y la entrega de 427 colmenas, con el fin de dinamizar su proyecto de vida y de generación de ingresos, como alternativa a la minería ilegal y para disminuir el impacto ambiental de esta actividad.
- Mediante convenio con el municipio de Boyacá, la Junta de Acción Comunal la Cristalina y la Asociación Agropecuaria Asocristalina, se beneficiaron 21 familias con el proyecto de fortalecimiento productivo Granja Autosostenible La Cristalina y con la implementación de huertas caseras, en el municipio de Puerto Boyacá.
- Para visibilizar a la mujer y sus problemáticas, así como para sensibilizar a la sociedad a impulsar acciones para la protección de sus derechos, se promovieron dos movilizaciones, en coordinación con los municipios y organizaciones sociales: La conmemoración del día internacional de los derechos de las mujeres, llevada a cabo el 8 de marzo y la jornada internacional para frenar la violencia contra las mujeres, realizada el 25 de noviembre. En estas actividades participaron alrededor de 12.000 personas, así: 7700 en la movilización ciudadana del 8 de marzo y 4300 en las actividades del 25 de noviembre. Adicionalmente, se realizaron las mismas actividades al interior de la compañía, con la participación de aproximadamente 300 empleados y contratistas.
- A través del programa Finanzas para el Desarrollo de la FODC, se beneficiaron 583 mujeres empresarias, con una colocación de créditos por un valor total de \$ 1.606.306.

En síntesis, a través del programa Mujer y Desarrollo se ejecutaron 20 proyectos que beneficiaron a más de 14.000 personas y se consolidaron 10 nuevas alianzas que movilizaron más de \$4846 millones de pesos, favoreciendo a 571 personas.

Conmemoración día internacional de los derechos de la mujer



Conmemoración día de la no violencia contra la mujer



GESTIÓN SOCIAL

El objetivo de esta línea es informar de manera oportuna, crear los espacios y mecanismos para concertar y atender las dudas e inquietudes de la comunidad sobre los asuntos de interés asociados a las actividades propias de la operación y mantenimiento del oleoducto Cusiana-Coveñas. Para el año 2017 se destacan los siguientes avances:

1. Reuniones informativas y de seguimiento

En total se llevaron a cabo 162 reuniones, que contaron con la participación de aproximadamente 3370 personas, así:

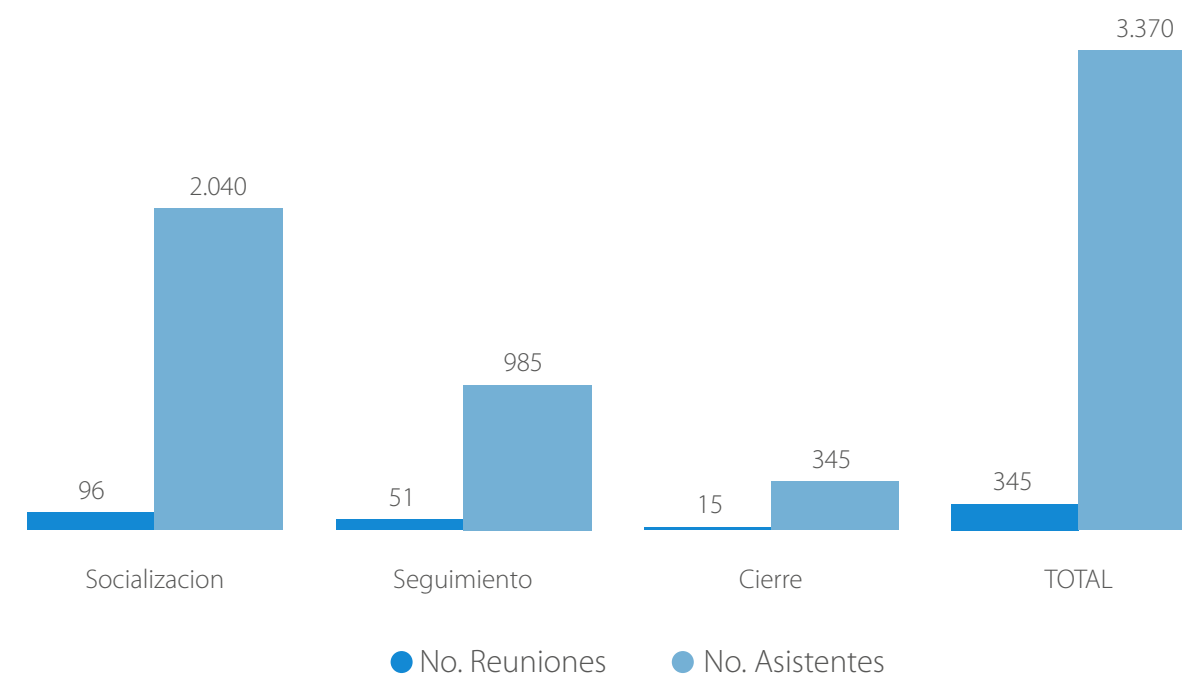
- 96 reuniones de socialización de inicio de trabajos de mantenimiento en las estaciones y/o sobre el derecho de vía, con una participación de 2040 personas.

- Durante las reuniones se enfatizó en los cambios en el sistema de contratación, se difundió el mecanismo de publicación de vacantes a través del Sistema Público de Empleo, se realizaron jornadas de registro masivo de candidatos y de entrenamiento en aplicación a vacantes. En los casos en que fue necesario, se contó con el apoyo de los operadores (SENA y cajas de compensación).

- 51 reuniones de seguimiento, con una participación de 985 personas. Estos espacios están institucionalizados en los municipios de Tauramena y Monterrey, Casanare, Miraflores y Páez, Boyacá, Remedios y Caucasia, Antioquia, y San Antero y Coveñas, en el golfo de Morrosquillo.

- 15 reuniones de cierre o de finalización de trabajos, con una participación de 345 personas, donde se desarrollaron trabajos de mantenimiento.

PARTICIPACIÓN SEGÚN TIPO DE REUNIÓN



Participación en reuniones informativas, de seguimiento y de cierre

2. Encuentros comunitarios

Con el propósito de informar a los diferentes grupos de interés de Ocesa sobre sus actuaciones y su gestión en el territorio, durante el año 2017 se llevaron a cabo 14 encuentros comunitarios, con un total de 376 participantes, en los que se abordaron las siguientes temáticas:

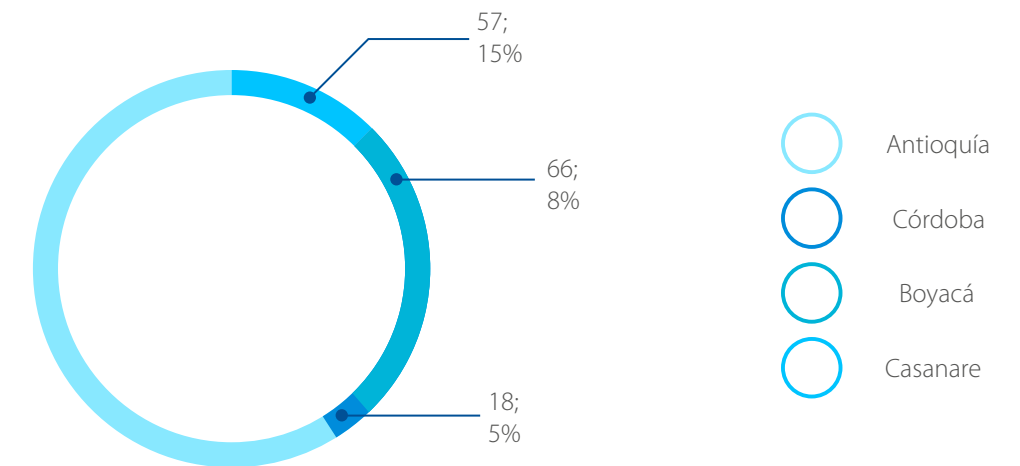
- El objeto misional de Ocesa.
- Los principios y valores que constituyen el fundamento de las políticas y estándares de la compañía para el relacionamiento con los

diferentes grupos de interés.

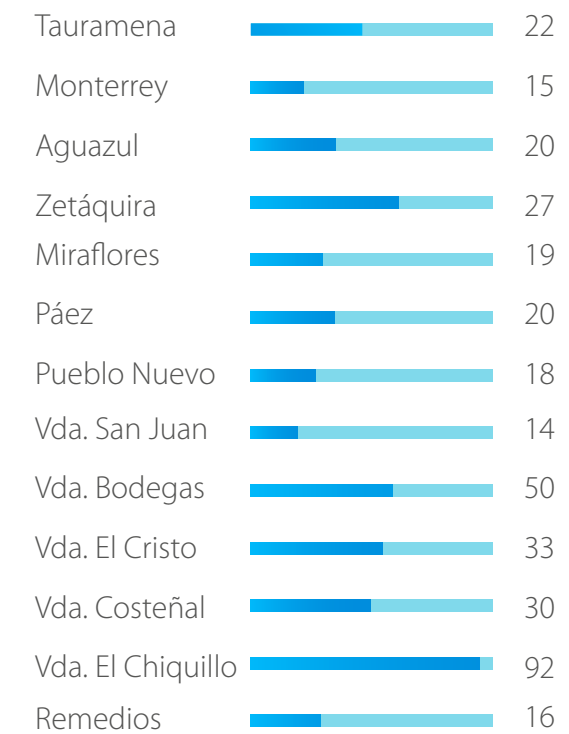
- La cadena de hidrocarburos y el ciclo de licenciamiento ambiental.
- Los programas y proyectos contenidos en la licencia ambiental: Plan de Manejo Ambiental y Plan de Manejo Social.
- El empleo local y la contratación a través del Sistema Público de Empleo.
- El impuesto de transporte pagado a los municipios.
- La inversión de Ocesa en el territorio: Modelo de Inversión Social.
- Sistema de atención y gestión de PQRS.
- Conclusiones y atención de inquietudes.



ASISTENCIA POR DEPARTAMENTO



Participación en encuentros comunitarios por departamento



Participación en encuentros comunitarios por municipio

5. NUESTRO AMBIENTE



5. NUESTRO AMBIENTE

5.1 COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE



En el marco del compromiso corporativo con el cuidado del medio ambiente, Ocesa desarrolla estrategias y gestiona frentes de trabajo que buscan prevenir, controlar y mitigar los impactos ambientales que pueden ocurrir con ocasión de la operación y el mantenimiento del oleoducto e instalaciones conexas. Todas las actividades son desarrolladas de acuerdo con los lineamientos de la licencia ambiental y responden al objetivo corporativo de contribuir a la mitigación y adaptación al cambio climático.

En línea con lo anterior, y con el propósito de lograr un impacto neto positivo ambiental y aportar de esta manera al bienestar de las comunidades, Ocesa ha implementado indicadores de desempeño ambiental, a través de los cuales evalúa su gestión en esta materia y formula planes de acción para reducir brechas y trabajar en las oportunidades de mejora.

En el desarrollo de actividades de prevención, gestión y monitoreo de impactos ambientales durante el 2017, Ocesa realizó una inversión presupuestal de 20.934 millones de pesos.

¹Ocesa cuenta con dos indicadores propios para medir su desempeño en materia ambiental: cero derrames costa afuera y hasta un derrame costa adentro.

“Desarrollar acciones para la mitigación y adaptación al cambio climático”.

5.2 CUMPLIMIENTO REGULATORIO

Tabla 5.1. Inversión ambiental 2016-2017

RUBRO	VALOR 2016	VALOR 2017
Inversión Operativa	\$4.187.024.918	\$1.829.270.270
Inversión Recurso Hídrico	\$3.065.923.913	\$3.225.583.992
Inversión en Bosques	\$854.148.866	\$1.893.728.195
Inversión en Aire	\$56.951.719	\$0
Inversión en Suelo	\$2.002.006.058	\$6.503.017.915
Inversión en Biodiversidad	\$0	\$170.437.750
Inversión en Agua Potable	\$724.261.286	\$12.000.000
Inversión en Vertimientos	\$2.829.140.944	\$921.719.435
Inversión en Residuos Sólidos	\$542.887.245	\$1.152.977.595
Inversión en Residuos Peligrosos	\$452.071.725	\$148.785.591
Inversión en Prevención de Desastres	\$3.157.196.878	\$5.044.086.547
Inversión en la Atención de Emergencia	\$1.939.583.375	\$32.397.993
TOTAL DE LA INVERSION AMBIENTAL	\$19.811.196.927	\$20.934.005.283

El aumento en la inversión se presentó principalmente en la prevención de desastres y en obras en suelo, las cuales se dieron por las difíciles condiciones de topografía por donde pasa el Oleoducto.

El Sistema de Gestión Ambiental de Ocesa está certificado bajo la norma 14001 de 2004 y se espera que complete el proceso de migración a la versión 2015 en el 2018. A partir de este sistema, la compañía identifica, evalúa y genera planes de acción para dar cumplimiento y hacer seguimiento a los requisitos legales ambientales. De igual forma, como se indicó al inicio de este capítulo, la organización da cumplimiento a la licencia ambiental otorgada para la operación y el mantenimiento del oleoducto.

Por otra parte, en el marco del proyecto P-135 se gestionaron los compromisos ambientales relacionados con este proyecto, que está al día con las compensaciones ecológicas, forestales y asociadas a los bordes de las estaciones Páez, Chiquillo y La Granjita.





5.3 MITIGACIÓN Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO



GRI 103-1

Por qué es importante

Desde 2015 OcenSA pasó de promover una cultura de autocuidado a establecer la Ética del cuidado como pilar actual de la estrategia corporativa, que se despliega a partir de seis dimensiones, una de las cuales es Nuestro ambiente. En el marco del compromiso ambiental, se definió la mitigación y adaptación al cambio climático como uno de los asuntos materiales de la organización. La priorización de este asunto surge por su relevancia global, que exige particular atención por una compañía de clase mundial como OcenSA, y por su impacto en todos los aspectos ambientales de la operación del oleoducto, como las emisiones, el manejo de residuos y el consumo de agua, entre otros.

GRI 103-2

Cómo se gestiona

Desde 2012 se han desarrollado diferentes acciones e iniciativas que buscan reducir los impactos ambientales y las emisiones de efecto invernadero, que tienen origen en la operación del oleoducto y su mantenimiento. Entre las iniciativas que se han llevado a cabo se destaca la transición a combustibles más limpios en los motores de las unidades de bombeo, como el gas natural, y la instalación de motores eléctricos en las tres nuevas estaciones de la compañía (Páez, Chiquillo y La Granjita), en lugar de motores a combustión interna. En 2018 se espera reportar la medición y resultados de esta iniciativa.

Por otro lado, la compañía cuenta con un canal de gestión y comunicación con la comunidad para dar trámite y respuesta a las PQRS relacionadas con los efectos del cambio climático, que son objeto de seguimiento y veeduría por parte de la autoridad ambiental.

GRI 103-3

Cómo se evalúa

La gestión ambiental de OcenSA se guía por la Política de responsabilidad integral de la compañía, que, además de adoptar los requerimientos del estándar ISO 14001, contiene en el componente de Ambiente lineamientos propios, claros y específicos, en relación con la mitigación y adaptación al cambio climático.

En el 2016 se realizó la primera medición de emisiones de efecto invernadero, que trazó la línea base para la gestión ambiental, y en el 2017 se adoptó la nueva estrategia, lineamientos y el plan de acción correspondiente.

En todas las estaciones del oleoducto se realiza la medición de emisiones, en unas de manera directa y en otras, indirecta, siempre cumpliendo con la normatividad, la licencia y demás permisos ambientales que regulan la operación de la compañía. Adicionalmente, se monitorea la calidad del aire y del ruido, que permiten concluir que el impacto asociado a las emisiones no es significativo.

Por su parte, los residuos generados son clasificados, pesados y dispuestos adecuadamente, de acuerdo con las normas ambientales vigentes. Actualmente, en el marco del Sistema de Gestión Ambiental, se están implementando medidas de pesaje más rigurosas para enriquecer la información necesaria para definir las metas de reducción.



5.3.1

ENERGÉTICOS USADOS EN EL SISTEMA

Crudo combustible:

Se utiliza para la alimentación de motores de combustión de las unidades de bombeo de las estaciones El Porvenir, Miraflores, Caucasia y Chiquillo.

Diésel:

Es empleado para el arranque y la parada de las unidades de bombeo, generadores y sistemas auxiliares.

Gas natural:

Es utilizado para la generación en Cusiana, El Porvenir, La Granjita y Páez y para el sistema Bi-fuel en El Porvenir, Miraflores y Caucasia.

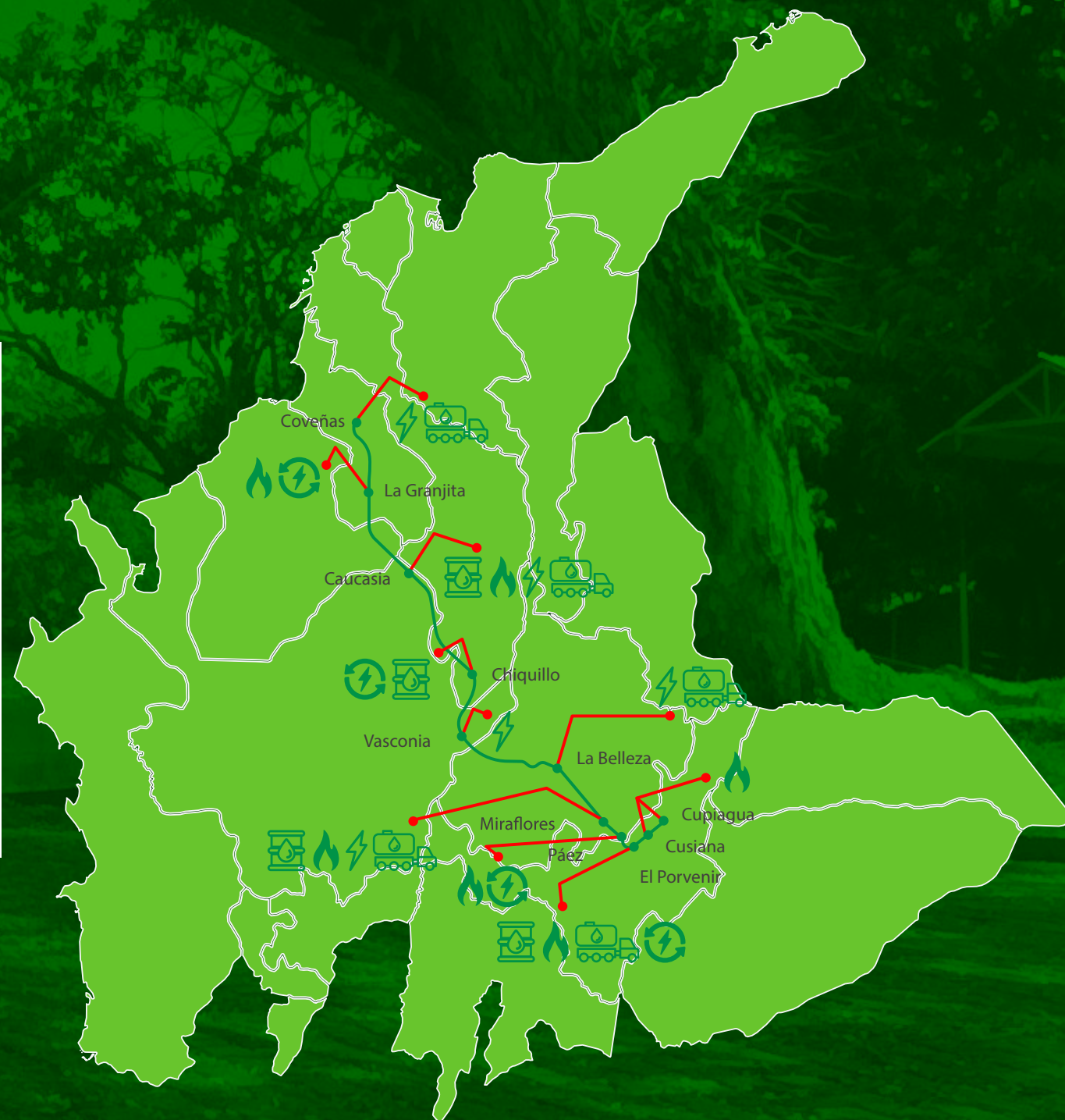
Energía eléctrica:

La energía eléctrica tomada de la red nacional se usa para la operación del sistema de bombeo en las estaciones de Vasconia y Coveñas, y para los sistemas auxiliares de las demás estaciones.

