



CAMPETROL

| Petróleo · Gas · Energía

MAGAZINE

JULIO 2020 - Ed. #5

**Resiliencia y solidaridad
en tiempos del
COVID-19**

CON LA PARTICIPACIÓN DE:
Geoambiental • GIP • Global Has • Independence
• Masa y Stork • SGS • Soluxionar • Tenaris

**EVOLUCIONAMOS
CON LA TRANSICIÓN
ENERGÉTICA**



CAMPETROL

Creciendo Juntos:
Gobierno, Industria
y Territorio.

¡Afíliate!

Haz parte del **círculo petrolero**
de compañías de bienes y
servicios más importante en Colombia.

- Visibilidad y representatividad
- Acompañamiento jurídico y legislativo
- Eventos y networking
- Estudios económicos
- Comunicaciones
- Convenios

Ingresa a nuestro sitio web y
conoce los beneficios que ofrecemos

www.campetrol.org

CONTACTO

comercial@campetrol.org

Teléfono: (571) 6170188 ext. 103 | Celular: 3163623619

SOMOS CAMPETROL



PARA AFILIACIONES Y MAYOR INFORMACIÓN

Eduardo Luis Amaris - Analista Comercial
comercial@campetrol.org | (+571) 6170188-6170204 ext 103 | 3163623619

MAGAZINE

JULIO 2020



8

EDITORIAL

Evolucionamos con la Transición Energética

Germán Espinosa
Presidente Ejecutivo de
Campetrol

12

LOS AFILIADOS SON PROTAGONISTAS

GEOAMBIENTAL - 14

Reserva «Auramás»: un
referente en progreso industrial
sostenible

GESTIÓN INTEGRAL DE PROYECTOS - 18

GIP entra al ranking 'Great
Place to Work' y celebra su
aniversario no. 20

GLOBAL HAS - 22

Líderes en transformación digital

SGS COLOMBIA - 24

Un referente en el sector
Oil&Gas

26

RESILIENCIA Y SOLIDARIDAD EN TIEMPOS DE COVID-19

MASA Y STORK - 28

Iniciativas que inspiran

INDEPENDENCE - 32

Independence, ¡un equipo que lo
mueve la pasión por lo que hace!

TENARIS - 34

Compromiso con la comunidad

SOLUXIONAR - 36

Transformación en tiempos de
crisis

42

INVITADA ESPECIAL

Entrevista con Luisa Fernanda Bacca

Jefe de la Oficina de Asuntos
Ambientales y Sociales del
Ministerio de Minas y Energía



GERMÁN ESPINOSA
Presidente Ejecutivo
presidenteejecutivo@campetrol.org



JENNIFER BELLON
Directora de Asuntos Públicos
y Corporativos
dasuntospublicos@campetrol.org



EDUARDO LÓPEZ
Abogado
juridico@campetrol.org



ANA MARIA SANDOVAL
Abogada
analistajuridico@campetrol.org



MARIA FRANCISCA HOYOS
Coordinadora de Entorno
entorno@campetrol.org



CATALINA SOTO
Coordinadora de Comunicaciones
comunicaciones@campetrol.org



NATALIA MOSQUERA
Diseñadora de Producto e Imagen
diseno@campetrol.org



ANDRÉS SÁNCHEZ
Director Económico y Administrativo
deconomico@campetrol.org



SHARON QUIÑONES
Analista Financiera y Comercial
financiero@campetrol.org



JUAN SEBASTIÁN GALLEGO
Analista Económico
aeconomico1@campetrol.org



LUISA FERNANDA TORRES
Analista Económica
aeconomico2@campetrol.org



EDUARDO AMARIS
Analista Comercial
comercial@campetrol.org



LINA GUEVARA
Analista Comercial
comercial3@campetrol.org



FELIPE ROMERO
Analista Técnico
analistatecnico@campetrol.org



CLARENA BERMÚDEZ
Coordinadora de Eventos
eventos@campetrol.org

Magazine Campetrol no.5. Julio 2020

TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS

www.campetrol.org

Carrera 14 # 89-48. Oficina 603

(+571) 6170204 - (+571) 6170201

Bogotá - Colombia

Páginas 12-13: fotos cortesía Geoambiental, GIP, Global Has, SGS | Páginas 26-27: foto cortesía Tenaris

Campetrol es el titular de los derechos patrimoniales y morales, al igual que propietario exclusivo de toda obra, documento o imagen, que sea publicada u elaborada por el mismo. Al ser el titular de los derechos de autor tiene la facultad exclusiva de disponer, aprovechar, reproducir o comunicar la obra en los términos de la Ley 23 de 1982. Por lo tanto, quien publique, total o parcialmente, o por cualquier medio o procedimiento compendie, mutile o transforme sin autorización previa y expresa de Campetrol cualquier obra elaborada por el mismo, podrá incurrir en prisión hasta por noventa (90) meses y en multas de hasta trescientos (300) salarios mínimos legales mensuales vigentes (COPS 263.340.900).



Evolucionamos con la Transición Energética

Por: Germán Espinosa, Presidente Ejecutivo de Campetrol



El 2020 será disruptivo en materia energética a nivel mundial. Marcará la necesidad de reconfigurar un nuevo paradigma, en el que hidrocarburos y energías renovables no convencionales lideren conjuntamente una transición energética ordenada.

Lo que sucedió con los precios del petróleo es el reflejo de que hay jugadores que podrán acomodar la oferta a su discreción durante los próximos años. Lo anterior, sumado al impacto que ha tenido el COVID-19 en la demanda, ha llevado a pronósticos que indican que el consumo de petróleo en 2020 podría caer en 9,5 millones de barriles diarios, según IHS Markit. Bajo un escenario de incertidumbre, los mercados tenderán a fortalecer sus estrategias para aumentar su autosuficiencia.

Hoy vemos como las consecuencias del COVID-19 están cambiando los hábitos históricos de consumo, entre ellos la manera en la que se demanda la energía. Para 2020, la IEA pronostica una caída en la demanda global de energía del 6%, mientras espera que la de energías renovables crezca en un 1%. A esta tendencia se suma la creciente preocupación de la comunidad internacional por el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el compromiso con la reducción de emisiones de dióxido de carbono, vital en el reto en cuanto a cambio climático que enfrentamos como sociedad.

Dada la coyuntura, el mercado deberá acelerar la puesta en marcha de proyectos de energías renovables no convencionales que sean más costo-eficientes, aspecto en el cual ya hemos visto importantes avances. Según BloombergNEF, en esta última década, el costo por megavatio/hora generada de la energía solar cayó en un 87%. Lo anterior, sin duda, aceleraría el cumplimiento de la meta para la cual, a 2040, las energías renovables representen el 15,4% del consumo mundial por fuente de energía, según BP.

Hoy vemos como las consecuencias del COVID-19 están cambiando los hábitos históricos de consumo, entre ellos la manera en la que se demanda la energía.

Ahora bien, en pro de la transición energética se pone de manifiesto la necesidad de una coexistencia a largo plazo entre los hidrocarburos y las energías renovables no convencionales, en la cual será el gas quien lleve la batuta como el combustible de transición. En este sentido, hoy vemos como, en paralelo a sus inversiones en O&G, las seis mayores compañías petroleras del mundo han iniciado inversiones en proyectos de energías renovables, principalmente solares y eólicos, a lo que las principales compañías de bienes y servicios también han respondido con nuevas tecnologías.

En Colombia, el 81% de las empresas de bienes y servicios petroleros han considerado la posibilidad de abrir nuevas líneas enfocadas en las energías renovables no convencionales. Sin duda, toda la cadena de valor del sector de O&G está llamada a acompañar este proceso de transición, y teniendo en cuenta la importancia del gas en este proceso, debemos concentrarnos en ampliar con urgencia sus reservas, que hoy nos representan apenas 8,1 años de autosuficiencia.