Energía solar:

Ocensa cuenta con 21 válvulas remotas a lo largo de la línea y una unidad de cargue de tanqueros (TLU, por sus siglas en inglés), que operan todas con paneles solares que alimentan los sistemas de control y comunicación.

ENERGÉTICOS POR ESTACIÓN



5.3.1.1 CONSUMO ENERGÉTICO INTERNO

(GRI 302-1)

La operación de la compañía requirió un consumo total de 6302 millones de megajulios (MJ) de energía durante 2017, provenientes de fuentes no renovables. El incremento en esta vigencia frente al año 2016, asociado a la operación normal de las nuevas estaciones del oleoducto, que aumentaron la capacidad del sistema, fue de 13%.

Tabla 5.2. Consumo energético por estación

ESTACIÓN	CONSUMO (MJ)	
	2016	2017
Cupiagua	66.760.304	116.965.618
Cusiana	1.315.571.131	1.311.322.773
El Porvenir	1.883.456.722	2.281.295.089
Miraflores	2.435.782	43.051.820
La Belleza	1.530.457.948	1.380.473.542
Vasconia	818.626	818.626
Caucasia	177.161.404	174.342.366
Coveñas	19.723.497	164.752.914
Páez (Nueva Estación)	526.322.205	424.118.939
Chiquillo (Nueva Estación)	17.582.201	348.432.418
La Granjita (Nueva Estación)	51.175.012	56.517.825
TOTAL	5.591.464.833	6.302.091.930

(OG3) El consumo de energía renovable se desarrolla en las 21 válvulas remotas en donde se utiliza energía solar proveniente de los paneles solares, los cuales suministran un total de 391.896 megajulios.

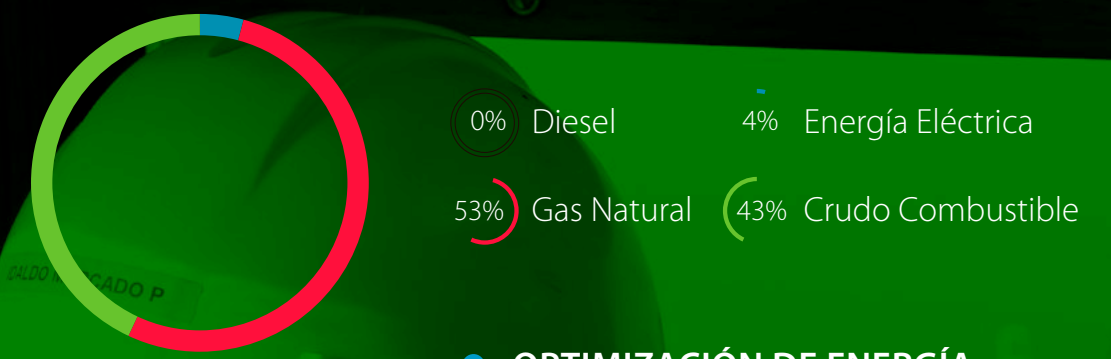
Tabla 5.3. Consumo por fuentes de energía

TIPO	CONSUMO		UNIDAD
	2016	2017	
Energía Eléctrica	67.186	67.223	MWh
Gas	61.444.648	83.000.221	m ³
Crudo Combustible	456.842	411.279	Barriles
Diésel	8.836	10.453	Barriles
Energía Solar	108,86	108,86	MWh

Tabla 5.4. Consumo energético renovable y no renovable

FUENTES	CONSUMO	
	2016	2017
No renovables	5.335.847.266	6.302.091.931
Renovables	391.896	391.896
TOTAL	5.336.239.162	6.302.483.827

MATRIZ ENERGÉTICA POR COMBUSTIBLE



● OPTIMIZACIÓN DE ENERGÍA

Buscando alternativas en la optimización del uso de energía, Ocesa desarrolló una herramienta de fácil acceso y visualización gráfica para el operador del Cuarto de Control, que permite monitorear en tiempo real la eficiencia de cada una de las 54 unidades principales de bombeo del sistema de transporte, y controlar minuto a minuto las variables que afectan su desempeño.

De igual manera, se enlazó con el sistema SCADA (aplicación de datos operativos) el seguimiento del consumo energético y su desviación respecto a las líneas base definidas en el 2016 y actualizadas en el 2017, para capturar, medir y monitorear en tiempo real las variables críticas operacionales que impactan el consumo energético.

● SUSTITUCIÓN DE COMBUSTIBLES LÍQUIDOS POR GAS NATURAL PARA GENERACIÓN

Desde el segundo semestre del año 2016 Ocesa inició las fases de arranque y pruebas en las nuevas estaciones Páez y La Granjita, que cuentan con turbinas a gas que generan su propia energía eléctrica y que incrementaron la proporción del consumo de gas natural en la matriz energética de la compañía del 46% al 53%, al cierre de 2017.

5.3.2 EMISIONES

(GRI 305-1)

En línea con el compromiso de Ocesa con el cuidado del medio ambiente, y partiendo de la línea base construida en el 2016, la organización definió en el 2017 la estrategia de adaptación y mitigación de cambio climático que será desarrollada e implementada durante el año 2018, que abarca la actualización del inventario de gases de efecto invernadero, el desarrollo de un portafolio de proyectos para la reducción estos gases y la definición de las respectivas metas. Adicionalmente, durante el año 2017 Ocesa realizó monitoreos de calidad de aire y ruido en las estaciones del área de influencia, con el fin de verificar que las emisiones de las fuentes fijas se encontraran bajo los estándares normativos ambientales.

	Material Particulado	Referencia $\mu\text{g}/\text{m}^3$	NO2 **	Referencia $\mu\text{g}/\text{m}^3$	SO2 ***	Referencia $\mu\text{g}/\text{m}^3$	CO ****	Referencia $\mu\text{g}/\text{m}^3$	HTC *****	Referencia $\mu\text{g}/\text{m}^3$
Cusiana	70,67	300	0,12	150	1	250	1	40.000	0	1,7
Porvenir	69,5	300	0,12	150	1	250	1	40.000	0	1,7
Páez	64,85	300	0,12	150	1	250	1	40.000	0	1,7
Miraflores	70,2	300	0,12	150	1	250	1	40.000	0	1,7
La Belleza	61,13	300	0,12	150	1	250	1	40.000	0	1,7
Caucasia	55,71	300	0,12	150	1	250	1	40.000	0	1,7
Chiquillo	63,31	300	0,12	150	1	250	1	40.000	0	1,7
Granjita	68,2	300	0,12	150	1	250	1	40.000	0	1,7
Coveñas	62,95	300	0,12	150	1	250	1	40.000	0	1,7

Los valores de referencia son a un periodo de un año.

* Microgramos por metro cúbico.

** Dióxido de nitrógeno.

*** Dióxido de azufre.

**** Monóxido de carbono.

***** Hidrocarburos totales.

5.3.3 BIODIVERSIDAD

(GRI 304-1)

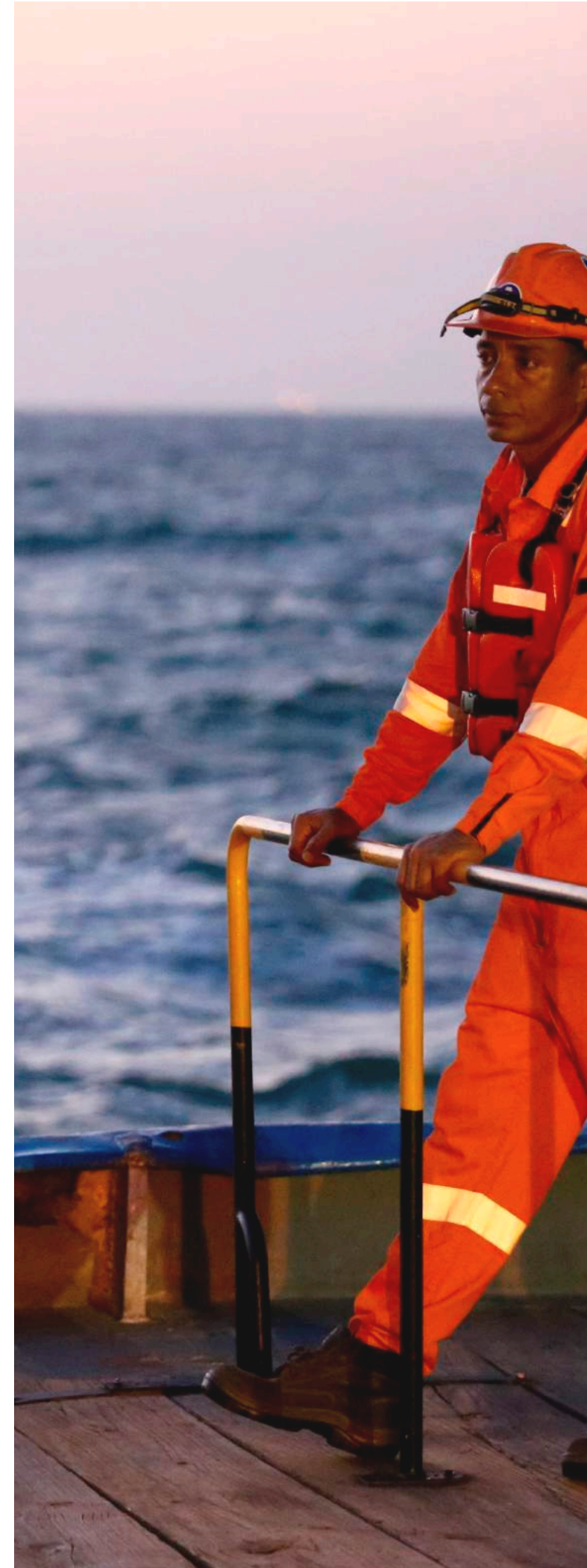
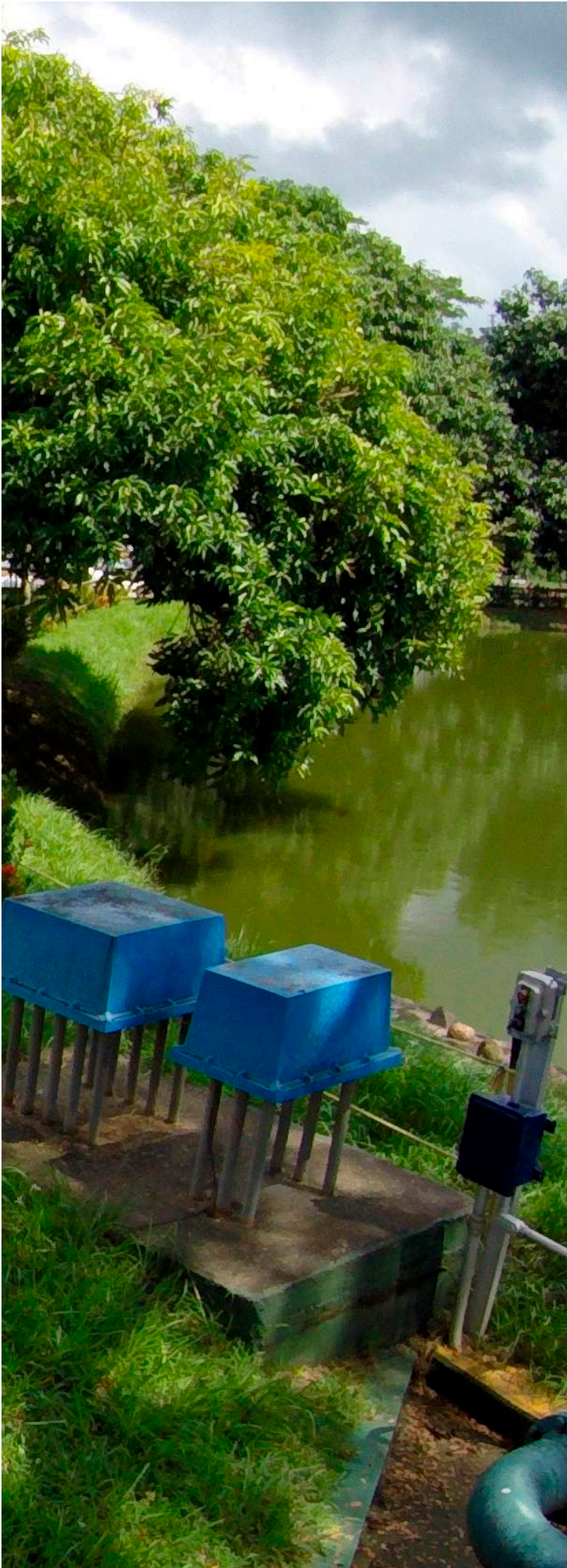
A partir del análisis de bases de datos gubernamentales, se identificaron cinco áreas protegidas, conocidas como reservas forestales, en el área de influencia directa del oleoducto que fueron declaradas por las autoridades ambientales con posterioridad a la construcción y entrada en operación del oleoducto. Asimismo, se han realizado acercamientos y actividades conjuntas con las diferentes autoridades ambientales, con el fin de contribuir al conocimiento de los ecosistemas estratégicos para el país y generar alianzas para diseñar herramientas que permitan fortalecer el desarrollo sostenible en las comunidades del área de influencia.

A través de sus contratistas, Ocesa realizó capacitaciones asociadas a la conservación de la biodiversidad durante el 2017, enfocadas en la importancia de hacer un uso eficiente de los recursos, prevenir la caza de la fauna y el inadecuado aprovechamiento de la flora.

5.3.4 AGUA

La compañía cuenta con concesiones de agua en las estaciones El Porvenir y La Belleza y, como resultado de la gestión realizada en conjunto con la autoridad ambiental en el departamento de Boyacá, se cedió el permiso de captación de la estación de Miraflores al acueducto de la vereda Guamal, que provee a todos los usuarios de la vereda, incluida la estación. Las dos concesiones de agua superficial cumplen y se encuentran monitoreadas de acuerdo con lo establecido por las normas ambientales. En las demás estaciones, la cobertura del recurso está asociada a terceros o a su compra, cumpliendo con la legislación ambiental.

Durante el 2017, se realizaron nuevamente los monitoreos asociados a los sistemas de tratamiento de agua residual doméstica (El Porvenir, Miraflores, La Belleza, Soracá, Puerto Berrío y Coveñas) e industrial (El Porvenir, Miraflores, La Belleza y Coveñas). Adicionalmente, se realizaron monitoreos a 84 puntos asociados al paso de la tubería por cauces existentes en el derecho de vía.



5.3.5 EFLUENTES Y RESIDUOS

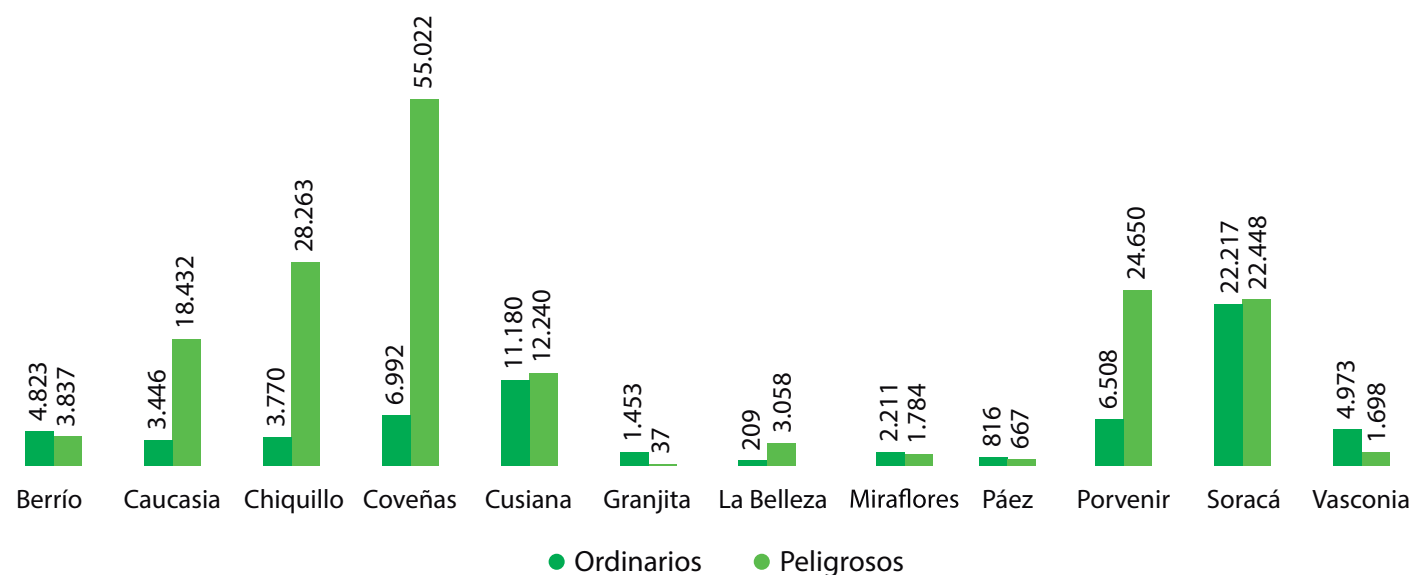
Ocensa trabaja permanentemente en mejorar la gestión de los residuos y efluentes, pues es consciente de la importancia de su labor en la preservación del ambiente en las áreas en las que hace presencia. Por esa razón, se encuentra en desarrollo un sistema de medición que permita contar con información detallada de los caudales de vertimiento en toda la operación. Se espera implementar la totalidad de los medidores de caudal en el 2018.

5.3.5.1 RESIDUOS

(GRI 306-2)

En el 2017 se dispusieron 172 toneladas de residuos contaminados con hidrocarburos y 68 toneladas de residuos ordinarios, asociados a la operación y el mantenimiento de las diferentes facilidades, incluyendo el oleoducto. Estos residuos se entregan a un gestor autorizado por la autoridad ambiental para su disposición final.