En Colombia, el 81% de las empresas de bienes y servicios petroleros han considerado la posibilidad de abrir nuevas líneas enfocadas en las energías renovables no convencionales.

Durante más de 30 años, Campetrol ha madurado a la par del sector y del crecimiento de las operaciones petroleras en Colombia. En momentos de crisis, esta industria ha demostrado históricamente su resiliencia y esta no será la excepción. Hoy, más que nunca, somos conscientes de que debemos reinventarnos y adaptarnos a un nuevo contexto. En este sentido, 2020 ha representado para Campetrol una gran oportunidad para transformarnos. Alineando estratégicamente nuestro propósito con las tendencias y políticas globales, le abrimos nuestras puertas a compañías de servicios energéticos, y hoy somos una cámara integral que abarca bienes y servicios de Petróleo, Gas y Energía.

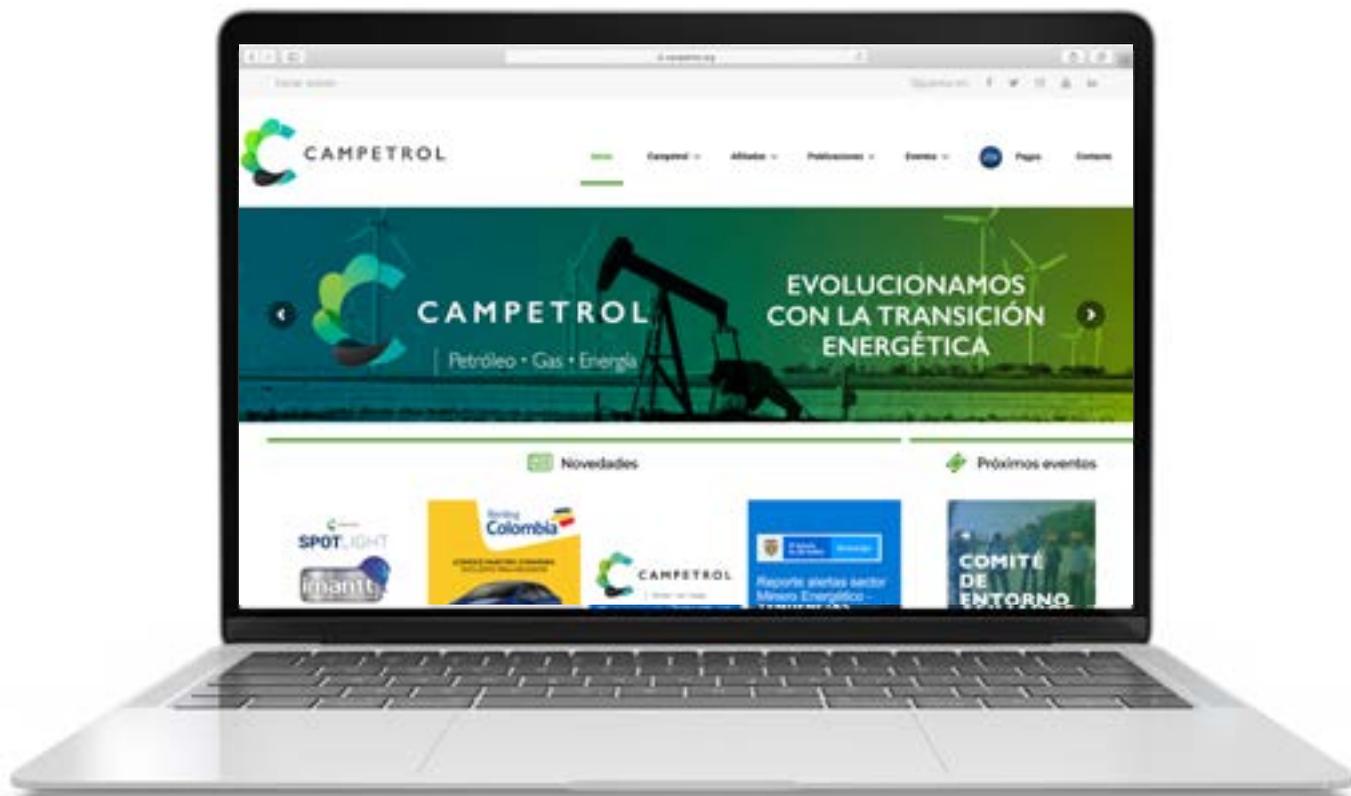
Ante los retos que enfrentan hoy los países productores de hidrocarburos a nivel global, las empresas de bienes y servicios juegan un papel clave en el proceso de reactivación y transformación del sector, con sus aportes en innovación y nuevas tecnologías. En este sentido, quiero hacer un reconocimiento especial a las 117

compañías a Campetrol, que en esta retadora coyuntura se han adaptado, se han reinventado, y han ratificado su compromiso con Colombia y su gente.

Muchas gracias por confiar en nosotros. Estoy convencido de que juntos, saldremos fortalecidos y el sector energético seguirá siendo un motor de desarrollo en Colombia por muchas décadas, a pesar de la coyuntura adversa de 2020. 

2020 ha representado para Campetrol una gran oportunidad para transformarnos. Alineando estratégicamente nuestro propósito con las tendencias y políticas globales, le abrimos nuestras puertas a compañías de servicios energéticos, y hoy somos una cámara integral que abarca bienes y servicios de Petróleo, Gas y Energía.

CONOCE NUESTRA NUEVA PÁGINA WEB



www.campetrol.org

[Si te perdiste el video del lanzamiento
encuétralo aquí](#)

CONTÁCTANOS PARA MÁS INFORMACIÓN

Catalina Soto | comunicaciones@campetrol.org | (+571) 6170188-6170204 ext 105

CONVENIOS PARA AFILIADOS

AEROLÍNEAS • CERTIFICACIONES • CONSULTORÍA •
HEAD HUNTERS • HOTELES • IDIOMAS • PAUTA EDITORIAL •
SERVICIOS DE AUTOS • SERVICIOS LEGALES • UNIVERSIDADES



DTC CONSULTING

EMIS

IIS INVERSIONES S.A.S

GRUPO EDITORIAL GBS



Michael Page



ABOGADOS
JORGE ALBERTO
ARBELÁEZ BERNAL



PARA MÁS INFORMACIÓN VISITA
WWW.CAMPETROL.ORG



JULIO 2020

Los afiliados son protagonistas

Geoambiental S.A.S.
La solución ambiental

GIP
Gestión Integral de Proyectos

**Global
Has**

SGS

Los **afiliados** son protagonistas



“RESERVA AURAMAS”: una iniciativa de Geoambiental

En GEOAMBIENTAL S.A.S. creemos en el progreso industrial sostenible, y ponemos a disposición del país nuestra experiencia y compromiso ambiental para el manejo y transformación de fluidos residuales. Como evidencia del tratamiento responsable que damos a los fluidos que los clientes dejan a nuestra custodia, hemos querido destinar un área de reserva ambiental al interior de nuestra zona industrial, ubicada en Aguachica, Cesar.

El área, que fue denominada “**Reserva Auramas**”, actúa como bioindicador; estando al interior del área de tratamiento de fluidos contaminados, demuestra no tener afectaciones y protege gran cantidad de especies nativas de flora y fauna.



¿CÓMO FUE EL DESARROLLO DEL PROYECTO?

Primera etapa: en 2014, se realizó una inmersión para identificar las características de fauna, con una duración de tres días. Dos fotógrafos y un guía local realizaron capturas fotográficas y una posterior identificación taxonómica.

Los resultados de esta primera etapa fueron muy positivos, ya que, entre los diferentes especímenes observados e identificados, se resalta por su relevancia como un bioindicador la presencia de un primate, el *Alouatta seniculus* (mono aullador colorado) y aún más importante la presencia de 2 crías y otros 4 especímenes adultos (2 hembras, un macho y un individuo joven del cual no se pudo establecer el sexo) que conforman una manada de 6 individuos. El factor que se reproduzcan dentro de la reserva implica que ésta se encuentra en excelente grado de conservación y es autosustentable con la suficiente capacidad de producir alimento para la manada y los demás especímenes de otras especies encontrados.

Segunda etapa: constó de una investigación botánica y caracterización de la flora presente para establecer la capacidad de regeneración que posee este micro-bosque, esto en colaboración con la Universidad del Cesar. Con ello se demuestra el apoyo de la compañía al desarrollo del conocimiento sobre la biodiversidad en la región.

Tercera etapa: se realizó la delimitación de la reserva.

Cuarta Etapa: en el 2018 decidimos extender la zona de reserva ambiental e incluir en esta actividad a nuestros clientes, por medio de la campaña **PETRÓLEO QUE SIEMBRA VIDA:** por cada pozo atendido por GEOAMBIENTAL S.A.S fueron sembrados 10 árboles y se hizo entrega del material fotográfico de dichas siembras.

Quinta Etapa: para el año 2019 decidimos dar continuidad a la iniciativa **“PETRÓLEO QUE SIEMBRA VIDA”** e incluir en las jornadas de siembra a nuestros clientes, comunidades y gobierno local. 



1. MONO AHULLADOR
2. TIJERETA
3. CUCHARO
4. OSO HORMIGUERO
5. ZORRO CANGREJERO

Las imágenes adjuntas son resultado del registro del avistamiento de fauna que se conserva en las diferentes áreas de tratamiento a nivel nacional de Geoambiental S.A.S., capturadas por algunos de nuestros colaboradores.

Un referente en sostenibilidad para la industria

Campetrol conversó con **María Claudia Moreno**, Gerente General de **GEOAMBIENTAL S.A.S** acerca de cómo la sostenibilidad es un eje transversal para esta empresa de ingeniería ambiental, que presta servicios principalmente en el sector de hidrocarburos. Una reserva ambiental, pedagogía con la comunidad e iniciativas conjuntas con los clientes y el gobierno local, constituyen sin duda una propuesta integral que va más allá del compromiso con el medio ambiente.

C: ¿Qué es sostenibilidad para GEOAMBIENTAL S.A.S?

MCM: Para GEOAMBIENTAL SAS la sostenibilidad es avanzar en términos industriales y económicos como país, respetando y protegiendo el medio ambiente. Para alcanzar este máximo, tenemos procesos con bajo consumo de energía, tenemos políticas de cero plástico, hacemos campañas de educación ambiental en nuestras áreas de influencia y empleamos recursos para la conservación y sostenimiento de nuestra reserva ambiental en AGUACHICA Cesar.

C: ¿Cuál es la mayor motivación de GEOAMBIENTAL S.A.S para adelantar estas iniciativas? ¿Cuál es el valor agregado para sus clientes?

MCM: Nuestro propósito es “Contribuir al crecimiento industrial en Colombia con innovación, experiencia y responsabilidad ambiental”, con esta iniciativa demostramos a nuestros clientes que el manejo de los fluidos residuales de sus operaciones es el adecuado, que nuestro proceso es cerrado y la disposición final se da a un material transformado que puede ser integrado al suelo.

Les damos a nuestros clientes la posibilidad de asegurar el proceso de sus residuos y ser partícipes del mantenimiento y crecimiento de nuestra reserva ambiental, trabajando con nosotros hacen parte de la reserva con la integración de árboles a nombre de sus proyectos.

C: ¿En qué consiste la iniciativa “PETRÓLEO QUE SIEMBRA VIDA”? ¿Cuál ha sido el balance?

MCM: Consiste en la ampliación del área de reserva ambiental ubicada en Aguachica Cesar denominada Auramas.

Desde el año 2018 los clientes que han dejado en

nuestra custodia los fluidos residuales de sus operaciones han tenido un espacio en nuestra reserva, con el aporte de 10 árboles por pozo perforado y manejado por GEOAMBIENTAL SAS; desde ese momento a hoy se han sumado 500 árboles a nuestra reserva ambiental, 210 en el año 2018 y 290 en 2019.

Adicionalmente en las zonas aledañas a los proyectos en los que hemos participado, hemos contribuido con un total de 360 árboles adicionales en zonas en donde las comunidades nos han solicitado apoyo, sobre todo cuencas de ríos con el objetivo de preservarlas y cuidar así el agua.

C: ¿Qué iniciativas han desarrollado con la comunidad y las autoridades locales?

MCM: Se han desarrollado campañas de capacitación en nuestras áreas de influencia; se han tratado temas respecto al buen uso del agua, preservación de cuencas y reforestación. Estas charlas han sido dirigidas a niños y madres comunitarias; creemos que en los niños se pueden sembrar iniciativas que hagan cambios significativos en las regiones. Desestimular el uso de plásticos y hacer énfasis en que antes de reciclar está el no generar residuos, son los temas de mayor relevancia para los pequeños.



C: ¿Qué consejo le daría a las empresas de bienes y servicios petroleros en términos de sostenibilidad?

MCM: Ser responsable de los impactos que tienen las actividades que ejecuten en el desarrollo de sus proyectos a través de acciones concretas y visibles para los interesados; esto nos permite a todos como industria petrolera cambiar la percepción que se tiene actualmente de nuestra actividad y nos lleva a ser viables en el tiempo. 🌱



Les damos a nuestros clientes la posibilidad de asegurar el proceso de sus residuos y ser partícipes del mantenimiento y crecimiento de nuestra reserva ambiental, trabajando con nosotros hacen parte de la reserva con la integración de árboles a nombre de sus proyectos.



Los **afiliados** son protagonistas

GIP entró al ranking de Great Place to Work®



El instituto Great Place to Work®, reconocido a nivel mundial por identificar a las empresas con mejores prácticas laborales, otorgó a nuestra compañía afiliada **Gestión Integral de Proyectos (GIP)** el 5to lugar en su ranking nacional de 2019, en la categoría “Empresas de hasta 500 empleados”.

En Campetrol celebramos este gran logro empresarial, pues estamos convencidos de la importancia de invertir en buenas prácticas laborales: un componente esencial para el desarrollo empresarial sostenible y fundamental en tiempos de la cuarta revolución industrial.

Conversamos al respecto con **Luisa Fernanda Mejía**, Líder de calidad de vida y bienestar en **GIP**, quien nos contó cómo llegaron a ser uno de los mejores lugares para trabajar en el país.

C: El año pasado ganaron el 5to lugar para trabajar en Colombia según el ranking Great Place to Work®. ¿A qué atribuyen este importante reconocimiento?

LFM: Es un trabajo de 20 años, un tiempo largo que no se improvisa. Es un trabajo riguroso en donde el

liderazgo juega un papel muy importante. Ha sido un proceso muy interesante, en el que siempre debe haber una coherencia organizacional. Esa es nuestra palabra principal: coherencia, de cómo un líder comparte y logra transmitir un sueño a sus colaboradores, que a su vez lo incorporan como suyo para cumplir sus

propios sueños. Aquí estamos hablando de propósitos, sueños, felicidad, elementos que nos unen para ser uno de los cinco mejores lugares para trabajar en Colombia. GIP fue la única empresa del sector de hidrocarburos en los primeros puestos del ranking 2019.

GIP fue la única empresa del sector de hidrocarburos en los primeros puestos del ranking 2019.

C: ¿Cómo se realiza esta medición?