GENERACIÓN - DISPOSICIÓN RESIDUOS (KG) 2017



5.3.5.2 DERRAMES

En el año 2017 se presentó un derrame de crudo off shore en el golfo de Morrosquillo de magnitud menor, para lo cual fue necesario activar preventivamente el nivel 3 del Plan Nacional de Contingencia. El incidente fue controlado oportunamente por la efectiva implementación del plan y por la articulación de las diferentes entidades gubernamentales responsables del manejo de la emergencia, entre las cuales se encuentran la Dirección General Marítima (DIMAR), los Consejos Municipales de Gestión del Riesgo de San Onofre, Coveñas, Tolú y San Antero, y las respectivas autoridades ambientales, Corporación Autónoma Regional de Sucre (Carsucre), Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge (CVS) y la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales (ANLA). Adicional a lo anterior, se realizaron monitoreos de la calidad del agua, de sedimentos e hidrobiológicos en la zona y no se detectaron impactos con ocasión del incidente.



5.4 SISTEMA DE RESPUESTA A EMERGENCIAS(SRE)

Dentro de la gestión del riesgo desarrollada por Ocesa, el mayor esfuerzo para la prevención en la materialización de cualquier riesgo residual se centra en las fases de conocimiento y reducción, activándose, como última barrera de protección, el SRE, que tiene como objetivo principal minimizar las consecuencias y los impactos generados por la ocurrencia de riesgos específicos, valorados en los análisis de riesgos.

Por tal razón, mantener el SRE en buen estado es parte fundamental de la responsabilidad de la compañía; para cumplir con este propósito, durante 2017 se trabajó en diferentes frentes, entre los que se encuentran:

1. Cumplimiento normativo

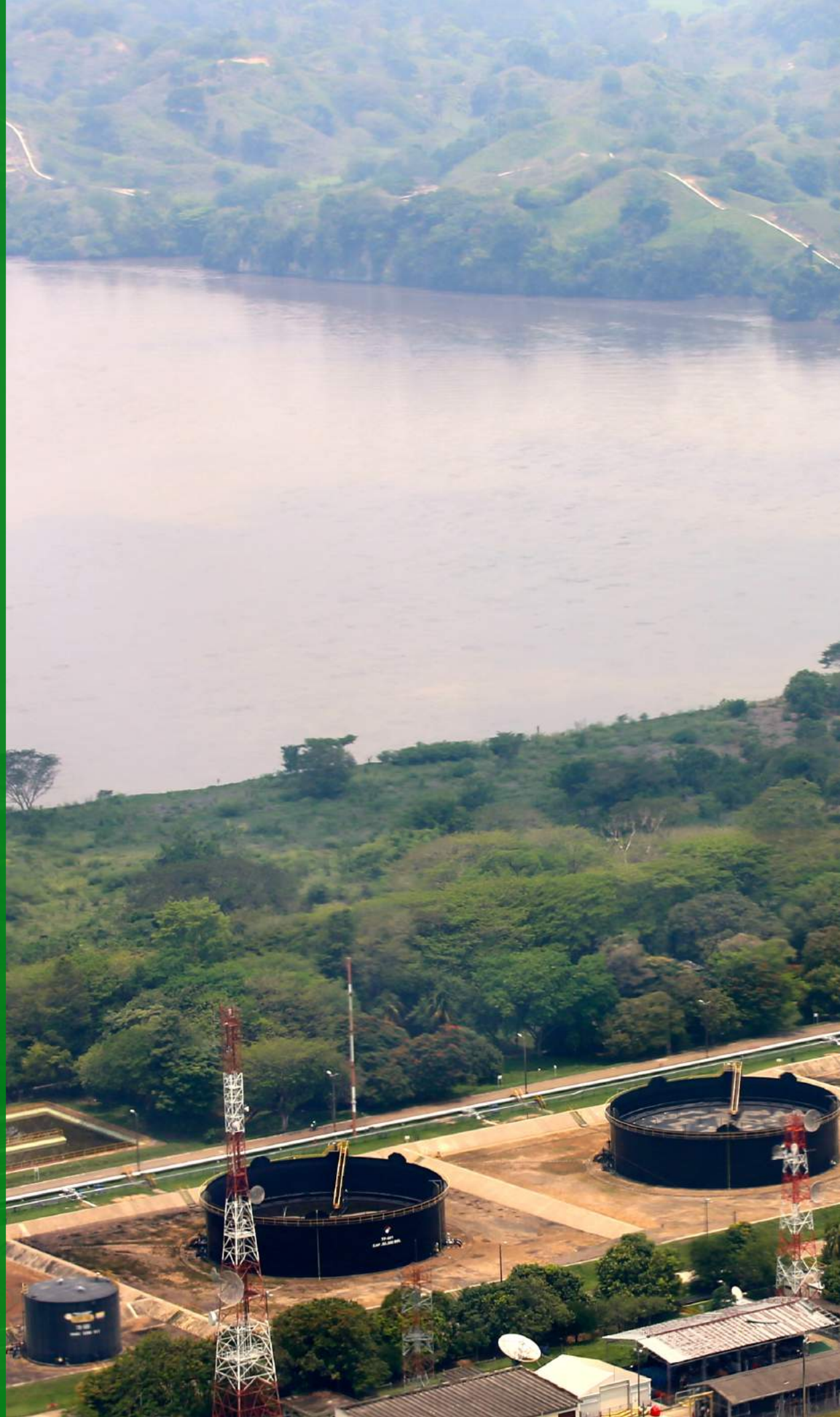
De forma periódica, se revisa el alcance de la Política nacional de gestión del riesgo de desastres (GRD) (Ley 1523 de 2012) y del Decreto 321, que contiene el Plan de contingencia contra derrames de hidrocarburos, derivados y sustancias en aguas marinas, fluviales y lacustres, con el fin de asegurar la alineación del SRE y las normas vigentes. Adicionalmente, se revisan buenas prácticas internacionales para fortalecer la respuesta de la compañía en caso de presentarse un incidente o emergencia.

2. Conocimiento del riesgo

Tras la actualización del análisis de riesgos y la priorización de los nuevos escenarios operacionales del oleoducto que incluyeron los cambios de calidad de crudo de los proyectos AD-600 y P-135, la entrada en operación de las nuevas estaciones y el manejo de nuevos insumos como el gas y la nafta, se procedió a la implementación de controles y salvaguardas destinadas a minimizar los riesgos puros identificados o los riesgos sin ningún tipo de intervención.

3. Reducción del riesgo

Ocensa se enfoca en la implementación de controles o salvaguardas que reduzcan el riesgo puro hasta niveles tolerables, con el fin de minimizar la probabilidad de ocurrencia y el impacto de sus consecuencias, considerando los riesgos previamente identificados y que se encuentran asociados de manera especial a la operación y el mantenimiento en los diferentes ámbitos territoriales del Oleoducto.



4. Manejo de desastres

Después de implementados los controles, se desarrollan estrategias de respuesta asociadas a los riesgos residuales para atender de manera efectiva los incidentes que puedan ocurrir, utilizando el Sistema de Comando de Incidentes como metodología de respuesta. Todo lo anterior, de acuerdo con los Planes de Emergencias (PDE) desarrollados para cada estación, centro de trabajo o sitio específico de operación.

5. Capacitación

Con base en el perfil del cargo, los roles y las responsabilidades asociadas y sus funciones en la atención de la emergencia, se identifican periódicamente las necesidades de capacitación y formación de los empleados para la atención óptima de las emergencias.

De igual manera, se llevan a cabo procesos de capacitación y divulgación de los PDE con las comunidades y las entidades locales y regionales, con el objetivo de asegurar una respuesta conjunta y coherente con la planeación.

SIMULACROS

Ocensa desarrolla un programa de simulacros, desde el nivel 0 (mínimo) hasta el nivel 3 (máximo), teniendo en cuenta los posibles escenarios que se podrían presentar en todas las estaciones, centros de trabajo o sitios específicos de operación, con el fin de probar la capacidad de respuesta individual, conjunta y con entes externos y así identificar las brechas a cerrar y robustecer el Sistema de Respuesta a Emergencias.



CUIDADO En OCENSA nos comprometemos con el cuidado
de nuestra gente
¿a qué te comprometes?



6. NUESTROS ALIADOS

6. NUESTROS ALIADOS

6.1 LOS ACCIONISTAS PARA OCENSA



Ocensa es una sociedad de economía mixta, del orden nacional de segundo grado, con sede en Bogotá. Su objeto social es la actividad de transporte de petróleo por oleoductos.

Durante 2017 no se presentaron cambios en la composición accionaria de la compañía. La estructura accionaria que estuvo vigente durante el período objeto de esta memoria, se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 6.1. Estructura accionaria a partir del 16 de abril de 2015

ACCIONISTAS	ACCIONES SUSCRITAS	PORCENTAJE
Cenit Transporte y Logística de Hidrocarburos S.A.S	3.747.910	72,64799%
Alianza Fiduciaria S.A. Fideicomiso Acciones Ocensa	1.153.138	22,35197%
Banco de Bogotá (Panamá) S.A. Fideicomiso Acciones Ocensa	257.949	4,99998%
Al Candelaria (Spain), S.L.	2	0,00004%
Transporte Registrado Servicios S.A.	1	0,00002%
TOTAL	5.159.000	100

“Buscar nuevos servicios para fidelizar a los clientes y capturar nuevas oportunidades de negocio”.

Para Ocensa es fundamental construir y mantener relaciones estrechas, de largo plazo y basadas en la confianza. A lo largo de este capítulo, se describirán algunas de las acciones que se han desarrollado con los accionistas, los clientes y los contratistas, principales aliados de la compañía, para la sostenibilidad del negocio.

6.1.1 GENERAMOS VALOR SOSTENIBLE



Tabla 6.2. Valor económico generado y distribuido

CONCEPTO	2016 FY** TRM \$ 3051***	2017 FY** TRM \$ 2951***
Volúmenes KBPD segmento II	566	581
Por transporte de crudo	3.601.885.509	3.808.897.014
Servicios portuarios	40.974.930	44.763.719
Otros ingresos operacionales	60.415.902	55.806.361
Total de ingresos operacionales	3.703.276.341	3.909.467.094
Personal	64.720.863	69.478.344
O&M Costos fijos	221.531.234	253.661.949
Inversión social	6.167.947	5.990.639
O&M Costos variables	121.002.660	151.495.487

CONCEPTO	2016 FY** TRM \$ 3051***	2017 FY** TRM \$ 2951***
Crudo combustible	46.604.025	66.282.411
Depreciaciones y amortizaciones	237.703.410	283.210.421
Honorarios y servicios	23.517.108	30.896.970
Arrendamientos	15.300.765	20.754.383
Impuestos, seguros y contribuciones	19.117.566	18.691.634
Impuesto al patrimonio	8.994.348	3.635.632
Otros costos y gastos	23.028.948	(33.186.946)
Utilidad / Pérdida coberturas	-	(13.128.999)
Provisión P-135	-	147.582.461
Total de costos y gastos con depreciación y coberturas	787.688.874	1.005.364.385
Total de costos y gastos sin depreciación	549.985.464	722.153.964
Total de costos y gastos sin depreciación y sin provisión P-135	549.985.464	574.571.503
Total de costos y gastos sin depreciación sin coberturas, sin lleno de línea y sin provisión	549.985.464	615.519.580
Resultado operacional	2.915.587.467	2.904.102.709

* Año fiscal (FY por sus siglas en inglés) - Cifras en millones de pesos.

** Efecto neto del recobro del lleno de línea.

*** Tasa de cambio promedio por año.

Tabla 6.3. Principales indicadores financieros

EBITDA	2015	2016	2017	Variación	(%)
	3.523.907	3.164.065	3.181.959	17.894	1 %
El margen EBITDA de la compañía para el año 2016 fue 85,1% y para el año 2017 fue de 81,5 %					
Indicadores de liquidez	2015	2016	2017		
Razón corriente (activo corriente / pasivo corriente)	1,28	0,79	1,38		
Capital de trabajo (activo corriente – pasivo corriente)	350.923	-198.290	383.164		
Indicadores de endeudamiento	2015	2016	2017		
Nivel de endeudamiento (total pasivo / total activo)	49,63 %	49,92 %	45,41 %		
Endeudamiento financiero (pasivo financiero / total pasivo)	48,31 %	51,33 %	52,99 %		
Indicador de rentabilidad	2015	2016	2017		
Margen operacional (utilidad operacional / ingresos operacionales)	82,32 %	78,82 %	74,13 %		
Proveedores de Crédito					
Entidades financieras	2015	2016	2017	Variación	(%)
Servicio de la deuda (intereses)	52.914	60.261	60.276	15	0 %
Proveedores de capital					
Accionistas	2015	2016	2017	Variación	(%)
Pago de dividendos	1.731.722	2.014.697	1.126.426	-888.271	-44 %

ACTIVOS CORRIENTES

La participación de los activos corrientes se incrementó en un 10% con respecto al total de activos al 31 de diciembre de 2016. La variación más significativa en los activos corrientes se presentó en los rubros de efectivo y equivalentes al efectivo, al igual que en deudores comerciales y otras cuentas por cobrar.

ACTIVOS NO CORRIENTES

La participación de los activos no corrientes se disminuyó en un 10% con respecto al total de activos al 31 de diciembre de 2016. La variación más significativa en los activos no corrientes se presentó en el rubro de propiedad de planta y equipo, generado principalmente por la depreciación asociada.

PASIVOS Y PATRIMONIO

El 7 de mayo y el 7 de noviembre de 2017 se realizaron el séptimo y octavo pago de los intereses del bono emitido en el año 2014, sumando un total de 59.870 millones de pesos a los tenedores de bonos, correspondiente a los intereses causados de conformidad con el cronograma de pagos, encontrándose la compañía al día con sus obligaciones derivadas de la emisión.

La participación del patrimonio respecto del total de activos se incrementó en un 5% con respecto al año anterior, pasando del 50%, con corte en diciembre de 2016, a 55%, con corte en diciembre de 2017.

6.1.2

APLICAMOS
ESTÁNDARES DE
GESTIÓN Y
COMPORTAMIENTO



(GRI 102-18)

Con el propósito de mantener las relaciones de confianza existentes entre la compañía y sus grupos de interés, Ocesa ha adoptado un conjunto de estándares de comportamiento que promueven la transparencia y la integridad de los procesos de toma de decisiones y operaciones de la organización.

Durante el año 2017 se recibieron 561 PQRS provenientes de los grupos de interés. Frente a este tema, es importante resaltar que se han venido implementando las recomendaciones de las Naciones Unidas e International Alert para adecuar el sistema de gestión de PQRS a los Principios rectores de Naciones Unidas (PRNU).

2.1.2.1. GOBIERNO CORPORATIVO

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

El Código de buen gobierno es un documento que contiene las reglas y las mejores prácticas corporativas para la administración de la compañía y es un complemento a las disposiciones estatutarias y a la normatividad jurídica aplicable. En este, se estipulan las funciones y las responsabilidades de los principales órganos de gobierno y de los órganos de control y se establecen las normas que se deben seguir para la elección y remuneración de los miembros de cada uno de ellos.

Este código está dirigido a los órganos de gobierno y a todos los empleados de la compañía; a través suyo se formalizan los compromisos de Ocesa con la sostenibilidad y el modelo de relacionamiento con sus grupos de interés.

El marco de referencia normativo del código está compuesto por la misión, la visión, el Código de ética y conducta y las políticas corporativas.

ÓRGANOS SOCIALES (GRI 102-18, GRI 102-20)

La ley y los Estatutos sociales de Ocesa establecen las facultades, los deberes, las funciones y las responsabilidades de los órganos sociales. Estos son:

ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS

Órgano que tiene bajo su cargo la dirección de la sociedad.

PRESIDENTE

Órgano encargado de la administración y representación legal de la sociedad. El presidente tendrá dos suplentes, quienes lo reemplazarán en sus faltas accidentales, temporales o absolutas, en todas sus funciones.

JUNTA DIRECTIVA

Órgano encargado de la administración de la sociedad.

REVISOR FISCAL

Órgano de fiscalización que cumple con las funciones otorgadas por la ley y por los estatutos de la compañía.

La Junta Directiva de Ocesa cuenta con dos comités permanentes, el Comité de Compensación y el Comité de Auditoría, para atender de manera especializada sus responsabilidades y funciones.

Estos comités están encargados de hacer seguimiento a acciones específicas, evaluando los resultados y presentando propuestas y recomendaciones en los temas que les competen.

Los Comités de Auditoría y de Compensación están compuestos por los mismos miembros de la Junta Directiva y tienen establecido el mismo quórum ordinario para la adopción de recomendaciones, esto es, mínimo tres de sus miembros.

Adicional a los comités antes mencionados y como parte de la estructura organizacional, se encuentra el oficial de Ética y Cumplimiento, quien es designado por la Junta Directiva para velar por la correcta implementación de las políticas de Ética y cumplimiento.

Los asuntos sociales y ambientales de la compañía y el seguimiento al despliegue de la Ética del cuidado están a cargo de la Junta Directiva, tareas que realiza de manera transversal en el proceso de toma de decisiones.

La operación de Ocesa se ajusta a estándares de gestión, con el fin de generar valor sostenible para los accionistas y otros grupos de interés, y mitigar el riesgo operacional, ambiental y financiero.



JUNTA DIRECTIVA (GRI 102-22, 102-23, 102-24)

El 31 de diciembre de 2017, la Junta Directiva de Ocesa estaba compuesta por cinco miembros principales, cada uno con un suplente personal, elegidos todos por la Asamblea General de Accionistas. De estos, dos miembros principales y sus respectivos suplentes son independientes.

Se entiende como miembro independiente aquella persona que cumpla con las disposiciones contenidas en el artículo 44 de la Ley 964 de 2005. Estos se deben comprometer por escrito, al aceptar el cargo, a que mantendrán su condición de independientes durante el ejercicio de sus funciones. Si por algún motivo pierden esa calidad, deben renunciar al cargo y el presidente de la compañía debe convocar a reunión extraordinaria de la Asamblea General de Accionistas para que sean reemplazados. La Junta Directiva de Ocesa cuenta con 40% de miembros independientes.

Para la selección de los miembros de la Junta Directiva, los accionistas tendrán en cuenta que su perfil se adapte a las necesidades de la compañía, que cuenten con las competencias básicas para desempeñarse como miembros de la junta, que gocen de buen nombre y reconocimiento por su idoneidad profesional e integridad, que no estén incurso en ninguna de las inhabilidades e incompatibilidades definidas por las leyes aplicables y que cuenten con los conocimientos y la experiencia en materia económica, ambiental y social.

Es importante resaltar que los miembros de la Junta Directiva no adquieren vínculo laboral con la compañía y la duración de su período es de dos años, con posibilidad de renovación.

REGLÓN	PRINCIPAL	FECHA DEL NOMBRAMIENTO	SUPLENTE	FECHA DEL NOMBRAMIENTO
Primero	Luisa Fernanda Lafaurie	16/09/2016	María Fernanda Suárez Londoño	16/09/2016
Segundo	David Yanovich Wancier	04/03/2015	Ricardo Mauricio Reina Echeverri	27/08/2014
Tercero	Juán Guillermo Serna Valencia	17/01/2013	Ernesto Fajardo Pinto	17/01/2013
Cuarto	José Mauricio Salgar Hurtado	07/01/2014	Juliana Zapata Ramírez*	31/07/2017
Quinto	Gurinder Prakash Sing Grewal	07/01/2014	Manuel Alberto García Podesta	07/01/2014

*Nombrada mediante acta de la Asamblea General de Accionistas del 31 de julio de 2017.