LFM: Yo hablaría de cultura y de clima. Cultura es lo que se vive en la organización, para dónde va: misión, visión, principios, valores...y el clima es lo que las personas perciben de ese ambiente laboral: cómo me tratan, cómo me siento, cómo estoy viviendo mi día a día en el trabajo.

En el ranking Great Place to Work® miden cinco dimensiones. La confianza que tiene el colaborador en su trabajo, el respeto que tenemos entre todos, el tema de equidad (percepción de remuneración justa, entre otras), camaradería o fraternidad (cómo nos estamos llevando) y el tema de orgullo por lo que hago, por mi empresa o por el sector, el sentido de pertenencia.

En GIP somos justos, pues no solamente somos transacción sino que buscamos darle siempre un “extra” al colaborador. Estos beneficios constituyen un elemento diferenciador.

Frente a la metodología, el instituto realiza una serie de entrevistas a los colaboradores que abarcan unas 150 preguntas muy puntuales de cada una de las dimensiones que evalúan. Además, realizan un *Culture Audit*, evalúan la cultura organizacional, y luego se comparan los resultados.

C: ¿Qué tipo de beneficios generan para sus colaboradores y sus familias?

LFM: Los principios de nosotros, de verdad los vivimos. Por ejemplo, vivimos la fraternidad. De ahí nacen por ejemplo nuestros “Te incentivo”. Damos una tarde libre al mes y una tarde libre para que el colaborador disfrute de su cumpleaños. Tiempo para el colaborador para que pueda disfrutar con su familia. De otro lado, tenemos convenios con entidades financieras y otros aliados que nos ayudan a generarle mayor bienestar a las personas, para que sientan que están amparadas, junto con su grupo familiar. También estamos muy pendientes de quién es la persona, no es solo un trabajador que representa unas

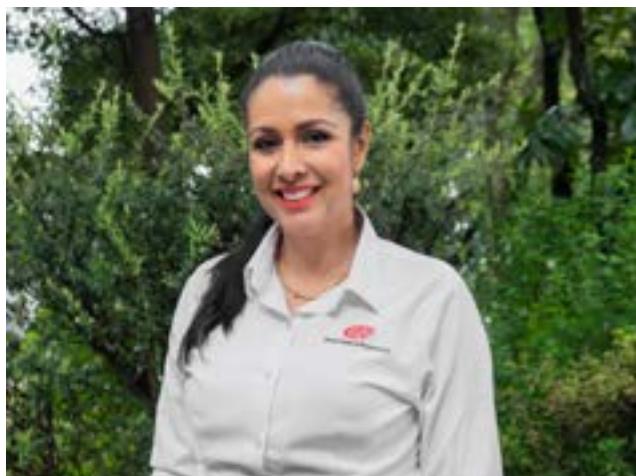
horas...Nosotros vemos GIP como una escuela para ellos. Cuando somos niños, nuestro segundo hogar es el colegio, y cuando somos adultos, nuestro segundo hogar se convierte el trabajo. Entonces nosotros tratamos de ser una familia, y de hecho ese es nuestro lema: “**Acompañando el desarrollo del país en familia**”. Esto real y es vivido.

C: ¿Cómo fue su experiencia participando en este ranking? ¿Lo recomendarían a las empresas afiliadas a Campetrol?

LFM: Claro que lo recomendamos. Nosotros venimos participando desde el 2012, así como también nos certificamos constantemente con el Icontec. Estos procesos son interesantes porque te miden cómo estás, qué ofreces y cuál es tu diferenciador. Y también te permiten identificar qué falta y cómo mejorar. Nosotros creemos firmemente que invertir en bienestar impacta los resultados de la empresa, pues cuando un trabajador es más feliz es más productivo.

Sin embargo, tiene que haber una coherencia, un sentir de verdad; de lo contrario, no vale la pena. Invito a que los líderes también evalúen constantemente su desempeño, porque nuestra función no es mandar como un capataz, sino que es inspirar, es motivar, es mover, es una cuestión integral. El liderazgo es lo más importante para que uno se sienta bien en un trabajo.

El Great Place to Work® te da la facilidad de mirar dónde estás, pero para nosotros esto no es nuevo, es parte de nuestra cultura organizacional. Durante 20 años nos hemos evaluado constantemente en clima laboral, por ejemplo por medio de encuestas de satisfacción laboral. Entonces cualquier empresa puede iniciar con estas pequeñas iniciativas internas para evaluar cómo se siente el colaborador. 



Luisa Fernanda Mejía
Líder de calidad de vida y bienestar en GIP



GIP CELEBRÓ SU ANIVERSARIO NO. 20



El mes de febrero se conmemoró el 20º Aniversario de la creación de GIP. Como toda gran empresa, **GESTIÓN INTEGRAL DE PROYECTOS** nació como un sueño. Un sueño que visionaba una Empresa con procesos sólidos que permitieran generar valor para los clientes. Una Empresa con un clima organizacional óptimo que hace sentir felices y orgullosos a quienes trabajan con nosotros. Una empresa que genera resultados para todas las partes interesadas. En definitiva se trata de una empresa que “**ACOMPaña EL DESARROLLO DEL PAÍS EN FAMILIA**”.

En su sueño, los socios fundadores definieron el marco estratégico a partir de la construcción de una marca definida como: **GESTIÓN INTEGRAL DE PROYECTOS**, en donde confluyen dos conceptos fundamentales. Por un lado, una empresa con un sistema de **GESTIÓN INTEGRAL** que genera valor interno. Este sistema está compuesto por dos procesos fundamentales: la **gestión estratégica** que orienta la organización hacia el camino de la excelencia, la competitividad y establece el rumbo necesario para el logro de las metas. Y la **gestión operativa** que comprende los procesos centrales del negocio; es decir, incluye los sistemas y mecanismos para elaborar y mejorar integralmente los servicios que aseguran los resultados de la organización.

El segundo concepto, **PROYECTOS**, genera valor para los clientes. En el entendido que el crecimiento de la economía depende en gran medida de la producción de más y mejores servicios; y que los recursos suelen ser inferiores a las necesidades, en GIP utilizamos procesos de optimización que garantizan el mejor aprovechamiento de los recursos hacia proyectos que mejoran el nivel de vida de las comunidades y garantizan a los clientes su recuperación para emprender nuevas fuentes de inversión.

Día a día, ese sueño se fue haciendo realidad. GIP ha evolucionado a lo largo de estos 20 años transitando un camino lleno de retos, dificultades, cambios y oportunidades, pero también de reconocimientos y satisfacciones. En GIP no paramos de soñar. Sabemos que los contextos competitivos cambian cada vez más rápido, y esta realidad no es ajena a nuestra organización. Los mercados y sectores de la economía en las cuales GIP ha participado, han evolucionado hasta el punto de presentar grandes retos. Como resultado de la **PLANEACIÓN ESTRATÉGICA 2020 - 2022**, a corto plazo, nos integraremos a una economía cada vez más globalizada a través de la prestación de servicios con estándares internacionales en las Unidades de Servicio actuales, siempre teniendo como referentes a las organizaciones de clase mundial. 

PROVEEMOS SOLUCIONES EN GESTIÓN DEL TERRITORIO



ACOMPANAMOS EL DESARROLLO DEL PAÍS EN FAMILIA

GESTIÓN PREDIAL E INMOBILIARIA

Desarrollamos actividades relacionadas con la eficiente administración de los derechos inmobiliarios.

Estudio Jurídico Catastral.

Realizamos un análisis integral de los componentes jurídico, físico, fiscal y económico.

Adquisición de derechos inmobiliarios.

Realizamos las gestiones necesarias para lograr, vía acuerdo directo, con propietarios, poseedores o tenedores, del permiso para la realización de las obras.

Indemnización por daños permanentes y ocasionales.