CONTROL INTERNO

La auditoría interna en Ocesa es concebida como un proceso de aseguramiento y consultoría que actúa bajo los principios de objetividad e independencia y tiene como objetivo principal evaluar la eficacia del sistema de control interno de la compañía, aplicando las normas de auditoría generalmente aceptadas y fundamentando su actuación en el código de ética del Instituto de Auditores Internos (THEIIA).

Como resultado de las actividades propias de la función de auditoría interna, se definió un plan de trabajo aprobado y monitoreado por el Comité de Auditoría de la Junta Directiva de Ocesa, que comprendió, para el año 2017, la revisión y evaluación del sistema de control interno, con el fin de determinar la efectividad de los controles internos asociados.

Durante el 2017 se trabajó en 12 proyectos vinculados al Plan de auditoría, para cada uno de los cuales se

generaron reportes enfocados en identificar las oportunidades de mejora del sistema de control interno, que en su mayoría fueron calificadas como de impacto no significativo. Este resultado permite concluir que, dentro del alcance evaluado, el sistema de control interno gestionado por la administración de la compañía no está afectado por debilidades significativas que limiten sus posibilidades de lograr los objetivos propuestos.

La evaluación de los componentes del sistema de control interno en Ocesa, considerados en el alcance de auditoría interna para 2017, arroja resultados satisfactorios, que se reflejan en el cumplimiento de los objetivos corporativos definidos por la administración de la compañía y en la inexistencia de brechas significativas o materiales de control interno que representen riesgos significativos para la continuidad de sus operaciones.



GESTIÓN DE RIESGOS (GRI 102-30)

El sistema de administración de riesgos busca proporcionar una garantía razonable al logro de los objetivos operacionales y estratégicos de la compañía. Dentro de este marco de actuación se revisan las evaluaciones y mapas de riesgo de nivel estratégico y operativo de manera periódica y sistemática y se priorizan los riesgos más relevantes y críticos de la compañía, con el fin de tomar medidas de tratamiento y mitigación que disminuyan la probabilidad de ocurrencia de estos eventos y sus consecuencias adversas para los resultados de Ocesa.

Algunos hitos que pueden resaltarse del año 2017 son:

- La actualización del mapa de riesgos estratégicos de la compañía.
- La revisión y actualización de los riesgos asociados a los procesos de la compañía.
- La actualización de los umbrales de criticidad y atribuciones sobre los riesgos, buscando obtener una gestión más efectiva.



ÉTICA Y CUMPLIMIENTO: COMPROMISO CON LA TRANSPARENCIA



06
NUESTROS ALIADOS
OCENSA

Para su operación y desempeño, Ocesa adopta las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo. Actualmente, la compañía cuenta con diferentes instrumentos, que incluyen los principales lineamientos y directrices de relevancia para el negocio, a través de los cuales se busca garantizar una gestión transparente, que genere confianza en los accionistas y demás grupos de interés. Dentro de los mencionados instrumentos, se encuentran: el Código de ética y conducta del Grupo Empresarial Ecopetrol, la Línea de ética y cumplimiento, el Manual de ética y cumplimiento, el Código de buen gobierno corporativo, la Política de derechos humanos, entre otros.

El programa de Ética y cumplimiento de la compañía busca fomentar la cultura de prevención y el control de cualquier situación que pueda traducirse en una transgresión al marco axiológico de gestión, garantizando la integridad, entendida como la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace y como uno de los pilares rectores en la ejecución del objeto social de la compañía.

En este marco de actuación, durante el 2017 se ejecutaron diferentes acciones encaminadas a lograr una mayor madurez del programa, entre las que se destacan las siguientes iniciativas:

- Fortalecimiento de la Línea ética, como una de las piedras angulares de la gestión corporativa.
- Difusión del contenido del Código de ética y conducta a los contratistas y otros terceros, a través de campañas de sensibilización.
- Incorporación e integración de los diferentes estándares legales nacionales e internacionales.
- Cumplimiento oportuno de las obligaciones legales ante las diferentes autoridades administrativas y de control.
- Cultura de la sujeción de la conducta de los empleados y los contratistas a los valores y principios corporativos.
- Ratificación de la cultura de “tolerancia cero” frente a los comportamientos desviados de los principios fijados en el Código de ética y conducta.

Como medida adicional, y con el ánimo de integrar y consolidar las funciones de gobierno, riesgo y control, la organización conformó en noviembre de 2017 un equipo especializado e independiente para liderar los procesos de gestión de riesgo, control interno y cumplimiento y seguir construyendo una cultura inspirada en los valores y principios corporativos.



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA (GRI 102 -16; 102 -17; 102 -25)

Ocesa tiene como ejes fundamentales, para el desarrollo de sus actividades, la ética y la transparencia. En ese sentido, el Código de ética y conducta refleja dicha orientación pretende servir de guía para mantener el más alto nivel de integridad, respeto, responsabilidad y compromiso con la vida; constituye fuente de inspiración y guía el comportamiento esperado de sus destinatarios. Por ello, es fundamental que todas las personas, naturales o jurídicas, que tengan cualquier relación con la compañía, incluyendo a directivos, empleados, contratistas, beneficiarios, accionistas, proveedores, agentes, socios, clientes, aliados y demás colaboradores, actúen en el desempeño de sus funciones y actividades de una manera consistente con el código y con la reglamentación que lo desarrolla.

Por lo anterior, es fundamental que cada uno de los destinatarios del código revise, entienda y cumpla los lineamientos establecidos en él, enunciados de forma general y no taxativa, entre los que se encuentran las reglas de conducta que se deben aplicar en los entornos laboral y personal para proteger la imagen de la compañía, los roles y las responsabilidades de los destinatarios del código, regular las situaciones de conflicto de interés y ético, el cumplimiento de la ley y la reglamentación interna, las disposiciones en materia de soborno, corrupción, fraude, lavado de activos, financiación del terrorismo, la Ley de prácticas corruptas en el extranjero (FCPA, por sus siglas en inglés), la recepción u otorgamiento de regalos y atenciones, así como el trámite general sobre el proceso de denuncias. De igual manera, este documento, con el fin de orientar al lector en las situaciones cotidianas que pueden vulnerar los principios éticos, presenta algunas preguntas frecuentes.

PRINCIPIOS ÉTICOS

- **Integridad:** Es el comportamiento que hace visibles a las personas como rectas, leales, justas, objetivas, honestas y transparentes ante la empresa y la sociedad.
- **Responsabilidad:** Es la obligación moral de hacer el mejor esfuerzo para alcanzar los objetivos empresariales y garantizar el manejo eficiente de los recursos.
- **Respeto:** Es la capacidad de aceptar y reconocer las diferencias que se tienen con los demás.
- **Compromiso con la vida:** Son las acciones de autocuidado dentro y fuera del trabajo, aplicando las reglas de higiene, seguridad y medio ambiente, como un mecanismo para la defensa de la vida, la salud y el entorno.

CANALES DE ATENCIÓN A LOS GRUPOS DE INTERÉS

Línea de ética y cumplimiento (GRI 102-17)

A través de la Línea de ética y cumplimiento se reciben consultas, dilemas éticos y denuncias sobre situaciones que podrían poner en riesgo el cumplimiento de las normas relativas a la prevención de la corrupción, lavado de activos, financiación del terrorismo y asuntos relacionados con la posible violación a los derechos humanos.

La recepción y el registro de los casos se realiza a través de un tercero independiente, predicando la aplicación de los siguientes preceptos:

- Buena fe.
- Confidencialidad.
- Independencia.
- Anonimato.
- No represalias.

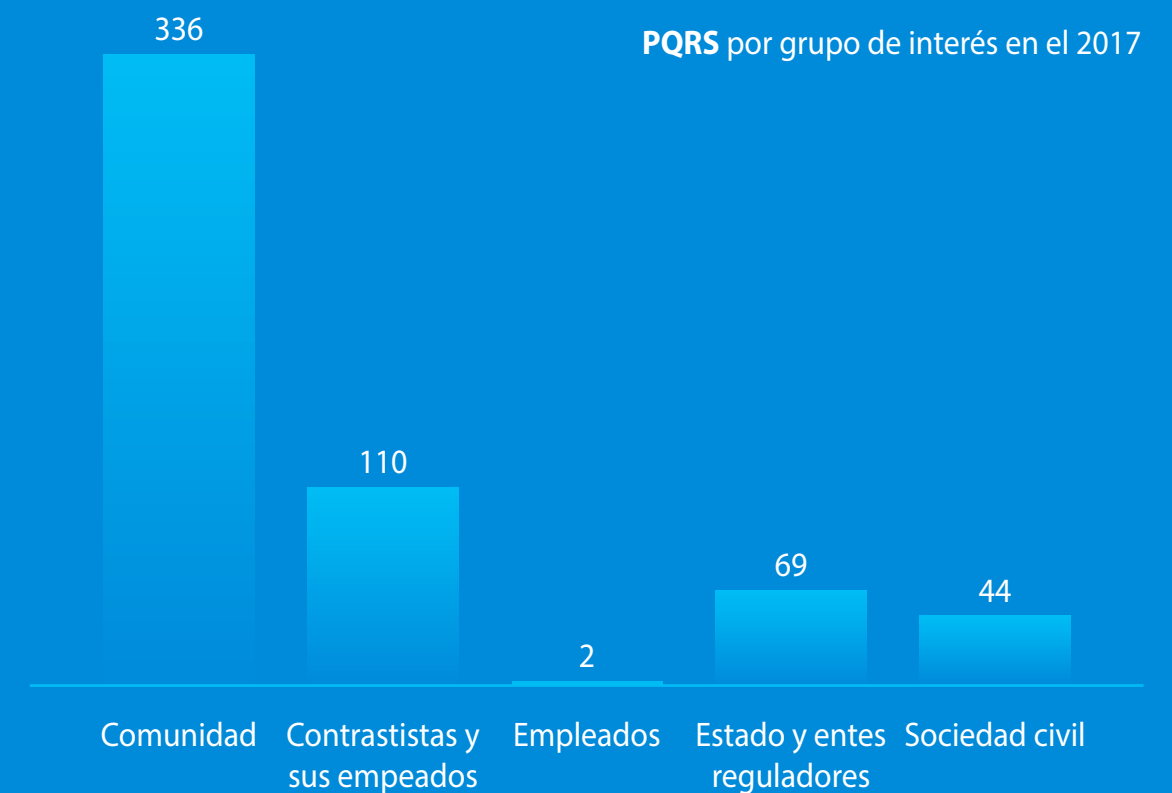


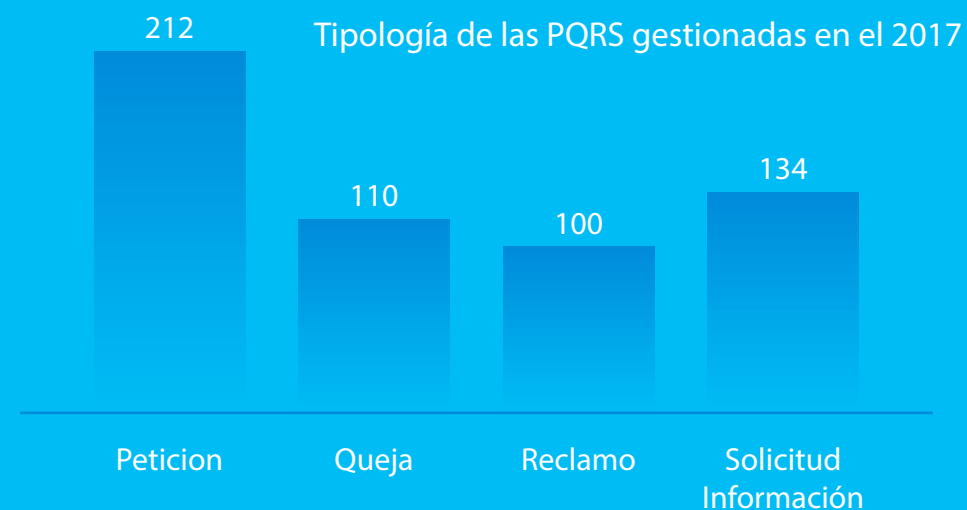
CANAL DE ATENCIÓN DE PETICIONES, QUEJAS, RECLAMOS Y SUGERENCIAS (PQRS) (GRI 102-17)

El Sistema de Quejas y Reclamos fue diseñado para que los grupos de interés tengan la opción de presentar peticiones, quejas, reclamos y sugerencias, relacionadas con las actividades de la operación de OcenSA. De igual manera, se ha convertido en un canal que permite el diálogo y comunicación entre la compañía y sus grupos de interés, fortaleciendo así las relaciones y generando confianza.

Las PQRS llegan a través de todos los funcionarios de OcenSA y son direccionadas a la oficina encargada, en donde se categorizan por tipo y se direccionan al área responsable de atenderlas y resolverlas. Dicha oficina realiza el correspondiente seguimiento para asegurar la oportuna respuesta y solución a todas las PQRS presentadas.

Durante el año 2017 se recibieron 561 PQRS provenientes de los grupos de interés. Frente a este tema, es importante resaltar que se han venido implementando las recomendaciones de las Naciones Unidas e International Alert para adecuar el sistema de gestión de PQRS a los Principios rectores de Naciones Unidas (PRNU).





6.2 LOS CLIENTES PARA OCENSA

A través de la excelencia en el servicio, la eficiencia en la operación y la oportuna y efectiva atención a los requerimientos, Ocesa trabaja para generar el mayor valor posible a sus clientes, buscando su fidelización y de esta forma garantizar el aumento en el volumen de barriles capturados.

Durante el año 2017, la compañía se centró en identificar las principales oportunidades de mejora de cara al relacionamiento con los clientes. Para el logro de este objetivo, se implementó la metodología LIN² en el análisis de los términos contractuales, con énfasis en los tiempos de facturación, la calidad de las entregas y la identificación de los principales puntos de insatisfacción en relación con el servicio. Como resultado de este ejercicio, se identificaron dos frentes de acción: la optimización del descargadero para el recibo de crudos más pesados y el análisis detallado del comportamiento de los balances volumétricos reportados por los remitentes:

² La metodología LIN es una reinterpretación de la abreviatura formal LEAN para Ocesa que traduce para Ocesa que traduce eficiencia e innovación.

1) Optimización del descargadero:

El análisis de mercado reveló la necesidad de adaptar la estación de Cusiana a las condiciones actuales de producción del país, ofreciendo un sistema de dilución en línea para los crudos pesados, que tienen una mayor perspectiva de crecimiento. Es así como se dio inicio al proyecto de modernización de la estación, a través de la optimización de las bahías de descarga. Adicionalmente, se realizaron los talleres LIN para el manejo de tiempos off shore.

2) Balances volumétricos:

Este proceso es clave para la compañía, por cuanto refleja la operación por remitente; es la base de la facturación, de la recaudación de impuestos de transporte y de la asignación de buques de exportación. Para la atención de las solicitudes de balances volumétricos, se realizó un plan de capacitación con cada uno de los clientes, que inició en el 2017 con proyección de finalizar en el 2018.

Por otra parte, en el último trimestre del año y como resultado de un fuerte trabajo de innovación, se definió el siguiente reto:

¿Cómo lograr una oferta tan atractiva que sea la única opción en la mente del cliente y que este solo quiera transportar por nuestro oleoducto?

El desarrollo de este reto se enfocó en el cumplimiento de tres objetivos:

1. Diseñar e implementar esquemas comerciales distintos.
2. Fidelizar a los clientes actuales y capturar clientes potenciales.
3. Crear experiencias memorables para cada cliente.

Así mismo, se plantearon cinco enfoques o perspectivas para el trabajo en este reto:

1. Esquemas comerciales distintos.
2. Fidelización y mejoramiento de la relación con los clientes.
3. Capturar nuevos clientes y/o barriles adicionales de crudo.
4. Optimización de los procesos comerciales actuales.
5. Ofrecer nuevos servicios asociados al transporte.

Como resultado, se prototiparon cinco ideas, correspondientes con cada enfoque. Entre estas, el desarrollo de una plataforma digital donde los clientes puedan tener acceso a toda la información relacionada con el servicio que Ocesa les presta se definió como prioritaria para el 2018.

GESTIÓN DE INNOVACIÓN

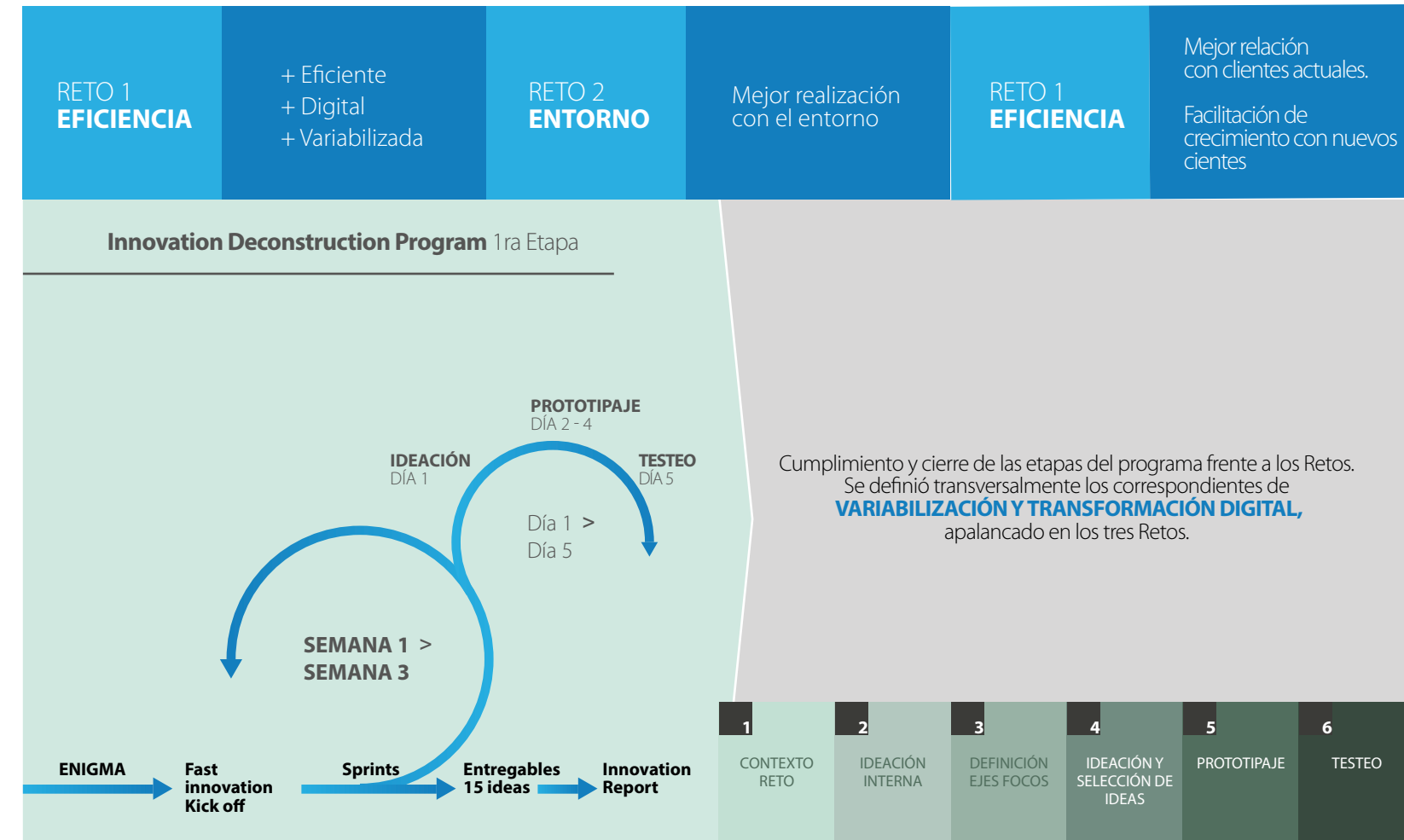
Para Ocesa, la innovación es un aspecto fundamental que permite recorrer el camino hacia la excelencia. La compañía está convencida de la importancia de las ideas brillantes de sus colaboradores para potenciar el negocio y aumentar los beneficios e impactos positivos que se generan en todos los grupos de interés.

Con base en esta premisa, en el año 2017 se lograron los siguientes resultados:

- 31 talleres de resolución de problemas e ideación focalizada, apoyando las iniciativas para la generación de ahorro y competitividad.
- 7 actividades de gestión del conocimiento, para potencializar el trabajo del día a día y fortalecer las herramientas.
- 5 visitas a las empresas ProtoLAB, Grupo Takami, El Tiempo, Casa Luker y Juan Valdez para la referenciación de sus modelos, y atención al grupo de movilizadores de innovación de Bancolombia para la referenciación de los modelos de Lean e Innovación de la compañía.
- Intervenciones en los diferentes procesos de la organización, generando eficiencias y mejoras en la productividad.
- Integración del grupo empresarial.
- Acceso a beneficios tributarios. Este ha sido uno de los impactos positivos más importantes que ha generado la gestión en innovación, puntualmente realizada a través de tres proyectos exitosos, cuya inversión asciende a la suma de COP 7.264.168.695, con un ahorro tributario de COP 1.816.042.173, que corresponden al 25% del valor total de los proyectos

- **PROTÓN:** Optimización del proceso de transporte de crudo de Ocesa.
- **ARCUS:** Diseño y validación de un modelo de gestión de proyectos con restricciones de tiempo y riesgo operacional.
- **DICOV:** Solución de almacenamiento para los servicios de dilución en Coveñas de Ocesa.

En línea con lo anterior, la compañía implementó un programa de innovación rápida apalancada en retos estratégicos de alto impacto. A finales del 2017, los tres retos seleccionados fueron los siguientes:



Frente a los tres retos se generaron 353 ideas (98 para el reto "Eficiencia", 185 para el reto "Entorno" y 70 para el reto "Comercial"), para definir 15 prototipos (5 por cada reto) y 3 ideas ganadoras (un ganador por cada reto).

Este ejercicio permitió la construcción del Roadmap Transformación, hoja de ruta de transformación digital de Ocesa, y la definición de las olas de transformación digital para la generación de valor al negocio.

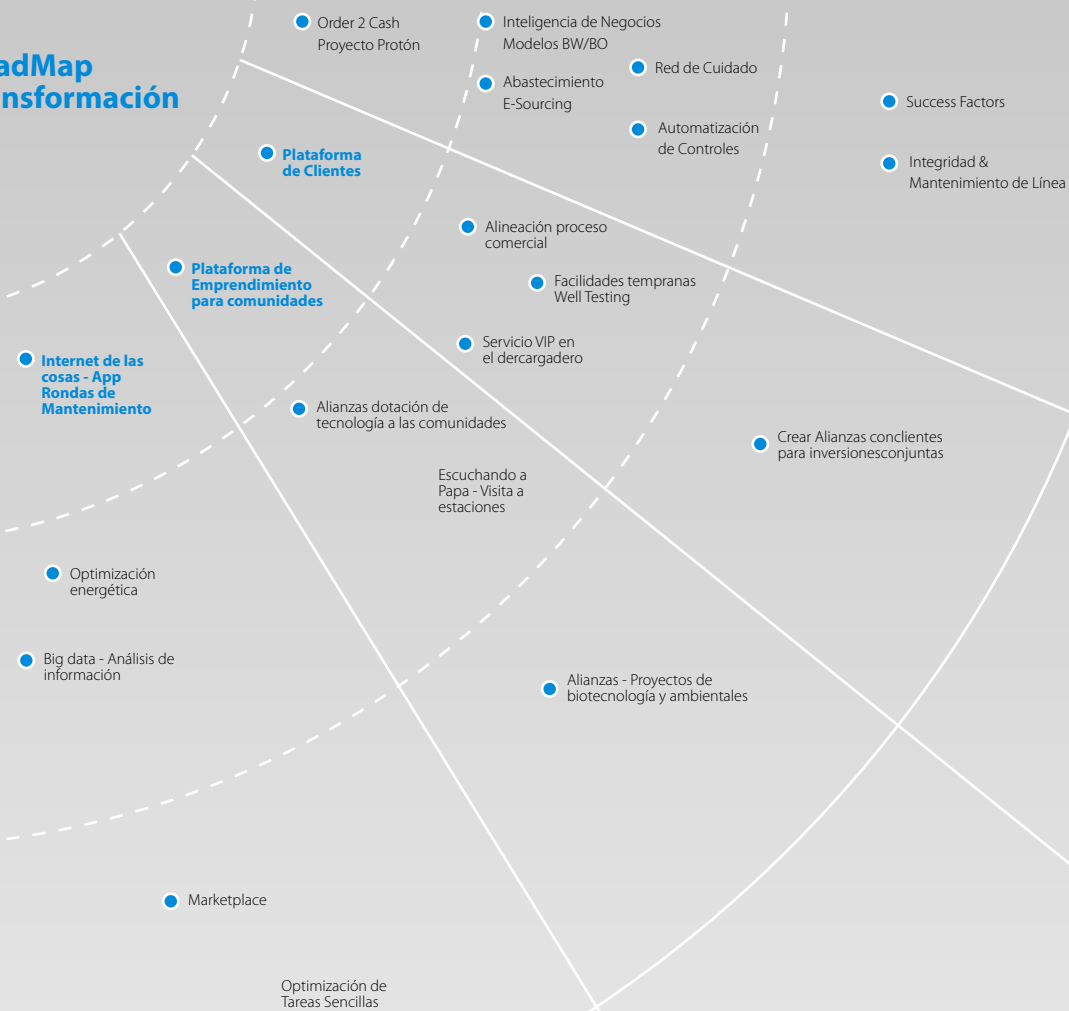


RoadMap Transformación

6 MESES

12 MESES

18 MESES



Resultados de las ideas prototipadas y validadas e implementables del programa de innovación rápida (incluye gestión de TI)

Ola 1 Definición roadmap (Innovación Rápida)

Último trimestre 2017 - 1er Semestre 2018: Se definieron tres focos estratégicos asociados al roadmap priorizado (Eficiencia, Comercial y Entorno). En curso de implementación y aseguramiento App de mantenimiento, App web de clientes y web de emprendimiento.

Ola 3 Madurez roadmap (Integración grupo empresarial)

2019: Alineación con la estrategia de la compañía. Estabilización y usabilidad de ideas implementadas. Medición de resultados. Ruta de implementación del Roadmap definido.

Olas de Transformación Digital

Ola 2 Actualización roadmap (Prospección y Tendencias)

2do Semestre 2018: Estabilización y escalabilidad de ideas implementadas. Redefinición y evaluación roadmap de acuerdo a tendencias y necesidades actuales de la organización Alineación grupo empresarial.

En síntesis, la gestión en materia de innovación y desarrollo en Ocesa ha permitido trabajar en la mejora continua de la organización, mediante la reinención disruptiva de sus procesos, productos y servicios, buscando siempre la plena satisfacción de los clientes y el crecimiento constante y sostenible del negocio.

6.2.1

CUMPLIMOS SATISFACTORIAMENTE LOS COMPROMISOS ADQUIRIDOS EN SERVICIOS DE TRANSPORTE

6.2.1.1 VOLÚMENES TRANSPORTADOS EXPORTADOS (GRI 102-6)

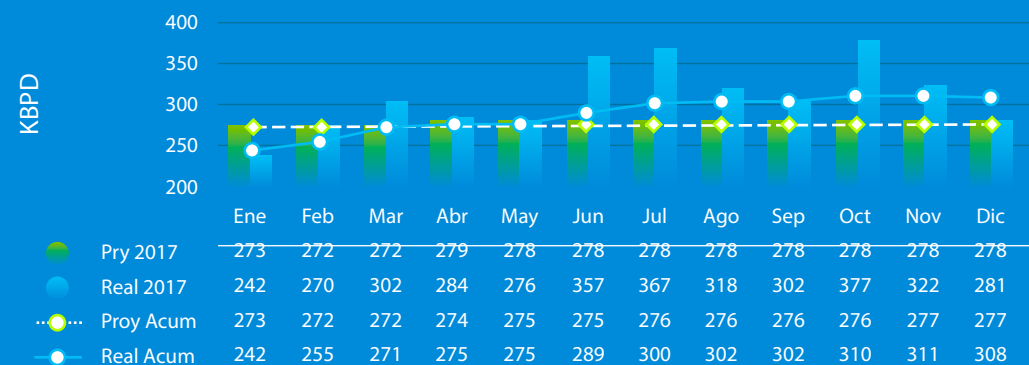
La producción de petróleo del país durante 2017 fue de 854.000 barriles promedio por día, de los cuales Ocesa transportó el 68%, con un promedio diario de 581.000 barriles de crudo por el segmento II.

Volúmenes recibidos y transportados

El volumen promedio transportado por los tres segmentos del oleoducto de Ocesa ascendió en 2017 a 1.230.800 barriles de petróleo por día (bpd).

Durante el 2017 el promedio de barriles recibidos por día en el segmento I fue de 308.455 bpd, frente a los 276.767 bpd proyectados (nominación de 247.440 bpd)³. Del volumen de crudo recibido por el segmento I, el 39% correspondió a crudo pesado y el 61% a crudo mezcla.

Cumplimiento acumulado en el segmento I

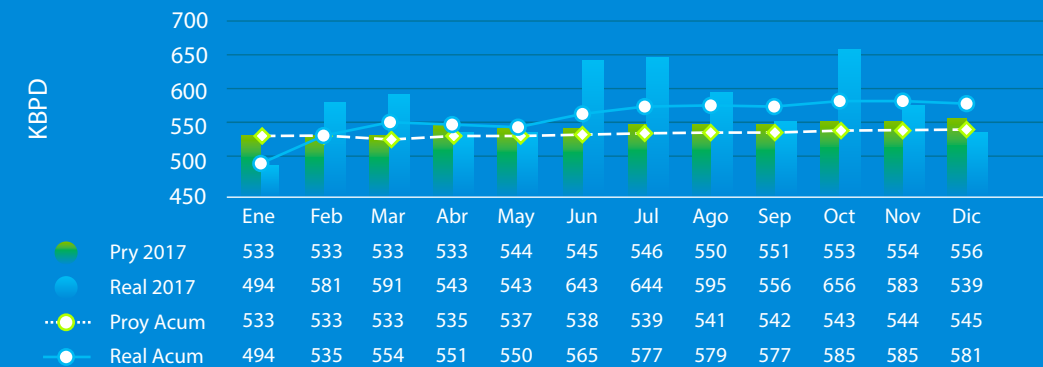


³Con el fin de cumplir con las obligaciones con cada uno de los clientes, Ocesa cuenta con un sistema de nominaciones, mediante el cual estos deben informar con dos meses de anterioridad la cantidad de crudo que quieren transportar a través del Oleoducto.

En el segmento II se recibieron 580.620 bpd frente a los 545.000 bpd proyectados como meta (nominación de 478.162 bpd). El 60% de este volumen correspondió a crudo pesado y el restante 40% a crudo mezcla:

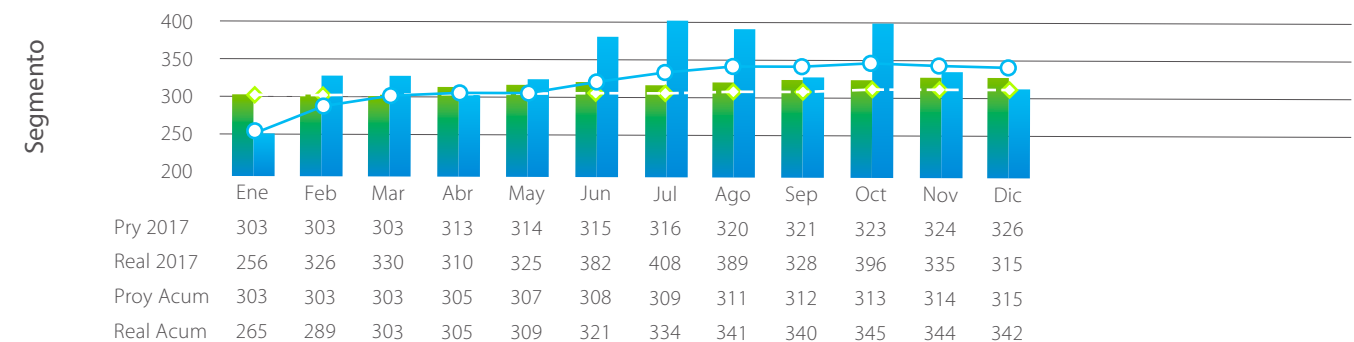
SEGMENTO	VOLÚMENES PROMEDIO		COMPOSICIÓN				
	KBDP ⁸ 2016	KBDP ⁸ 2017	2016		2017		
			Crudo Pesado	Crudo Mediano	Crudo Pesado	Crudo Mediano	Crudo Mezcla
I	261,8	308,4	55%	45%	39%	-	61%
II	565,5	580,6	69%	31%	60%	-	40%
III	349,8	341,8	72%	28%	68%	32%	-

De los 580.620 bpd recibidos, 83.349 bpd correspondieron a volúmenes relacionados con eventos de reversión del Oleoducto Bicentenario y, de estos, 11.915 bpd provienen del campo Caño Limón.



Cumplimiento acumulado en el segmento II

En el segmento III se transportaron durante el 2017, 341.894 bpd, frente a los 315.000 bpd proyectados (nominación de 253.938 bpd). De estos volúmenes, el 68% correspondió a crudo pesado y el restante 32% a crudo mediano.



Cumplimiento acumulado del segmento III



VOLÚMENES EXPORTADOS POR LA TLU-2

Con corte al 31 de diciembre de 2017, se exportaron por la TLU-2 del Terminal Coveñas en promedio 408.974 bpd, excediendo los 275.000 bpd promedio proyectados como meta para el 2017 (nominación de 391.309 bpd), con un promedio de 18 buques cargados por mes.

Los recibos de otros terminales de crudo pesado fueron de 54,9 Kbpsd y los retiros de 17,7 Kbpsd. Por su parte, los recibos de otros terminales de crudo mezcla fueron de 74,6 Kbpsd y los retiros de 46,8 Kbpsd. En síntesis, el balance del recibo de otros terminales fue de 64,9 Kbpsd en transferencias, que finalmente hicieron parte de las exportaciones.

Adicionalmente, se realizaron ocho extracargos de 1000 Kbbbl (miles de barriles) de crudo castilla cada uno, seis extracargos de crudo castilla de 500 Kbbbl cada uno, y uno de 500 Kbbbl de crudo mezcla cada uno, para un total de 15 extracargos con un volumen total 11.500 Kbbbl durante el 2017.

SERVICIOS CONEXOS EN EL DESCARGADERO

DESCARGADERO:

Por el descargadero de Cusiana se recibieron en promedio 49.893 bpd frente a los 49.561 bpd proyectados (nominación de 42.285 bpd).

DILUCIÓN EN Y:

Durante el año aumentaron las capacidades de recibo en Y, iniciando en 15 Kbpsd y finalizando el año en 26 Kbpsd. Los recibos aumentaron también en la misma forma, iniciando el año en 10 Kbpsd y finalizando en 22 Kbpsd.

DILUCIÓN ODL:

Durante el 2017 se realizó una producción promedio de mezcla de 99.030 bpd, tomando crudos provenientes de la línea ODL (pesados) y convirtiéndolos a calidad de crudo mezcla (nominado 77.626 bpd), permitiendo la conversión de 36,1 millones de barriles de crudo pesado a crudo mezcla.



6.3 LOS CONTRATISTAS PARA OCENSA

6.3.1 ESTABLECEMOS RELACIONES DE MUTUO BENEFICIO

6.3.1.1 ENCADENAMIENTO-CADENA DE ALIADOS (GRI 102-9)

GRI 103-1

POR QUÉ ES IMPORTANTE

En el marco de la Ética del cuidado, se ha determinado la gestión de la cadena de aliados como uno de los aspectos relevantes en la operación de Ocesa, pues sin duda el apoyo, la capacitación y el relacionamiento de la organización con los proveedores locales dinamiza la economía regional, genera oportunidades de empleo y contribuye a mejorar la calidad de vida de las comunidades de su área de influencia.

Para lograr los mejores resultados y tener una operación de clase mundial, Ocesa gestiona las relaciones con sus contratistas como un encadenamiento de aliados, incluyendo personas naturales y empresas con sus empleados, que en conjunto apoyan y soportan los diferentes procesos para el correcto funcionamiento del oleoducto. Asimismo, los proveedores son empresas o personas naturales que suministran productos o materiales necesarios para la operación de cada una de las estaciones del oleoducto, incluyendo Bogotá.



GRI 103-2 CÓMO SE GESTIONA

Para gestionar la cadena de aliados, la compañía cuenta con un programa de contratación local que da prioridad a los proveedores de la región y trabaja con ellos en el fortalecimiento de su potencial para apalancar el crecimiento empresarial, a través de capacitaciones en asuntos administrativos y talleres de resolución de conflictos, entre otros temas clave, propuestos por los mismos proveedores y contratistas en un modelo de priorización participativa, de acuerdo con sus necesidades.

Con el objetivo de mantener relaciones basadas en la confianza, Ocesa cuenta con un sistema de PQRS, a través del cual se atienden todos los requerimientos presentados por este grupo de interés, que en su mayoría se pueden clasificar como solicitudes.

La inversión aproximada que realiza la compañía para impulsar las actividades con los empresarios locales es de 600 millones de pesos al año.

GRI 103-3 CÓMO SE EVALÚA

Las actividades desarrolladas con los proveedores y contratistas locales han contribuido al diálogo y la concertación, factores que han permitido que la operación de la compañía se haya desarrollado, durante más de dos años, sin que las comunidades de las áreas de influencia hayan recurrido a las vías de hecho para manifestar sus inquietudes y requerimientos.