Gestionamos la indemnización de daños ocasionales causados en desarrollo de labores de construcción, operación o mantenimiento de la infraestructura física.

Saneamiento de derechos inmobiliarios.

Realizamos las acciones requeridas para legalizar los derechos inmobiliarios.

Avalúos y valoración de afectaciones transitorias y permanentes.

Determinamos el valor del inmueble según sus características físicas, de ubicación y de mercado.

GESTIÓN SOCIAL

Concebimos la Gestión Social como un servicio estratégico, con el cual se identifica y consideran los intereses de las comunidades y de los clientes, para brindar soluciones a los impactos negativos y potenciar los impactos positivos a razón de la implementación de proyectos realizados por cada uno de ellos.

Diagnóstico Social y diagnósticos participativos.

Gestión para la concertación con comunidades antes, durante y después de la construcción de los proyectos.

Estudios sociales, económicos y/o políticos.

Desarrollo de procesos de investigación y formación.

Acompañamiento en participación ciudadana.

Consultas previas en comunidades étnicas y afrodescendientes.

GESTIÓN AMBIENTAL

Concebimos la Gestión Ambiental como un servicio estratégico, con el cual se identifica y considera el impacto ambiental en cada proyecto.

Realizamos estudios específicos y los trámites de resolución.

Estudios Ambientales

Diagnósticos ambientales de alternativas, estudio de impacto ambiental (EIA) y plan de manejo ambiental (PMA).

Trámites de Licencias y Permisos

Asesoramos y acompañamos a nuestros clientes en el trámite para la obtención de las licencias ambientales del proyecto, de manera que se cumplan los requisitos legales y técnicos ante las autoridades competentes.

Auditorías Ambientales.

Antes, durante y después de la construcción.



Somos una empresa privada de consultoría y asesorías en Proyectos de Ingeniería. Realizamos gestión social, predial y ambiental, interventoría y gerencia de proyectos.



ENTREVISTA

Líderes en transformación digital

La transformación digital está cambiando todos los escenarios de nuestra vida: el cuerpo, la salud, el hogar, el trabajo, el comercio, las ciudades y el gobierno. En este contexto, resulta necesario desarrollar competencias adecuadas para los nuevos empleos de hoy.

Global Has es una empresa que integra tecnología, procesos y personas para ofrecer soluciones de negocio, generando valor por medio del aprendizaje automático, inteligencia artificial, big data y la analítica, entre otros. Conversamos con **Nelson Eduardo Bonilla**, Director Ejecutivo de **Global Has**, quien nos compartió su visión sobre transformación digital.

C: ¿Por qué la Cuarta Revolución Industrial debe ser considerada hoy un aspecto clave y estratégico en las organizaciones?

NEB: Nunca antes hemos atravesado una transformación tecnológica que implique también un cambio de competencias laborales en un período tan corto y con el avance de la Cuarta Revolución Industrial, las empresas exigen una mayor combinación de habilidades. Es un proceso clave ya que nos permite adaptarnos y afrontar los retos operativos, económicos, comerciales y humanos de las organizaciones, permitiendo la continuidad operativa de las empresas.

C: ¿Cuál es el reto para el manejo del Talento Humano?

NEB: Las propuestas de valor se centran en las personas con la capacidad de desarrollar habilidades blandas, duras y un conocimiento inteligente del negocio; capaces de incorporar rápidamente las novedades tecnológicas, de repensarlo todo, de aprender y crecer de manera constante. Es fundamental desarrollar una fuerza laboral con más competencias de alta complejidad intelectual, como análisis de datos y pensamiento crítico, y competencias socioemocionales, como la sociabilidad, la resiliencia y la empatía. El rendimiento del talento humano deberá tener un

componente fuerte de apoyo en herramientas digitales y automatización de procesos. Nuestro propósito es precisamente ayudar a personas y empresas a identificar sus fortalezas para que trasciendan y dejen huella.

C: ¿Cómo debe ser el nuevo modelo de liderazgo?

NEB: El nuevo líder será quien guíe y agilice los procesos de transformación. Sabe que en él inicia el cambio, es experto en gestionar la incertidumbre y tiene claro que la persona es el centro de la transformación tecnológica, no al revés. Su perfil es humanista, es empático, sabe escuchar, manejar emociones y generar conversaciones de valor. Su misión es unir y encauzar las distintas voluntades hacia un objetivo común, eliminar aquello que obstaculice el cambio y tejer redes de conocimiento que posibiliten la inteligencia colectiva. Para ello, debe contar con habilidades sociales que facilitan la comunicación y la retroalimentación. No es jerárquico, ya que hace circular el talento impulsando el trabajo colaborativo.

C: ¿Qué es innovación sostenible?

NEB: En Global Has incorporamos en las empresas la receta de la productividad, la innovación y la sostenibilidad. La innovación “puede” acelerar el cambio positivo, pero una vez más, seremos cada uno de nosotros tanto a nivel personal como profesional los que lo haremos posible ... o imposible.

C: ¿En el sector Oil&Gas, cuáles son las tendencias y cuáles son los mayores desafíos en este proceso?

NEB: En exploración y producción, las tendencias se están viendo en la automatización del trabajo manual, el aprovechamiento del data para una mejor toma de decisiones, lo cual, sumado a un excelente ambiente de trabajo, generaría más producción a menor costo para las empresas. En el segmento de servicios

petroleros, optimización de costos, automatización del trabajo manual, mejoras en la gestión de activos y aumento de productividad son los objetivos principales.

Diría que los principales factores de resistencia son los estándares del sector, que no están adaptados a la dinámica del mercado. También sucede que hay mucha rigidez en los procesos, en los modelos de operación, y poco desarrollo de la resiliencia para adaptarse a las exigencias del mercado. El cumplimiento de la norma es también un factor de

máxima importancia.

Si queremos lograr sostenibilidad como sector, realmente debemos lograr un cambio en el “Mindset” que incorpore la tecnología como eje central (software y hardware), la automatización, una mejor toma de decisiones, el uso inteligente de los activos y un mejor ambiente de trabajo. Así, nuestros negocios serán más rentables.

C: ¿Cómo pueden aprovechar al máximo los emprendedores esta evolución digital? ¿Qué recomendaciones les daría?

NEB: Utilizandola para resolver problemas. NO generar producto primero. 

“Nunca antes hemos atravesado una transformación tecnológica que implique también un cambio de competencias laborales en un período tan corto y con el avance de la Cuarta Revolución Industrial, las empresas exigen una mayor combinación de habilidades.”

“El nuevo líder será quien guíe y agilice los procesos de transformación. Sabe que en él inicia el cambio, es experto en gestionar la incertidumbre y tiene claro que la persona es el centro de la transformación tecnológica, no al revés.”



SGS Colombia, referente en el sector de Oil & Gas

SGS es líder mundial en servicios de inspección, verificación, análisis, certificación y formación. Hace 140 años trabaja a nivel global con el sector de Oil & Gas y en Colombia tiene presencia hace 40 años con laboratorios para químicos, combustibles, lubricantes, crudo y derivados del petróleo.

El petróleo a nivel global es sin duda uno de los recursos más importante en los países industrializados, ya que es el insumo principal para la generación de energía y combustible. Dentro de la cadena de producción de hidrocarburos, la forma correcta de llevar a cabo los procesos dependerá de la fiscalización del crudo, lo cual determina la calidad y cantidad del mismo.

Hablamos de calidad porque al momento de comercializarlo, y de acuerdo con las variaciones con el crudo de referencia acorde a sus características físicas y químicas, se determina su precio de venta. Y hablamos de cantidad, porque el gobierno debe garantizar

que los volúmenes de hidrocarburos reportados para la comercialización se ajusten a los volúmenes producidos, los cuales son tomados como base para calcular la liquidación y pago de regalías. Actualmente SGS en Colombia fiscaliza más del 25% del crudo que se moviliza en el territorio nacional.