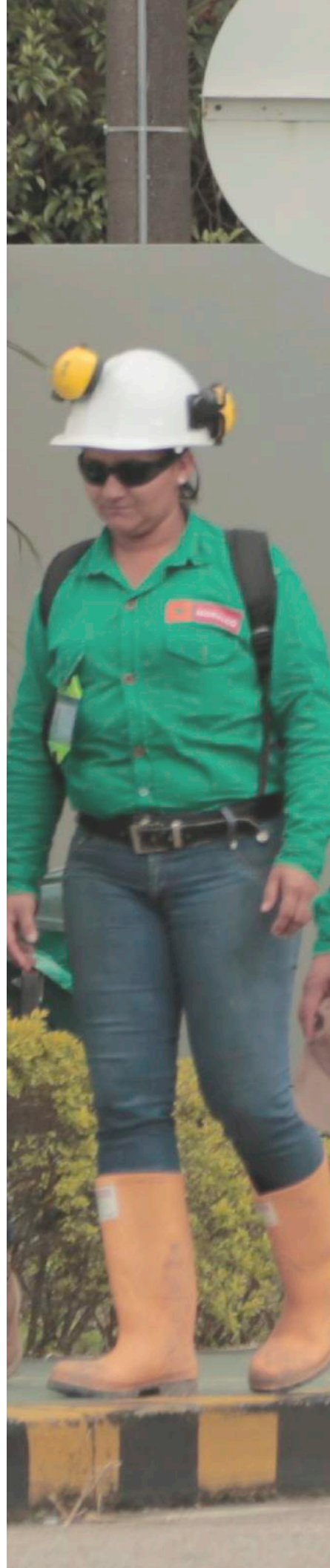
La implementación de las capacitaciones se ha acompañado de un modelo de seguimiento que permitirá a Ocesa contar en el 2019 con indicadores sólidos para medir el impacto de estos procesos de formación en los empresarios locales.

ABASTECIMIENTO ESTRATÉGICO

El proceso de Abastecimiento estratégico está diseñado no solo para beneficiar a la compañía, sino a sus clientes, proveedores y contratistas, en términos económicos, de servicio y de relacionamiento.

Como resultado de las actividades desarrolladas durante el 2017, Ocesa mantuvo el puntaje de madurez del proceso bajo la metodología Global Procurement Excellence (GPE), que ubica a la compañía dentro del rango de empresas que cuenta con procesos de abastecimiento más maduros, por encima del promedio de la industria. Sin embargo y con el propósito de mejorar continuamente, la organización inició un plan para revisar el proceso, que le permita alcanzar una mayor eficiencia y mejorar el indicador de servicio.

Cabe resaltar que, a partir de la transformación del proceso de Abastecimiento en el 2015, se ha superado ampliamente la meta de beneficios, acumulando más de 60 millones de dólares.



6.3.1.3 PRINCIPIOS CONTRACTUALES

Ocesa aplica los principios de la función administrativa y de la gestión fiscal, establecidos en la Constitución y en la ley, en todos los procesos de contratación que adelanta. Estos son: transparencia, economía, moralidad, celeridad, imparcialidad, eficacia, valor de costos ambientales, publicidad, buena fe e igualdad.

De igual forma, en todos los procesos de contratación que adelanta la compañía se tienen en cuenta premisas como la legalidad, la planeación, la evaluación, el control de riesgos y el desarrollo local.

6.3.1.4 LAS POLÍTICAS ORGANIZACIONALES ENMARCAN NUESTRAS RELACIONES

Ocesa está comprometida con que todas las actividades relacionadas con la compañía respondan a los lineamientos normativos y regulatorios, a la consolidación de las mejores prácticas de gestión en la industria y a que se cumplan con los más altos estándares de confianza y eficiencia de cara a los grupos de interés.

Para ello, cuenta con un sistema de políticas organizacionales, esquemas de aseguramiento, control y verificación, que regulan su operación y la de sus contratistas.



6.3.2

PROCURAMOS EL DESEMPEÑO RESPONSABLE EN LA CADENA DE ABASTECIMIENTO

DESARROLLO Y RELACIONAMIENTO CON PROVEEDORES

La comunicación y el diálogo abierto y constante con los proveedores, permite que la compañía conozca de primera mano sus inquietudes y puntos de vista y tenga en cuenta sus expectativas frente a la operación, impulsando así el trabajo en equipo y el logro de metas comunes. Como resultado de este proceso se destacan las siguientes acciones:

- Minimización del riesgo de bloqueos a la operación, a través de una estrategia de atención temprana de alertas.
- Fortalecimiento de la reputación y la credibilidad del compromiso de Ocesa con el desarrollo regional.
- Direccionamiento de procesos regionales de abastecimiento.
- Más de 50 empresas locales nuevas precalificadas.
- Acercamiento y apoyo a proveedores en gestiones internas.

EVENTOS DE FORMACIÓN Y RELACIONAMIENTO:

COVEÑAS:

- 1 charla integral.
- 1 taller sobre la Resolución 1111, facturación y presentación de ofertas.
- Atención a proveedores.

TAURAMENA Y MONTERREY:

- 1 charla integral.
- 1 taller sobre la Resolución 1111 y presentación de ofertas.
- Atención a proveedores.

PÁEZ Y MIRAFLORES:

- 1 charla integral.
- 2 talleres de Resolución 1111 y 1 taller sobre presentación de ofertas.

MONTERÍA:

- 1 charla integral.

BOGOTÁ:

- 1 charla integral con más de 120 asistentes.

6.3.2.1 PROGRAMA DE DESARROLLO DE CAPACIDADES EMPRESARIALES A PROVEEDORES (PDC)

El desarrollo de las capacidades de las empresas regionales y el fortalecimiento de su competitividad, unido al esquema flexible para la adquisición de bienes y servicios implementado por Ocesa, le han permitido a la compañía gestionar adecuadamente los riesgos asociados al aprovisionamiento.

En el 2017, el programa cumplió con el cronograma y objetivos trazados. Los componentes y logros se describen a continuación.

1. CARACTERIZACIÓN

Mediante un mapeo masivo en las áreas de influencia del programa, se realizó la caracterización a 250 empresas, en tres departamentos y siete municipios, así:

- Casanare: Aguazul, Tauramena y Monterrey.
- Boyacá: Miraflores, Páez y Puerto Boyacá.
- Antioquia: Puerto Berrío.

2. FORMACIÓN Y DESARROLLO DE CAPACIDADES

Como parte del plan de formación virtual a los empresarios participantes del programa, se llevaron a cabo las siguientes acciones:

- Diplomado virtual en fortalecimiento y desarrollo de capacidades empresariales, certificado por la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO, con una duración de 120 horas. El proceso de formación fue culminado de manera exitosa por 40 empresas.



3. TALLER DE INMERSIÓN EN INNOVACIÓN

Desarrollado bajo una metodología diseñada especialmente para el programa de la compañía, denominada Ocesa innova para el desarrollo, se lograron los siguientes resultados:

- 25 empresas participantes en el concurso Innova región Ocesa 2017.
- 3 desafíos de innovación.
- Acompañamiento de un experto en estructuración de proyectos, para la formulación de propuestas ganadoras.



4. DIAGNÓSTICO A EMPRESAS

En alianza con la Corporación Industrial Minuto de Dios y la UNIMINUTO, se realizó un diagnóstico multidimensional a las 25 empresas finalistas, con el fin de mapear y tener claridad sobre las capacidades de los empresarios de la región y el estado actual de sus proyectos.

5. ESTRUCTURACIÓN DE RUTAS COMERCIALES

Con el acompañamiento y asesoría de expertos en rutas comerciales de las líneas de negocio de las 25 empresas finalistas, se estableció un mapa de las posibles oportunidades comerciales para cada una de ellas, se les entregó una base de datos con los posibles clientes a nivel nacional y un mapa de proveedores.

PROGRAMA DE RECONOCIMIENTO A CONTRATISTAS 2017 (GRI 414-1)

Esta iniciativa premia anualmente a las empresas y personas que implementan prácticas responsables que protegen la vida y la integridad de las personas.

CATEGORÍAS

INN. Y PREVENCIÓN

Se valoran las iniciativas que agregan valor al contrato, apalancado en la innovación, haciendo las cosas de manera diferente, impactando el contrato (Bienes/Servicios) en eficiencias, ahorros, ingresos o tiempos.

CONECT. CON EL ENTORNO

Se reconoce la capacidad en la generación de las estrategias para el adecuado relacionamiento y el incentivar propuestas con la comunidad, proveedores y grupos de interés externo.

CUMPLIMIENTO

Se evalúa la capacidad para cumplir la ejecución de los contratos en tiempo, alcance y costo (sin reclamaciones o devoluciones, o que hayan generado retrasos en la ejecución contractual).

GESTIÓN RESPONSABLE

Se considera el ejercicio de una gestión responsable en HSE, valorando campañas que prevengan o mitiguen riesgos en Salud, Seguridad y Medio Ambiente.

Contratistas postulados por categoría

- Innovación y prevención: 43.
- Conectados con el entorno: 9.
- Cumplimiento: 17.
- Gestión responsable: 18.

Jurados

- Francisco Lloreda, presidente de la Asociación Colombiana del Petróleo (ACP).
- Germán Espinoza, presidente de Campetrol.

- Adriana Solano, presidente del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS).
- Diana Gil, gerente del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS).
- Luz Bernal, socia de My People.
- Liliana Arroyo, socia de My People.

Ponente principal:

- José Vélez, expresidente de Argos.



Tabla 6.6. Empresas ganadoras por categoría

INNOVACIÓN Y PREVENCIÓN	CONECTIVIDAD CON EL ENTORNO	CUMPLIMIENTO	GESTIÓN RESPONSABLE
MASSY ENERGY COLOMBIA S.A.S.	ISMOCOL S.A.	OMIA COLOMBIA S.A.S.	MEYAN S.A.

Tabla 6.7. Administradores de contrato ganadores por categoría

INNOVACIÓN Y PREVENCIÓN	CONECTIVIDAD CON EL ENTORNO	CUMPLIMIENTO	GESTIÓN RESPONSABLE
ALEJANDRO MARÍN	CARLOS OCAMPO	ALEX BUSTAMANTE	ANDRÉS OCAMPO

El 100% de los proveedores nuevos o antiguos de Ocesa son evaluados y seleccionados de acuerdo con los criterios sociales que maneja la compañía. En 2017 el número de proveedores locales invitados a procesos de abastecimiento, según lineamientos de Responsabilidad Social, fue de 248.

6.3.2.2 CONTRATACIÓN LOCAL

(GRI 204-1)

Ocesa es consciente de la importancia que tiene la contratación local en la dinámica económica de las regiones. Por tanto, y en la medida de lo posible, busca que la mano de obra, los bienes y los servicios necesarios para la operación del oleoducto sean adquiridos de las comunidades del área de influencia. En el 2017 la contratación local representó un 6% del gasto de contratación total de Ocesa.

Tabla 6.8. Compras y contratación por departamento en el 2017

DEPARTAMENTO	VALOR EN PESOS
CASANARE	\$ 4.440.095.062
BOYACÁ	\$ 5.056.422.820
SANTANDER	\$ 20.868.595
ANTIOQUIA	\$ 5.079.507.825
CÓRDOBA	\$ 3.007.982.548
SUCRE	\$ 19.716.451.397
TOTAL	\$ 37.321.328.247

La siguiente tabla presenta la distribución de la contratación local en porcentaje por departamento.

Tabla 6.9. Compras y contratación de empresas locales por departamento 2017

DEPARTAMENTO	VALOR EN PESOS
CASANARE	12%
BOYACÁ	14%
SANTANDER	0,1%
ANTIOQUIA	13%
CÓRDOBA	8%
SUCRE	53%

CONTRATACIÓN CON JUNTAS DE ACCIÓN COMUNAL-JAC.

A través de la FODC, Ocesa impulsa desde 1998 el Programa de Contratación del Mantenimiento del Oleoducto, que vincula a las JAC como ejecutoras de los contratos de mantenimiento de obras civiles y del derecho de vía del oleoducto. En 2017 estos contratos ascendieron a la suma de 3.427 millones de pesos.

Además de aportar al desarrollo y fortalecimiento del tejido social de las áreas circundantes del oleoducto, este programa se configura como una herramienta fundamental para la construcción de confianza entre las comunidades y la compañía y para el logro de un mayor reconocimiento y posicionamiento de la gestión que esta realiza.



7. NUESTROS ACTIVOS



7 NUESTROS ACTIVOS

(GRI 102-10)

“Proteger nuestra infraestructura de transporte de petróleo, el buen nombre y el know how de la compañía”.

PROYECTOS 2017

Sin duda, la robusta infraestructura de la compañía y la constante búsqueda de la excelencia en el marco de la Ética del cuidado son elementos clave en el servicio excepcional que se brinda a los clientes.

Durante este año se ejecutaron proyectos que le permitieron a la compañía adaptarse a las necesidades de evacuación de crudos y cumplieron con el tiempo y presupuesto establecidos, demostrando así el compromiso y la dedicación del equipo de Ocesa. Estos fueron:

- Potencia 135: Conocido como P-135, culminó, se capitalizó y entró en operación en julio, para inyectarle mayor potencia y capacidad al sistema.
- Proyecto ARCUS: La conexión Araguaney-Cusiana habilitó una ruta que permite recibir crudo desde el campo Caño Limón, reversando completamente el oleoducto Bicentenario. La operación de este proyecto inició en marzo, permitiendo el recibo de 14,5 millones de barriles adicionales, de los cuales 4,3 millones de barriles provienen del campo Caño Limón, vía reversión del oleoducto Bicentenario.
- Transporte de crudo extrapesado: Este proyecto permitió incrementar la viscosidad del crudo transportado de 400 cSt a 600 cSt. Durante el año, se transportaron un total de 126,5 millones de barriles de crudo extrapesado.
- Proyecto OPTAL (Optimización de Almacenamiento): Durante el primer semestre de 2017, se realizaron adecuaciones al sistema de tanques de la estación Cusiana que permitieron mejorar la eficiencia y efectividad del almacenamiento de la estación en siete tanques.
- Proyecto DICOV (Dilución Coveñas): Este proyecto permite que los crudos pesados transportados puedan ser diluidos en el despacho para exportación por la TLU-2 de Ocesa, en el terminal de Coveñas.
- Proyecto de Reposición de Unidades en El Porvenir (REPO): Durante 2017 se integraron todos los sistemas de generación individuales en un solo sistema unificado, más confiable y robusto, para suplir los requerimientos de energía del sistema de bombeo. Para el 2018, REPO proyecta el cambio de 10 unidades de bombeo de combustión interna por 5 unidades de bombeo eléctricas, contribuyendo así a la confiabilidad del proceso, a la optimización en costos de operación y aportando a la reducción de emisiones generadas en el proceso.

LOGROS EN EFICIENCIA OPERACIONAL EN EL 2017

Uno de los logros presentados en el 2017 fue la optimización del consumo y la generación de energía en las estaciones, que permitió a la compañía reducir los costos en energía eléctrica y en crudo combustible, reemplazando las fuentes de energía tradicionales por otras menos contaminantes, como el gas.

De igual forma, se desarrolló una herramienta que permite el monitoreo en tiempo real de los equipos de bombeo, disminuyendo los costos operativos y garantizando la mejora continua de este proceso. Actualmente se encuentra en desarrollo el piloto de la herramienta para la estación Cusiana.

Adicionalmente, con la optimización de la energía disponible en cada estación y aprovechando las eficiencias de los equipos de bombeo, se logró una reducción en la inyección del agente de reducción de arrastre (DRA, por sus siglas en inglés). Esto, a su vez, permitió alcanzar durante 2017 un nuevo récord de bombeo de 739,8 Kbpd GSV (volumen estándar bruto) y facilitó el manejo de los inventarios durante la reversión de la línea Araguaney.

7.1 APLICAMOS ESTÁNDARES QUE GENERAN CONFIANZA Y EFICIENCIA



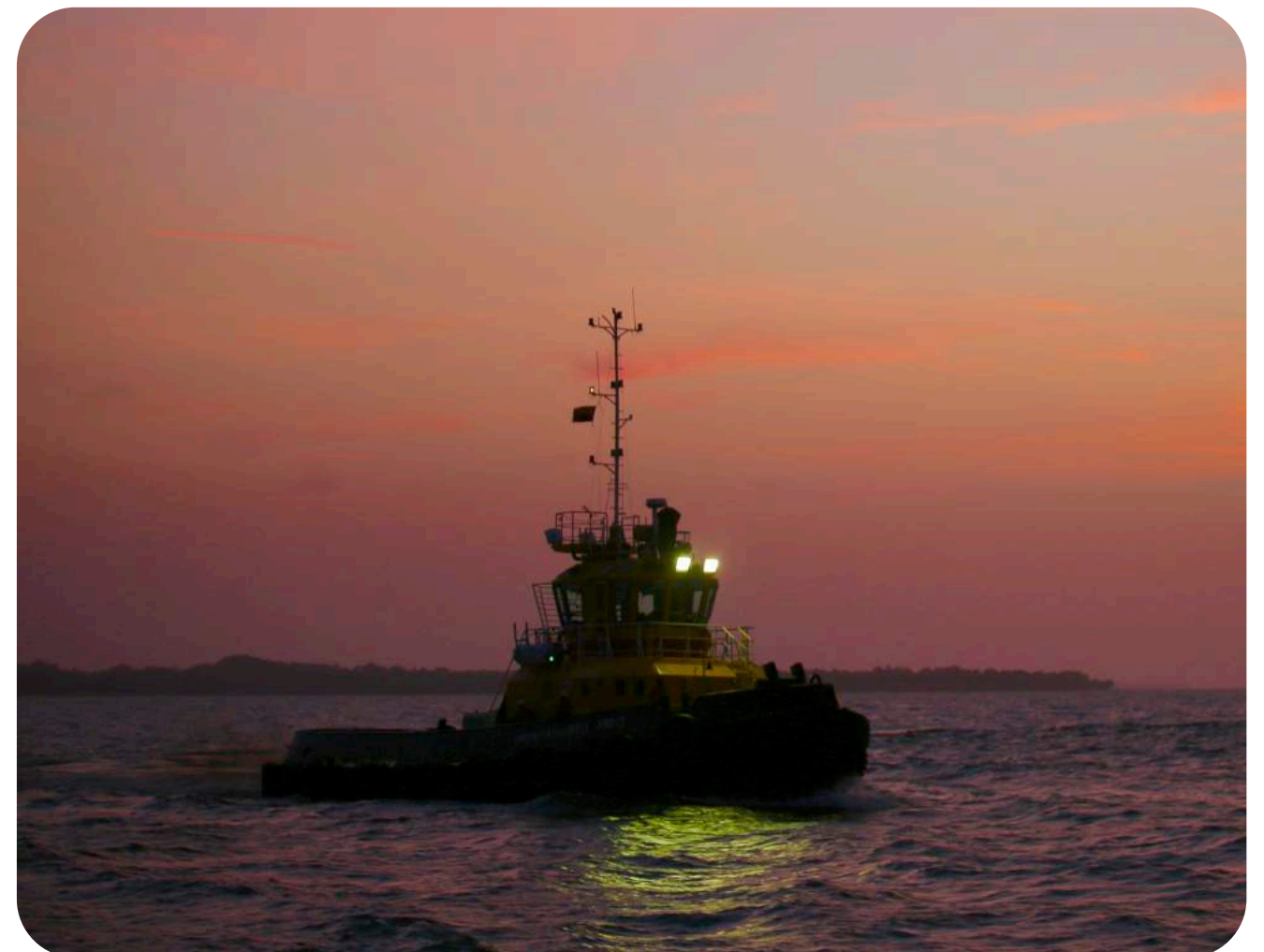
Para consolidarse como una compañía de clase mundial, Ocesa trabajó por mantener los más altos estándares de eficiencia, confiabilidad y seguridad operacional.