Campetrol conversó en esta oportunidad con **Paul Torres**, Gerente de la línea Oil & Gas en **SGS COLOMBIA SAS**, quien nos contó acerca del valor agregado que ofrece SGS a las empresas del sector de hidrocarburos en Colombia y la importancia de su labor en la cadena de abastecimiento.

C: ¿Cuál es el acompañamiento que brinda SGS a sus clientes?

PT: En Colombia somos pioneros en el servicio de transferencia en custodia, un componente que integra la inspección, monitoreo de calidad de fluidos, calibración de equipos, verificación, ajustes,

certificación a los sistemas de medición de cantidad y calidad. El compromiso de esta multinacional en la prestación de servicios es asegurar que se cumplan los procedimientos adecuados de medición y calibración en los nodos de entrada y en los nodos de salida. De igual manera, asegurar la calibración de los sistemas de medición incluyendo la calidad del hidrocarburo de acuerdo con los métodos ASTM y con los estándares API para la toma de muestras y medición de hidrocarburos, certificando los balances de pérdidas o ganancias para cada entrega o recibido.

C: Además de llevar un estricto control interno de sus fluidos, ¿qué tipo de riesgos puede mitigar SGS para sus clientes?

PT: Gracias al cumplimiento del proceso anterior, las empresas productoras de hidrocarburos evitan diferentes sanciones principalmente por el Ministerio de Minas, la ANH y ANLA, como por ejemplo:

- Penalidades de hasta el cinco por ciento (5%) adicional al valor de la tarifa de transporte por cada barril no entregado respecto de la capacidad programado. Es decir que por cada barril que se incumpla en la programación, perderá adicionalmente 5% de su valor habitual.
- Penalidades por diferencias en recibo-despacho, que deberán estar debajo del 0,5% (depende el acuerdo), que son asumidas por la parte tenga menos asegurado su sistema de medición, lo anterior implica que diferencias en ese límite asociadas al no aseguramiento de su sistema de medición de cantidad y calidad generaría pérdidas de 5 barriles por cada 1000 barriles en cada entrega/recibo realizadas, que son descontados de la transacción final y afectará su pago.
- Penalidades por calidad que se establecen en cada uno de los acuerdos transaccionales, lo que implica que no monitorear variables como el contenido de agua, gravedad API, viscosidad, azufre y sedimentos, afectará el precio de cada barril entregado/recibido.

Nuestros enfoques, basados en conocimientos enfocados a la calidad y la seguridad en los datos, nos permiten brindar soluciones innovadoras de acuerdo con las necesidades cambiantes de la industria del petróleo y gas. 

WORKSHOPS BIENES Y SERVICIOS

Ofrecemos a nuestras compañías afiliadas la posibilidad de desarrollar eventos y/o talleres en los que podrán dar a conocer a sus públicos de interés las principales tendencias del mercado en materia de inversiones de Bienes y Servicios Petroleros, así como los tema de coyuntura en materia económica, jurídica, social y/o ambiental que impactan al sector.

El apoyo de la Cámara incluye:



Presentación de Situación y Perspectiva del Sector Petrolero.



Diseño de la invitación y mercadeo del evento.



Listado de compañías B&S, E&P, y Gob, entre otros, para la invitación.



Staff para la organización y logística.



Sala de Juntas, Salón Novanta y Terraza. Capacidad para 50 personas. Gestión en lugar de preferencia.

Mayor información:

Clarena Bermúdez - Coordinadora de Eventos
eventos@campetrol.org

(+571) 6170188-6170204 ext 102 | 3102972386



JULIO 2020

RESILIENCIA Y SOLIDARIDAD EN TIEMPOS DE COVID-19



Iniciativas que inspiran: Masa y Stork

Masa y Stork es una empresa que se caracteriza por generar valor en los territorios donde tiene presencia, por medio de trabajo en equipo, integridad y el más alto sentido de solidaridad. A raíz del COVID-19, la empresa ha desarrollado una serie de iniciativas con el objetivo mitigar la crisis social que ha desencadenado la pandemia. Les contamos a continuación de qué se tratan estas buenas prácticas:



“UN DÍA POR QUIENES LO NECESITAN”

Durante el mes de abril se desarrolló la campaña interna “*Un día por quienes lo necesitan*”, por medio de la cual los colaboradores de Masa y Stork se unieron a través de la donación de un día de su salario para apoyar a los más necesitados en medio de la crisis.

Con el fin de ampliar el alcance del impacto, la compañía se unió a la causa donando el doble del monto aportado por cada uno de los empleados para lograr beneficiar a la mayor cantidad de población.

Con resultados muy satisfactorios, el 28 de abril se cerró la campaña con la participación de más de 425 empleados, lo que les permitió llegar con un mercado básico de alimentos no perecederos a más de 4.400 familias en más de 30 municipios y comunidades del país. En el mapa se pueden rastrear estas donaciones.

“HÉROES EN TIEMPOS DE CORONAVIRUS”

Pensando en los más pequeños y con el ánimo de conocer cómo experimentan este tiempo de aislamiento social los niños, la Gerencia de Sostenibilidad de Masa y Stork lanzó el concurso “Héroes en tiempos de Coronavirus”, con el cual invitaron a niñas y niños a contar a través de una historia quién es su héroe en estos momentos difíciles que atravesamos. El concurso estuvo dirigido a hijos de colaboradores entre los 8 a 12 años, y niños y niñas de las comunidades donde Stork hace presencia en Colombia.

Al cierre de esta publicación, el concurso había recibido más de 70 cuentos con participación de menores de los departamentos de Caldas, Antioquia, Nariño, Huila, Santander, Bolívar, Cundinamarca, Bogotá, Tolima, Meta y Casanare.

En los cuentos e historias dramatizadas que enviaron los jóvenes escritores, sobresalen mensajes de esperanza, gratitud y sobre todo una fuente inagotable de creatividad e imaginación que nos llena de expectativas positivas hacia el futuro y desenlace de esta situación. Durante el mes de junio, la empresa reconoció a los tres mejores cuentos.



Lanzamos el concurso “Héroes en tiempos de Coronavirus”, con el cual invitaron a niñas y niños a contar a través de una historia quién es su héroe en estos momentos difíciles que atravesamos (...) Sobresalen mensajes de esperanza, gratitud y sobre todo una fuente inagotable de creatividad e imaginación que nos llena de expectativas positivas hacia el futuro y desenlace de esta situación.

COMPROMISO CON LA SALUD DE SUS COLABORADORES Y SU ENTORNO

Masa y Stork genera más de 7.000 empleos en casi todos los departamentos de Colombia, ubicados en contratos de operación, mantenimiento, proyectos y construcciones en diversas industrias, principalmente la de hidrocarburos. Desde el primer momento de la crisis la empresa implementó prácticas de salud y seguridad dirigidas no solamente a sus empleados, sino también a sus grupos familiares y respectivas comunidades. El equipo de HSE ha aprovechado al máximo su infraestructura para ampliar la cobertura de las campañas de prevención, en conjunto con autoridades locales, comunidades y clientes, analizando las estadísticas de cada región, para tomar decisiones acertadas en pro de la salud de las nuestros colaboradores y sus grupos familiares.

De igual manera, desde el inicio de la cuarentena nacional, la empresa puso a disposición la **Línea de Prevención COVID-19 Stork Latam**. A través de este call center, las personas pueden comunicarse vía teléfono o WhatsApp y recibir atención personalizada de un profesional médico especializado quien brinda respuestas a distintas inquietudes relacionadas con prevención, sintomatología y demás temas relacionados con COVID-19, así como apoyo psicológico. Al cierre de esta edición, la línea de atención ha recibido más de 900 llamadas y ha sido reconocida por los principales clientes de la empresa, e incluso por entidades como la Gobernación de Antioquia.