7.1.2 BOLETÍN DEL TRANSPORTADOR (BTO)

El Boletín del Transportador es un canal de comunicación que cumple con el objetivo de informar a los grupos de interés de la compañía sobre el estado de la operación.

El BTO tiene dos secciones: la primera, para ser consultada por el público general, y la segunda, únicamente para usuarios autorizados, que OcenSA ha identificado como representantes de terceros o remitentes que han cumplido con el proceso de habilitación establecido.



7.1.1 PROGRAMA DE SALUD Y BIENESTAR

En el 2017, en el marco de este programa, se realizaron acciones que permitieron garantizar la eficiencia y calidad de la operación y mantener la continuidad del servicio de transporte. Los resultados de esta gestión fueron:

- Se minimizaron los daños e imprevistos, con lo que se mantuvieron los activos en condición de confiabilidad y disponibilidad operacional.
- Se realizó seguimiento a los impactos sobre el Oleoducto, a través del monitoreo permanente y la implementación de acciones para minimizar la ocurrencia de deslizamientos de tierra y movimientos de la tubería.
- Se realizaron reparaciones oleoducto que permitieron asegurar su integridad y las condiciones de seguridad de la operación.
- Se trabajó en asocio con la Agencia Nacional de Infraestructura (ANI) en el aseguramiento técnico de los cruces del oleoducto con desarrollo de las vías 4G.

7.1.3 GESTIÓN DE MANTENIMIENTO

Ocensa gestiona el mantenimiento bajo normas y estándares internacionales, como la norma ISO 14224, por medio de la cual se estructura la jerarquización de los más de 18.000 equipos en las 11 estaciones de la compañía.

Durante el 2017, a través del trabajo de Fast Innovation, se definió el foco de transformación digital para la innovación y eficiencia en la operación. En línea con esta iniciativa, se han venido fortaleciendo las herramientas de operación, como el desarrollo de una plataforma tecnológica propia de Ocensa que contribuya a la solución de problemas y análisis de falla SEEND (Sistema de Eliminación de Efectos no Deseados).

7.1.4 CONTROL DE CORROSIÓN INTERNA

Esta actividad busca controlar los procesos de corrosión interna en tanques y tuberías mediante la inyección de un agente biocida para el control de bacterias, ambientalmente amigable y en concentraciones muy bajas.

La búsqueda permanente de soluciones para la optimización de las estrategias de mitigación y control, mediante un análisis continuo de la información, logró mantener el impacto de la amenaza de corrosión dentro de límites de control consistentes con las evaluaciones de riesgo y las estrategias de mantenimiento.





8. LAS INSTITUCIONES

8 LAS INSTITUCIONES

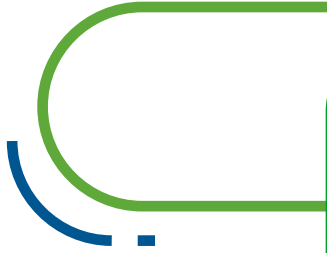


“Generar alianzas y transacciones de calidad y asegurar la presencia del Estado en la zona de operación”.

8.1 PERFIL DEL ESTADO



El Estado para Ocesa está representado en las entidades, que regulan sus operaciones, en la normatividad, que brinda el marco para el desarrollo de su actividad, y en las instituciones encargadas de mantener y asegurar el orden público en todo el territorio nacional.



8.2 MARCO LEGAL Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO

Ocensa está amparada, para el desarrollo de su objeto social, por un contrato de concesión de oleoducto de uso público suscrito con el Ministerio de Minas y Energía, por medio de escritura pública 01053. Por lo anterior, la compañía desarrolla su actividad de conformidad con lo establecido en el contrato de concesión, el código de petróleos y demás normas aplicables al transporte de crudo por oleoducto, en especial las Resoluciones 72145 y 72146.

De igual forma y teniendo en cuenta que Ocensa está constituida como sociedad portuaria amparada por la Ley 1 de 1991, desarrolla la operación de instalaciones costa afuera de un terminal petrolero, destinado al cargue de crudo de exportación, bajo el contrato de concesión portuaria No. 016 de 1996. En virtud de lo anterior, desarrolla su actividad portuaria de acuerdo con lo establecido en el contrato de concesión, la Ley 1 de 1991 y las demás normas que regulan la actividad portuaria, y es vigilada por la Superintendencia de Puertos y Transporte.

Adicionalmente, por tener una plataforma para exportación ubicada en territorio maríti-

mo, la compañía se rige por la Resolución 723 de la Superintendencia de Puertos y Transporte.

Por otro lado, Ocensa desarrolla su actividad en el marco de la licencia ambiental otorgada por parte de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales (ANLA).

En su condición de sociedad comercial, bajo la figura de sociedad anónima y como sociedad de economía mixta con participación estatal superior al 50%, pero inferior al 90%, Ocensa se rige por las normas del derecho comercial y el derecho privado como regla general y actúa bajo los principios de la gestión fiscal y la función administrativa.

Finalmente, la compañía cuenta con una serie de normas internas (Código de ética y conducta y políticas derivadas del mismo), en cumplimiento de las normas para la prevención de la corrupción, el lavado de activos y la financiación del terrorismo, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1474 de 2011 (estatuto anticorrupción), la circular básica jurídica de la Superintendencia de Sociedades, Capítulo X, y las disposiciones de la Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) de Estados Unidos.

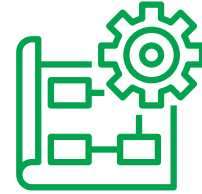
8.3 FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

Ocensa trabaja mancomunadamente con las autoridades y los actores sociales del área de influencia, buscando contribuir a la estabilidad institucional y a mejorar la apropiación y vivencia de las competencias ciudadanas.

8.3.1 APOYO TÉCNICO A LA GESTIÓN MUNICIPAL

Este programa tiene como fin fortalecer y ampliar la capacidad de gestión de las administraciones locales y por este medio las políticas y planes de desarrollo en los territorios. De igual manera, busca robustecer la relación entre el gobierno local y la ciudadanía, por medio de la implementación de prácticas participativas y transparentes de gestión y del aporte a la comprensión y cumplimiento efectivo de la normatividad, con miras a mejorar la eficiencia administrativa y en último término el bienestar de la comunidad. En ese sentido, durante el 2017 se llevaron a cabo diferentes actividades para el fortalecimiento de la gestión pública, que se describen a continuación.





ACTUALIZACIÓN DE LOS PLANES DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL (POT)

Durante el período objeto de la esta memoria, en concordancia con la normatividad sobre el uso del suelo y con el fin de fortalecer la planeación local y armonizar los usos y ocupaciones del territorio con la operación de la infraestructura de transporte de hidrocarburos, se llevaron a cabo mesas de trabajo con participación de Ocensa y de los equipos técnicos de las administraciones municipales encargados de liderar la revisión y ajuste de los instrumentos de ordenamiento territorial.

Estas mesas de trabajo se desarrollaron en los cinco departamentos del área de influencia, en los municipios de Otanche, Puerto Boyacá y Villa de Leyva (Boyacá), Puerto Berrío, Zaragoza, Cauca (Antioquia), Florián (Santander), Sahagún (Córdoba) y Coveñas (Sucre) y tuvieron como objeto, definir los parámetros para que los municipios, además de reconocer la existencia de la infraestructura en su territorio, establecieran las normas necesarias para garantizar la convivencia pacífica entre la operación, el territorio y los habitantes, que permitirán en el largo plazo:

MEJORAR LA INTERACCIÓN DE LA INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE DE HIDROCARBUROS CON EL ENTORNO CONSTRUIDO Y LAS PROYECCIONES DE DESARROLLO URBANO Y RURAL.

OPTIMIZAR LOS USOS DEL SUELO.

REDUCIR LOS CONFLICTOS DERIVADOS DE LA APROBACIÓN INDEBIDA DE LA INFRAESTRUCTURA, ASÍ COMO DAÑOS A LA MISMA POR ACCIÓN DE TERCEROS.

ADOPTAR ESTRATEGIAS PARA LA CONSOLIDACIÓN DEL ESQUEMA DE SERVICIOS PÚBLICOS, EN EL MODELO DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL.

INCLUIR DENTRO DE LA GESTIÓN DEL RIESGO LAS MEDIDAS DEFINIDAS POR LA COMPAÑÍA EN SU PLAN DE CONTINGENCIA.

8.3.2 FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO COMUNITARIO Y LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA

Este programa tiene como objetivo consolidar la construcción del capital y tejido social de las organizaciones comunitarias y de las instancias de participación, buscando su efectiva intervención en los procesos de planeación, gestión y control del desarrollo local. De la misma manera, busca promover la formación de competencias ciudadanas y de liderazgo local, para el ejercicio de los derechos y deberes y la convivencia pacífica.

Durante el 2017, se trabajó en el fortalecimiento de la organización comunitaria a través de procesos formativos que incentivarán en las comunidades el interés por participar activamente en espacios de participación definidos por la Constitución, mediante el impulso del liderazgo local, la cualificación de competencias para el diálogo institucional con el sector público y privado y el aprovechamiento de las ventajas comparativas territoriales derivadas del municipio.

A continuación, se resumen los resultados alcanzados.

1 FORTALECIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN COMUNITARIA EN EL MUNICIPIO DE OTANCHE, BOYACÁ

Con el fin de acompañar la participación de las comunidades del área de influencia del oleoducto en la cimentación de territorios que respondan a las nuevas dinámicas de construcción de paz, en la formación de competencias ciudadanas para el ejercicio de los derechos, así como impulsar el liderazgo femenino en estos procesos, se suscribió un convenio con la Corporación para el Desarrollo y la Paz del Occidente de Boyacá (BOYAPAZ). Este cuenta con un plazo de ejecución de 26 meses y contempla una intervención en 12 veredas del municipio de Otanche, en tres fases, así:

FASE I

Formación de Competencias para la participación Ciudadana

Fortalecer la participación ciudadana desde el territorio a través de la formación de capacidades para gestionar los conflictos y dotar de herramientas que contribuyan a impulsar iniciativas concretas al servicio de las comunidades rurales en las que se haga visible el rol de la mujer y las juntas de acción comunal.

FASE II

Formación de Competencias para la Asociatividad y el emprendimiento

Brindar herramientas conceptuales y metodologías que fortalezcan la gestión de las asociaciones y juntas de acción comunal con el fin de promover el desarrollo de emprendimientos que permitan la creación de empresas solidarias.

FASE III

Formación de Competencias para el empoderamiento y la incidencia política

Acompañar la interlocución con Ocensa y con la institucionalidad pública local y departamental para la incidencia política y el acceso a mercados por parte de las empresas solidarias y su posicionamiento como pioneras de un desarrollo incluyente en el territorio.

Entendiendo la importancia del liderazgo comunitario en el seguimiento y control social a la administración pública que tiene lugar en los espacios definidos por la ley, se llevaron a cabo jornadas de sensibilización y capacitación sobre liderazgo y trabajo en equipo en el corregimiento El Porvenir del municipio de San Antero y en las veredas Chiquillo y Costeñal del municipio de Remedios. En línea con lo anterior, en el municipio de San Antero, se llevó a cabo el X Encuentro de Líderes “Gestionando Territorios para la Paz”, en el cual aproximadamente 500 personas provenientes de seis departamentos de Colombia, tuvieron la posibilidad de debatir y reflexionar acerca de la gestión territorial que se adelanta en sus comunidades para la construcción de paz y tejido social. En esta oportunidad y de acuerdo con la temática propuesta, se contó con la presencia de destacados personajes de la vida nacional como conferencistas y expositores. Entre estos:

- Padre Rafael Castillo, vicario de la Pastoral de la Arquidiócesis de Cartagena de Indias, quien con la ponencia titulada Territorio, complejidades y gestión, inspiró a todos los líderes a seguir trabajando por la paz.
- Wendy Arenas, asesora de la Alta Consejería para el Posconflicto, estuvo a cargo de la ponencia Construcción de paz territorial, que se enfocó en el desarrollo rural integral.
- César López se hizo presente con el foro concierto del dolor a la esperanza.

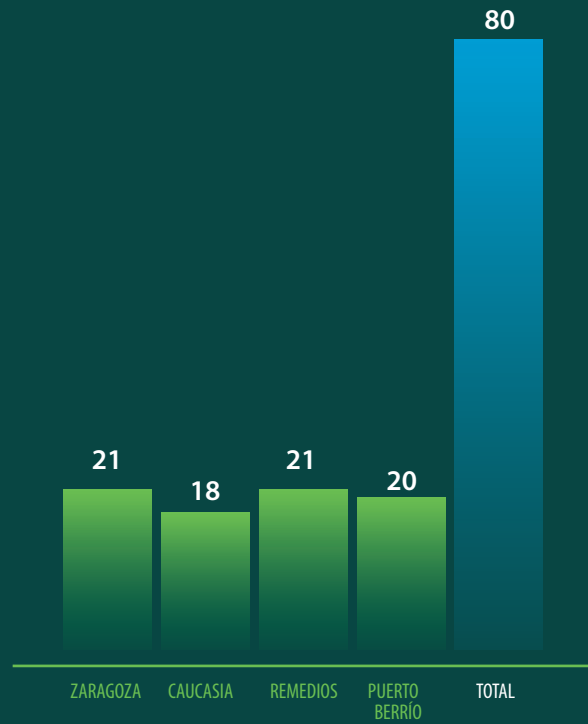
En el marco del evento, se reconoció y premió el trabajo y esfuerzo de diferentes líderes comunitarios que aportan a la construcción de paz en sus territorios, con el premio Huellas que Construyen Futuro. Los ganadores fueron:

- Categoría Grupal: Fundación Círculo Social Puerto Boyacá, por su aporte a la construcción de tejido social, a través de los programas Tejedores de Paz y
- Pintando Futuro, los cuales han generado un impacto positivo en la población juvenil en riesgo y condición de vulnerabilidad.
- Categoría Individual: Wilberto Antonio Padilla Prado, presidente de la Junta de Acción Comunal La Balastrera 2, quien se destaca como líder comunitario.

3 FORTALECIMIENTO DEL CONTROL CIUDADANO EN LOS CONTRATOS PARA MANTENIMIENTO CIVIL EJECUTADOS POR JUNTAS DE ACCIÓN COMUNAL

El Programa de Contratación con Juntas de Acción Comunal es una oportunidad para fortalecer el tejido social del territorio a través de la reinversión de excedentes en proyectos que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades vinculadas.

En este proceso, la participación de la comunidad en el control, seguimiento y veeduría de los recursos generados como excedentes es de vital importancia. Por esta razón, se ajustó al procedimiento existente y se socializó con las comunidades de cuatro municipios del departamento de Antioquia.



Espacios de socialización del sistema de control, seguimiento y veeduría del Programa de Contratación con Juntas de Acción Comunal (2017).





8.3.3 COMUNICACIÓN PARA EL DESARROLLO

Para Ocesa es muy importante mantener a sus grupos de interés informados, razón por la cual ha desarrollado dos medios de comunicación masiva para el desarrollo, uno en formato escrito y otro en formato radial, a través de los cuales se busca el fortalecimiento de las competencias para el liderazgo social y la movilización ciudadana frente a temas de interés colectivo.

Para la compañía, la comunicación es un proceso transversal a todos los proyectos que se desarrollan en el marco del programa Mujer y Desarrollo; los medios de comunicación son canales que dinamizan, consolidan y promueven el relacionamiento entre los públicos de interés. En ese sentido, Ocesa, en desarrollo del convenio marco suscrito con la FODC para la ejecución de los proyectos del programa Mujer y Desarrollo, implementó durante el 2017, el proyecto Comunicaciones 2017, con el objetivo de promover el reconocimiento y el relacionamiento de Ocesa con las comunidades de sus zonas de influencia, a través de sus dos canales antes mencionados y con los siguientes objetivos específicos:

- Posicionar la imagen de la compañía.
- Divulgar e informar sobre los programas y proyectos de inversión social y los de cumplimiento del plan de manejo socioambiental.
- Dar a conocer a la comunidad temas de interés para fortalecer su capacidad de gestión.
- Posicionar el programa Mujer y Desarrollo.



PROGRAMA RADIAL CONSTRUYENDO FUTURO

Este programa es una revista radial que se transmite todos los sábados y domingos a las 11:00 a.m., a través de 17 emisoras comunitarias de los municipios del área de influencia. Sus secciones y contenidos están orientados a facilitar los procesos de legitimación del Estado Social de Derecho y a promover y reconocer las acciones que construyen sociedad, con el fin de orientar a la comunidad, a través de la comunicación, hacia la búsqueda de una mejor calidad de vida.

CONTENIDOS:

- Tema central: Hace parte de series radiales, con el fin de dar a conocer los contenidos de interés para la compañía.
- Entrevista con el experto: Personaje experto en la temática, para profundizar y dar enfoque al tratamiento del tema abordado.
- Amigos del liderazgo: Se resaltan personajes que se destacan en la ejecución de los proyectos de inversión social, en los diferentes municipios.
- Noticias (conectando con la cultura): Difusión de información noticiosa de los programas de intervención social, espacio de convocatorias y socialización de acciones.
- Break musical: Pequeños espacios musicales para amenizar el programa (de 2 a 3 canciones). Se resaltan artistas colombianos o se transmiten canciones relacionadas con el tema central.

Nuestra cocina: Al final del programa se comparten recetas sencillas con la audiencia, como una forma de dar variedad a la programación.

Durante el 2017 se emitieron 45 programas radiales que abordaron, entre otros, los siguientes temas:

- Los derechos, garantía de la humanidad.
- Recorrido cultural por la zona de influencia: Córdoba y Sucre.
- Recorrido cultural por la zona de influencia: Antioquia, Bajo Cauca, zona limítrofe.
- Recorrido cultural por la zona de influencia: Boyacá y Santander.
- Recorrido cultural por la zona de influencia: Casanare.
- Ocesa y su aporte para potenciar la incidencia pública de las comunidades.
- Fortalecimiento a colectivos de comunicación.
- Gestión territorial para la paz.
- Gestión de liderazgo en el territorio.
- Fortalecimiento a unidades productivas y organizaciones de mujeres, alianza con el PNUD.
- Encuentro de líderes "Gestionando Territorios para la Paz".

B

PERIÓDICO HUELLAS

Es un medio de comunicación institucional de la FODC y sus compañías partícipes, que fortalece la democracia participativa y permite la interacción con otras organizaciones y con las comunidades de los 17 municipios del área de influencia. Tiene una circulación bimestral, con un tiraje de 10.000 ejemplares para la zona norte del país y 5000 para la zona sur. Las secciones que lo componen son las siguientes:

- **Editorial:** Es la carta editorial del periódico, en la que se abordan contenidos relacionados con las dinámicas institucionales y la evolución e implementación de los planes de inversión social y de gestión socioambiental de la compañía.
- **Don Educardo:** Es un personaje de opinión, ilustrativo y gráfico, el cual, de manera sencilla y clara, describe conceptos que forman en ciudadanía y democracia, entre otros temas de interés y actualidad.
- **Mujer y Educación:** Sección dedicada a la socialización de este componente del programa Mujer y Desarrollo, avances, implementación de alianzas, impactos y resultados en las mujeres beneficiadas.
- **Mujer y Familia:** Enfocada en la socialización y difusión de la naturaleza de este componente del programa y sus avances en las comunidades del área de influencia.
- **Mujer y Comunidad:** Promociona y difunde todo lo relacionado con este componente del programa y sus avances. De igual manera, incluye el tema de pedagogía de derechos.
- **Fortalecimiento Social:** Busca dar elementos para lograr una mayor participación de los ciudadanos en los asuntos públicos y crear conciencia sobre las responsabilidades sociales que se tienen como integrantes de una comunidad, para construir Estado y sociedad. Adicionalmente, se divulgan los resultados e impactos de las diferentes acciones desarrolladas en el marco de los programas de Control Social, Fortalecimiento Organizacional y Participación Ciudadana y Liderazgo.
- **Identidad Municipal:** Es una sección que permite recuperar la historia de los diversos municipios del área de influencia y destacar los símbolos, tradiciones y espacios importantes de cada uno.
- **Historias que Construyen Futuro:** Son historias de espacios, lugares o personajes que se visibilizan, con el fin de resaltar un valor ciudadano o una acción de intervención de las instituciones.
- **Finanzas para el Desarrollo:** Es una sección dedicada a temas de emprendimiento, fortalecimiento de empresas y las capacitaciones apoyadas por la FODC, a través de los diversos fondos y redes que apoyan estas iniciativas.
- **Comunicaciones:** En esta sección se resaltan actividades y contenidos relacionados con la comunicación, resaltando el desarrollo de canales de comunicación alternativos existentes en los municipios del área de influencia.
- **Marujita Dice:** Es un personaje del periódico que da consejos sobre temas de actualidad, con el fin de brindar al lector miradas diferentes sobre la realidad.
- **Nuestras Empresas:** Es el espacio destinado a publicar la información de los recursos liquidados por Ocesa a los municipios de su área de influencia directa, por concepto de impuesto al transporte de hidrocarburos. Adicionalmente, se publican diferentes temas de interés relacionados con los programas del plan de gestión socioambiental.



ANEXOS



ÍNDICE DE CONTENIDO GRI 2017

Estándar GRI	Contenido	Respuesta	Omisiones
GRI 102: CONTENIDOS GENERALES			
Perfil de la organización			
Contenido 102-1	Nombre de la organización	Sobre Ocensa (Capítulo 1)	
Contenido 102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	Sobre Ocensa (Capítulo 1)	
Contenido 102-3	Ubicación de la sede	Sobre Ocensa (Capítulo 1)	
Contenido 102-4	Ubicación de las operaciones	Sobre Ocensa (Capítulo 1)	
Contenido 102-5	Propiedad y forma jurídica	Nuestros Aliados (Capítulo 6)	
Contenido 102-6	Mercados servidos	Nuestros Aliados (Capítulo 6)	
Contenido 102-7	Tamaño de la organización	Sobre Ocensa (Capítulo 1)	
Contenido 102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	Nuestra Gente (Capítulo 3)	
Contenido 102-9	Cadena de suministro	Nuestros Aliados (Capítulo 6)	
Contenido 102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	No se presentaron cambios significativos en la organización ni en su cadena de suministro	
Contenido 102-11	Principio o enfoque de precaución	Ocensa cuenta con una Política de Responsabilidad Integral, en la cual identifica los principales riesgos e impactos de la operación. Para más información acerca de la política puede acceder a la página web de Ocensa www.ocensa.com.co	
Contenido 102-12	Iniciativas externas	Pacto Global de Naciones Unidas	
Contenido 102-13	Afiliación a asociaciones	<p>15 asociaciones a las que pertenece la empresa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ACIPET - Asociación Colombiana de Ingeniería de Petróleos - ARPEL - Asociación Regional de Empresas de Petróleo y Gas - SLOM - Sociedad Latinoamericana de Operadores de Monoboyas - OCIMF - Foro Marítimo Internacional de Compañías Petroleras - NACE - The Corrosión Society - ACICOR - Asociación Colombiana de Ingenieros de Corrosión - INLAC - Instituto Latinoamericano de la Calidad - ACIEM - Asociación Colombiana de Ingenieros - Comité Minero Energético - Cámara de Comercio Colombo Canadiense - Cámara de Comercio Colombo Americana - Clean Caribbean & Americas (atención y respuesta a emergencias costa afuera) - Consejo Colombiano de Seguridad - Pacto Global - Red Local del Pacto Global en Colombia 	

Estrategia			
Contenido 102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	Sobre Ocensa (Capítulo 1)	
Contenido 102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	A lo largo del Informe	
Ética e integridad			
Contenido 102-16	Valores, principios, Estándares y normas de conducta	Estrategia de Negocio (Capítulo 2) y Código de Ética y Conducta (Capítulo 6)	
Contenido 102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	Nuestros Aliados - Código de Ética y Conducta (Capítulo 6)	
Gobernanza			
Contenido 102-18	Estructura de gobernanza	Aplicamos Estándares de Gestión y Comportamiento (Capítulo 6)	
Contenido 102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	Aplicamos Estándares de Gestión y Comportamiento (Capítulo 6)	
Contenido 102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	Junta Directiva (Capítulo 6)	
Contenido 102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno	Junta Directiva (Capítulo 6)	
Contenido 102-24	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	Junta Directiva (Capítulo 6)	
Contenido 102-25	Conflictos de interés	Código de Ética y Conducta (capítulo 6)	
Contenido 102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	Gestión del Riesgo (Capítulo 6)	
Participación de los grupos de interés			
Contenido 102-40	Lista de grupos de interés	Estrategia de Negocio (Capítulo 2)	
Contenido 102-42	Identificación y selección de grupos de interés	Estrategia de Negocio (Capítulo 2)	
Contenido 102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	Estrategia de Negocio (Capítulo 2)	
Contenido 102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	Estrategia de Negocio (Capítulo 2)	
Prácticas para la elaboración del informe			
Contenido 102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	Los estados financieros reportados corresponden a la sociedad Oleoducto Central S.A.	
Contenido 102-46	Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	Estrategia de Negocio (Capítulo 2)	
Contenido 102-47	Lista de los temas materiales	Análisis de Materialidad (Capítulo 2)	
Contenido 102-48	Reexpresión de la información	No se presentó	
Contenido 102-49	Cambios en la elaboración de informes	El presente reporte de sostenibilidad 2017 se presenta bajo los Estándares GRI. Por su parte, el Informe 2016, se presentó bajo la versión G4	
Contenido 102-50	Período objeto del informe	Acerca de este Informe (Capítulo 1)	
Contenido 102-51	Fecha del último informe	Acerca de este Informe (Capítulo 1)	
Contenido 102-52	Ciclo de elaboración de informes	Acerca de este Informe (Capítulo 1)	
Contenido 102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	Acerca de este Informe (Capítulo 1)	
Contenido 102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	Acerca de este Informe (Capítulo 1)	
Contenido 102-55	Índice de contenidos GRI	Se presenta Tabla de Contenido e Índice de Contenido GRI	
Contenido 102-56	Verificación externa	Esta memoria no cuenta con verificación externa	

NUESTRAS COMUNIDADES			
TEMA MATERIAL	Mujer como Gestora del Desarrollo Social	Nuestras Comunidades - Modelo de Inversión Social: Mujer y Desarrollo (Capítulo 4)	
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 por qué es importante	Nuestras Comunidades - Modelo de Inversión Social: Mujer y Desarrollo (Capítulo 4)	
	103-2 Cómo se gestiona	Nuestras Comunidades - Modelo de Inversión Social: Mujer y Desarrollo (Capítulo 4)	
	103-3 Cómo se evalúa	Nuestras Comunidades - Modelo de Inversión Social: Mujer y Desarrollo (Capítulo 4)	
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1: Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Nuestras Comunidades - Modelo de Inversión Social: Mujer y Desarrollo (Capítulo 4)	
NUESTRO AMBIENTE			
TEMA MATERIAL	Adaptación y Mitigación al Cambio Climático	Nuestro Ambiente - Adaptación y Mitigación al Cambio Climático (Capítulo 5)	
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 por qué es importante	Nuestro Ambiente - Adaptación y Mitigación al Cambio Climático (Capítulo 5)	
	103-2 Cómo se gestiona	Nuestro Ambiente - Adaptación y Mitigación al Cambio Climático (Capítulo 5)	
	103-3 Cómo se evalúa	Nuestro Ambiente - Adaptación y Mitigación al Cambio Climático (Capítulo 5)	
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	Nuestro Ambiente - Consumo de Energía Interno (Capítulo 5)	
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI	Nuestro Ambiente - Emisiones (Capítulo 5)	
GRI 306: Efluentes y residuos 2016	306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	Nuestro Ambiente - Residuos (Capítulo 5)	
NUESTROS ALIADOS - LOS CONTRATISTAS			
TEMA MATERIAL	Encadenamiento - Cadena de Aliados	Nuestros Aliados - Los Contratistas: Encadenamiento - Cadena de Aliados (Capítulo 6)	
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 por qué es importante	Nuestros Aliados - Los Contratistas: Encadenamiento - Cadena de Aliados (Capítulo 6)	
	103-2 Cómo se gestiona	Nuestros Aliados: Encadenamiento - Cadena de Aliados (Capítulo 6)	
	103-3 Cómo se evalúa	Nuestros Aliados - Los Contratistas: Encadenamiento - Cadena de Aliados (Capítulo 6)	
GRI 102 Contenidos generales 2016	102-9 Cadena de suministro	Nuestros Aliados - Los Contratistas: Encadenamiento - Cadena de Aliados (Capítulo 6)	
GRI 204: Prácticas de adquisición 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	Nuestros Aliados - Los Contratistas: Contratación Local (Capítulo 6)	
GRI 414: Evaluación social a proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	Nuestros Aliados - Los Contratistas: Programa de Reconocimiento a Contratistas 2017 (Capítulo 6)	

CONTENIDOS ESPECÍFICOS GRI			
CONTENIDOS ECONÓMICOS GRI			
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	Valor económico generado y distribuido (Capítulo 6)	
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	Desarrollo de actividades de manera segura y responsable (Capítulo 4)	
	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	Contribuimos al desarrollo sostenible de las regiones (Capítulo 4)	
CONTENIDOS AMBIENTALES GRI			
OG3	OG3 Cantidad de energía renovable en MWh desglosada por fuente	Consumo de energía (Capítulo 5)	
GRI 304: Biodiversidad 2016	304-1 Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	Biodiversidad (Capítulo 5)	
GRI 306: Efluentes y residuos 2016	306-5 Cuerpos de agua afectados por vertidos de agua y/o escorrentías	No se afectaron significativamente cuerpos de agua, ni hábitats naturales durante el año 2017 a lo largo del Oleoducto	
CONTENIDOS SOCIALES GRI			
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Los empleados para Ocesa (Capítulo 3)	
	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Compensación (Capítulo 3)	
	401-3 Permiso parental	Los empleados para Ocesa (Capítulo 3)	
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2016	403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	Salud ocupacional y seguridad industrial (Capítulo 3)	
	403-2 Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	Salud ocupacional y seguridad industrial (Capítulo 3)	
	403-3 Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad	Salud ocupacional y seguridad industrial (Capítulo 3)	
	403-4 Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	En Ocesa no existen sindicatos o convenios colectivos, sin embargo siempre ha respetado el libre derecho de asociación	
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	Desarrollo del Talento (Capítulo 3)	
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	Desarrollo del Talento (Capítulo 3)	
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	Evaluación del Desempeño (Capítulo 3)	
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Los Empleados para Ocesa (Capítulo 3)	
GRI 410: Prácticas en materia de seguridad 2016	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	Formación en Derechos Humanos (Capítulo 2)	

OCENSA - TABLA COP 2017			
Requisitos COP Advanced		Contenidos GRI Relacionados	Algunos Enfoques de Gestión Presentados en el Informe
Criterio	Descripción		
1	Implementación en las funciones corporativas y en las unidades de negocio	GRI 102-18;102-20; 102-22; 102-23; 102-24	La Junta Directiva, de manera transversal en sus decisiones, realiza el seguimiento a los principales temas sociales y ambientales del negocio, así como al despliegue de la Ética del Cuidado. La responsabilidad de la implementación está en cabeza de la Gerencia de Gestión Integral de OcenSA y es aprobada por el Comité de Dirección.
2	Cadena de valor	GRI 102-9; 403-2; 414-1	OcenSA regula su operación y la de sus contratistas y propende porque todas las actividades respondan a los lineamientos normativos y regulatorios, a la consolidación de las mejores prácticas de gestión ya que se cumpla con los más altos estándares de confianza y eficiencia de cara a los grupos de interés, a través de políticas organizacionales, códigos y demás herramientas, y sus respectivos esquemas de aseguramiento, control y verificación. Transferir conocimiento y mejorar las competencias en los contratistas, ha sido una labor en la que ha trabajado OcenSA de manera decidida, con el propósito de alinear la operación de estos a los estándares de la organización.
3 a 5	Compromisos, estrategias o políticas en el área de Derechos Humanos	GRI 410-1	La política de Derechos Humanos de la compañía compromete a todos sus grupos de interés. La promoción y el respeto de los Derechos Humanos se materializa en la toma de decisiones y la implementación de acciones centradas en la Ética del Cuidado y el respeto a la ley.
6 a 8	Compromisos, estrategias o políticas en el área de los Estándares Laborales	GRI 401-1; 401-2; 401-3; 403-1; 403-2; 403-3; 404-1; 404-2; 404-3; 405-1; 414-1	El cumplimiento de la Política de Responsabilidad Integral, la cual incluye entre otros temas, lo relacionado con la Salud Ocupacional, la Seguridad Industrial y el Medio Ambiente, forma parte de los factores clave para lograr una operación sostenible y el máximo nivel de desempeño de los trabajadores y contratistas de todos los niveles. En OcenSA se realizan actividades para gestionar, mantener lugares de trabajo sanos y seguros y se implementan programas relacionados con pausas activas, ejercicio físico, asesorías en alimentación y refrigerios saludables, teniendo como objetivo principal la prevención de accidentes y enfermedades laborales. El resultado obtenido durante el período objeto de la presente memoria, fue cero por ciento enfermedades ocupacionales.
9 a 11	Compromisos, estrategias o políticas en el área de Gestión Ambiental	GRI 102-11; 302-1; 304-1; 305-1; 306-5	Una de las seis dimensiones del pilar estratégico de la compañía, la "Ética del Cuidado", es "Nuestro Ambiente" y se definió como uno de los asuntos materiales de OcenSA, la "Mitigación y Adaptación al Cambio Climático". La identificación y evaluación de los impactos en esta materia, se realiza a través del Sistema de Gestión Ambiental certificado bajo la norma ISO 14001 de 2004, la cual se encuentra el proceso de migración a la versión 2015.
12 a 14	Compromisos, estrategias o políticas en el área de Anticorrupción	GRI 102-16;102-17; 103-2, 307-1	El compromiso con los principios de transparencia y ética, se plasma en diversas herramientas, entre las que se encuentra el Código de Ética y Conducta de la compañía, las cuales son comunicadas a los grupos de interés, a través de mecanismos directos con cada uno de ellos. De igual forma, OcenSA cuenta con canales de atención, mediante los cuales se pueden poner en conocimiento posibles actos contrarios a la ética y a los estándares de conducta definidos por la compañía, así como las peticiones, quejas, reclamos y sugerencias, relacionadas con las actividades propias de la operación de OcenSA.

15 a 18	Descripción de contribuciones del negocio a objetivos y asuntos de las Naciones Unidas	GRI 410-1;401-1; 401-2; 401-3; 403-1; 403-2; 403-3; 403-4; 405-1; 414-1; 413-1; 302-1; 304-1; 304-4;305-1; 306-2;306-5; 203-1; 203-2; OG3	Ocensa cuenta con una Política de Derechos Humanos que direcciona las actividades de la compañía en todos los ámbitos. De igual forma tiene una política de responsabilidad integral la cual incluye entre otros temas, lo relacionado con la Salud Ocupacional, la Seguridad Industrial y el Medio Ambiente. Así mismo, ha establecido tres iniciativas diferenciadoras, a través de las cuales aumenta su capital reputacional y consolida su contribución a la sociedad, mediante inversiones asertivas a los problemas que aquejan el desarrollo mundial: "Mujer como Gestora del Desarrollo Social"; "Mitigación y adaptación al cambio climático"; y "Encadenamiento - Cadena de Aliados".
19	Descripción del compromiso y liderazgo del CEO	GRI 102-14	El compromiso de Ocensa con el Pacto Global, es ratificado por el Presidente de la compañía.
20	Adopción y supervisión de la Junta Directiva	GRI 102-18; 102-20; 102-22; 102-23; 102-24	La Junta Directiva es el máximo órgano de gobierno de Ocensa, toma las decisiones estratégicas de la compañía y da los lineamientos en materia de gestión de la sostenibilidad corporativa.
21	Descripción del relacionamiento con grupos de interés	102-40; 102-42; 102-43; 102-44	Ocensa cuenta con un modelo de relacionamiento con sus grupos de interés y con canales de diálogo, para identificar sus expectativas frente a la compañía.

OCENSA - TABLA DE CORRESPONDENCIA CON LA NORMA ISO 26000

En la tabla a continuación se identifican las materias de la Norma ISO 26000 y su ubicación en el Informe de Sostenibilidad 2017

Materia de la Norma ISO 26000	Capítulo del Informe Relacionado	Número de Capítulo
Prácticas Laborales	Código de Buen Gobierno	Capítulo 6
	Canales de Atención los Grupos de Interés	Capítulo 6
	Compromiso con la Transparencia	Capítulo 6
	Reglamento Interno de Trabajo	Capítulo 3
Prácticas justas de operación	Código de Ética y Conducta	Capítulo 6
	Aplicamos Estándares que generan Confianza y Eficiencia	Capítulo 7
Asuntos de Consumidores	Canales de Atención a los Grupos de Interés	Capítulo 6
	Cumplimos Satisfactoriamente los Compromisos Adquiridos en Servicios de Transporte	Capítulo 6
Respeto a los intereses de las partes involucradas	Código de Buen Gobierno	Capítulo 6
	Canales de Atención a los Grupos de Interés	Capítulo 6
	Información y Comunicación	Capítulo 4
	Establecemos Relaciones de Confianza y Mutuo Beneficio	Capítulo 3
Gobernanza	Código de Buen Gobierno	Capítulo 6
	Aplicamos Estándares de Gestión y Comportamiento	Capítulo 6
Derechos Humanos	Compromiso con la Promoción y Respeto de los Derechos Humanos	Capítulo 2
	Política de Derechos Humanos	Capítulo 2
	Formación en Derechos Humanos	Capítulo 2
Medio Ambiente	Compromiso con el Desarrollo Sostenible	Capítulo 5
	Mitigación y Adaptación al Cambio Climático	Capítulo 5
Participación activa y desarrollo de la comunidad	Contribuimos al Desarrollo Sostenible de las Regiones	Capítulo 6
	Contratación Local	Capítulo 8

OCENSA

Asesoría y producción: Ópalo Consultores de Sostenibilidad e Innovación S.A.S.

Diseño: Hill+Knowlton Strategies Colombia

2019