El equipo de HSE ha aprovechado al máximo su infraestructura para ampliar la cobertura de las campañas de prevención, en conjunto con autoridades locales, comunidades y clientes, (...) De igual manera, desde el inicio de la cuarentena nacional, la empresa puso a disposición la Línea de Prevención COVID-19 Stork Latam.





ENTREVISTA

Estrategia y visión hacia el futuro

A raíz de estas iniciativas inspiradoras, Campetrol entrevistó a **Mario Ardila**, Gerente de Sostenibilidad de **Masa y Stork**, quien amplía a mayor profundidad las acciones de la empresa en esta coyuntura:

C. ¿Qué buenas prácticas compartirían con otras empresas del sector?

MA: Para Stork, la seguridad y bienestar de nuestros colaboradores, sus familias y los grupos de interés, son nuestra mayor prioridad. Trabajamos para permanecer Juntos más Seguros, y por esto desde el primer momento de la crisis adoptamos las medidas que nos han permitido garantizar la integridad de todos en este momento de emergencia por el COVID-19. Para poder superar esta contingencia y continuar desarrollando nuestras labores de manera segura, hemos estado en constante comunicación con todos los grupos de interés y dejando muy claro sus roles y responsabilidades en esta situación, según el rol desempeñado por cada uno en la organización. A nivel global, contamos un sistema de gestión y manejo de crisis, con el cual reunimos un equipo multidisciplinario que diariamente levanta y mitiga alertas que se presenten a cualquier nivel del entorno en el que nos desenvolvemos y planea hacia el futuro, buscando siempre la seguridad e integridad de nuestros colaboradores, así como nuestros clientes y sus activos.

Por otro lado, en Masa y Stork estamos convencidos de que el diálogo abierto y transparente con nuestros

grupos de interés, garantiza un relacionamiento adecuado y exitoso con los actores de territorio. La emergencia sanitaria nos ha obligado a plantear nuevas estrategias de relacionamiento virtual que nos permiten seguir llevando información de interés

para las autoridades locales frente al manejo y prevención de COVID-19 en sus territorios y las comunidades. Así mismo, estamos implementando estas herramientas para dar a conocer el estado de los procesos de selección, para llevar a cabo reuniones virtuales y demás actividades, buscando impactar de la menor manera posible el relacionamiento con los distintos públicos de interés.

“La emergencia sanitaria nos ha obligado a plantear nuevas estrategias de relacionamiento virtual que nos permiten seguir llevando información de interés para las autoridades locales frente al manejo y prevención de COVID-19 en sus territorios y las comunidades.”

C: ¿Cómo ha acompañado Stork a sus colaboradores en la adaptación al nuevo modelo de trabajo que hemos tenido que adquirir durante la emergencia?

MA: Desde nuestro equipo de Recursos Humanos hemos implementado distintas estrategias para cuidar el bienestar y la integridad de nuestros equipos. Acorde a las medidas propuestas por el Gobierno Nacional, hemos hecho un gran esfuerzo para enviar a trabajar desde casa a todos los colaboradores cuyas labores lo

Continuamos con varios contratos en normal operación, que a hoy nos reportan más de 3.000 empleados trabajando sin ninguna novedad, tomando todas las medidas preventivas frente al COVID-19 y representando con orgullo a nuestra organización.

Hoy nos preparamos para las siguientes etapas de esta nueva normalidad, en la que continuaremos priorizando nuestro valor corporativo de Seguridad por encima de todo.

permiten, reportando aproximadamente 900 trabajadores en casa. De igual forma, continuamos con varios contratos en normal operación, que a hoy nos reportan más de 3.000 empleados trabajando sin ninguna novedad, tomando todas las medidas preventivas frente al COVID-19 y representando con orgullo a nuestra organización. También, con el fin de cuidar la salud de nuestro equipo, hemos enviado a vacaciones a más de 2.000 colaboradores, esperando que aprovechen este tiempo en casa con sus seres queridos para tomar cuidado de ellos. Hoy nos preparamos para las siguientes etapas de esta nueva normalidad, en la que continuaremos priorizando nuestro valor corporativo de Seguridad por encima de todo.

Para apoyar a nuestros empleados y sus familias, hemos implementado varios programas de capacitación, bienestar y reconocimiento a través de las herramientas internas de la empresa y de redes sociales. La respuesta ha sido muy positiva, pues hemos contado con una amplia acogida de los colaboradores y sus familias quienes han participado activamente y aprovechado esta oportunidad de desarrollo, aprendizaje, esparcimiento y disfrute del tiempo en familia.

Todas estas iniciativas, junto a la rigurosidad con la que estamos implementando las medidas preventivas y de cuidado de nuestro personal, nos han mantenido seguros y firmes frente a nuestros clientes, quienes hoy reconocen nuestra oportuna respuesta y acción en esta crisis.

Como parte del compromiso empresarial de Stork y de nuestro valor corporativo de Integridad, continuaremos generando estrategias para mantener impactos positivos en todos los grupos de interés, con relaciones que generen valor y dejen un legado hacia el futuro. 



**¿YA CONOCES
NUESTRAS
INFOGRAFÍAS?**

Descubre la perspectiva de Campetrol frente a los temas más relevantes de la industria Oil & Gas.

Independence, ¡un equipo que lo mueve la pasión por lo que hace!



Este año sin precedente alguno nos ha traído grandes desafíos y situaciones retadoras, donde nuestra capacidad, entusiasmo y pasión por lo que hacemos ha permitido adaptarnos y seguir adelante con el compromiso de generar desarrollo y bienestar en las regiones.

En Independence, estos cambios nos han fortalecido, hemos puesto a prueba nuestra resistencia y hemos luchado con más fuerza por lo que queremos. A pesar de la coyuntura entre el precio del petróleo y situación sanitaria a nivel mundial, hemos diseñado estrategias que nos permiten cuidar a nuestra gente y seguir trabajando de forma responsable, con todos los protocolos necesarios para mitigar cualquier afectación.

Nuestro equipo humano ha sido el motor y vehículo para reconstruir el camino y avanzar. Sin duda, la gestión de cada uno ha sido definitiva para lograr el cambio y la adaptación a esta nueva forma de trabajo. Seguimos siendo apasionados por lo que hacemos y por el impacto que generamos en el país, lo que nos permite mantener la esperanza y seguir con nuestras labores y objetivos de manera determinada.

Nuestro fortalecimiento se ha dado desde varios frentes: la protección y cuidado de nuestros trabajadores, la adaptación de nuestros sistemas y herramientas de tecnología que apalanquen nuestros objetivos, la rigurosidad operacional con la que

realizamos nuestras actividades y el relacionamiento efectivo con clientes, proveedores, autoridades gubernamentales y la comunidad. Lo anterior nos ha permitido dar pasos seguros y responsables hacia la reactivación económica en las zonas donde llevamos a cabo nuestras actividades.

Estar cerca de nuestro equipo es fundamental, por ello impulsamos nuestros canales de comunicación de forma permanente con el fin de atender cualquier inquietud o solicitud, difundiendo todas

nuestras campañas de autocuidado, protocolos e indicaciones para enfrentar de la mejor manera esta nueva realidad. El compromiso de Independence



Desde el inicio de la cuarentena decretada por el Gobierno Nacional, se han realizado 10 transmisiones en vivo con un impacto de 500 personas al interior de Independence.

Nuestro equipo humano ha sido el motor y vehículo para reconstruir el camino y avanzar. Sin duda, la gestión de cada uno ha sido definitiva para lograr el cambio y la adaptación a esta nueva forma de trabajo.

temas de interés general y promueven la virtualidad como una forma de seguir conectados. A esto, se le suman diferentes actividades recomendadas para hacer desde casa y en familia.

Por otro lado, **IndeApp**, nuestra aplicación corporativa, ha impulsado las estrategias y campañas de información, prevención y autocuidado para todos nuestros trabajadores. La conectividad es un atributo que la aplicación garantiza, apoyando los proyectos de comunicación de las áreas que buscan impactar a los trabajadores en cualquier parte del país.

Al territorio y nuestra gente siempre la hemos llevado en el corazón, pues son el eje fundamental de Independence y sus actividades en Colombia. Buscamos apoyar nuestras áreas de influencia para impactar positivamente la vida de las comunidades.

Estar cerca de nuestro equipo es fundamental, por ello impulsamos nuestros canales de comunicación de forma permanente con el fin de atender cualquier inquietud o solicitud, difundiendo todas nuestras campañas de autocuidado, protocolos e indicaciones para enfrentar de la mejor manera esta nueva realidad.

con la salud de sus trabajadores y familias es de principio a fin. El trabajo desde casa ha sido otra de las estrategias puestas en marcha por la organización. Nuestro talento humano ha demostrado grandes capacidades y habilidades; apoyados en la tecnología y digitalización, han llevado a cabo sus planes de trabajo y, en otros casos, han creado estrategias innovadoras para el beneficio de todos.

Aprendimos que el buen uso de las herramientas digitales elimina las barreras y fortalece el diálogo permanente, así como permite el seguimiento de los procesos de una forma rápida, fácil y segura. Por esta razón, creamos nuestro canal corporativo **“Así lo hago en casa”**, una propuesta digital que, a la fecha, ha reunido a más de 500 personas en espacios semanales, contando con invitados especiales que exponen



Por eso, llevamos a cabo **“Solidaridad en Color Naranja – Más unidos que nunca”**, la estrategia social que nos mueve a ser parte de la transformación del país. Esta campaña ha invitado e involucrado a todos los trabajadores de la organización para que apoyen voluntariamente a quienes más lo necesitan. Buscamos entregar más de 600 ayudas alimentarias a 600 familias y así, aportar a su sustento.

En Independence nos mueve Colombia, el compromiso de continuar aportando a un país que lo necesita y la pasión de un equipo de personas valientes que han demostrado ser parte de una nueva forma de lograr lo que nos hemos propuesto. **¡Juntos seguiremos adelante!** 🇨🇴



El compromiso de Tenaris con la comunidad

Como parte de su compromiso y gestión social en Colombia, Tenaris, a través de su Fundación TenarisTuboCaribe, donó en Cartagena y Turbaco equipos e insumos médicos a hospitales y centros asistenciales, así como bonos de mercado para atender a las familias vulnerables ante la emergencia sanitaria derivada por el COVID-19.

Desde el inicio de esta coyuntura, la compañía adoptó un plan de gestión orientado a cuidar a sus colaboradores, apoyar a las comunidades y ratificar su compromiso con la sostenibilidad del sector energético que en estos momentos está movilizandando la industria agrícola, de alimentos, bienes básicos y recursos para la salud.

De esta manera, la fundación entregó más de 1.600 mercados a la comunidad y a los adultos mayores del Municipio de Turbaco, así como a las familias de los niños y niñas del barrio Nelson Mandela, que hacen parte de su programa educativo ExtraClase.

En cuanto al sector salud, fueron donados equipos como ventiladores, bombas de infusión y monitores para dotar las Unidades de Cuidados Intensivos (UCI) del Hospital Universitario del Caribe, también se

distribuyeron en otros centros asistenciales de la zona como la Clínica Crecer y la Casa del niño, según la disposición que hizo el Departamento Administrativo de Salud Distrital, Dadis.

La mencionada donación que alcanza los \$1.100 millones de pesos, se suma a la contribución que ha hecho la Fundación TenarisTuboCaribe por más de \$15 mil millones en los últimos seis años, para promover acciones enfocadas al desarrollo social y económico de las comunidades vulnerables de Cartagena y de Turbaco.

“Además de la presencia permanente con nuestros programas sociales, en este momento excepcional debemos estar más cerca de nuestra comunidad vecina y los municipios de Cartagena y Turbaco, ayudándolos a mitigar el impacto que está teniendo esta coyuntura en la economía familiar y la infraestructura médica para la atención de la población”, dijo Roberto Varela, director de la Fundación TenarisTuboCaribe.

Adicionalmente, la fundación entregó kits de bioseguridad con insumos de protección para el personal médico como mascarillas, batas, guantes, alcohol en gel, gafas antisalpicadura, entre otros.

La mencionada donación que alcanza los \$1.100 millones de pesos, se suma a la contribución que ha hecho la Fundación TenarisTuboCaribe por más de \$15 mil millones en los últimos seis años, para promover acciones enfocadas al desarrollo social y económico de las comunidades vulnerables de Cartagena y de Turbaco. 

¿YA CONOCES NUESTRA NUEVA PUBLICACIÓN?



Léelo en nuestra página web
www.campetrol.org

CONTÁCTANOS PARA MÁS INFORMACIÓN

Catalina Soto | comunicaciones@campetrol.org | (+571) 6170188-6170204 ext 105



Transformación en tiempos de crisis: Soluxionar

En el mes de junio se llevó a cabo el webinar “**Transformación en tiempos de crisis**” liderado por nuestra empresa afiliada **Soluxionar**, especializada en la prestación de servicios de recolección, transporte, tratamiento y disposición final de residuos líquidos y sólidos provenientes del sector petrolero, industrial, doméstico y agrícola.

En el marco de este seminario, conversamos con el ingeniero **Óscar Villadiego**, Gerente General, acerca de cómo Soluxionar ha vivido la transformación y cuál es la visión hacia futuro de la compañía, que cumple seis años de constituida. Para el ingeniero Villadiego, quien se define como un optimista de formación, estos seis años han sido un período de constante transformación, en los que se viene construyendo paso a paso. Sin embargo, asegura que el coronavirus está acelerando estos cambios y que es un catalizador de nuevas oportunidades.

C: ¿Por qué se transforma Soluxionar?

OV: Primero, por la supervivencia del negocio, pues debemos responder a nuestros inversionistas, Varichem y Gaico. Teníamos que superar años de pérdida, problemáticas con el entorno y con el tema ambiental.

En segundo lugar, por la responsabilidad que tenemos con nuestros colaboradores. Tenemos cerca de 30 personas trabajando en nuestra operación, es decir 30 familias que dependen de esta labor. Son personas muy jóvenes, la mayoría no profesionales, que son técnicos o que cuentan solo con bachillerato. Por medio de la generación de empleo impactamos alrededor de 100 personas de una región.

Nosotros estamos ubicados a tres kilómetros de Sabana de Torres, una zona rural que tiene varias carencias, como sucede en varias regiones petroleras. Entonces también nos transformamos porque como empresa debemos generar valor en la comunidad, ese es parte de nuestro compromiso.

Finalmente nos transformamos porque estamos

convencidos de que vendrán oportunidades a futuro, y tenemos que estar listos para tomarlas y aprovechar esa “ventana”. Los cambios ocurren constantemente y debemos estar preparados.

C: ¿Qué han hecho puntualmente en la operación?

OV: El corazón de nuestro trabajo es la licencia ambiental. Entonces con un equipo empoderado y gran liderazgo, empezamos un proceso muy fuerte para cumplir los aspectos ambientales. Aquí vemos una oportunidad de realizar informes, hacer

mediciones, e incluir esta dinámica en nuestra rutina de manera proactiva. Los reportes no los vemos como una obligación, únicamente para cumplir con las autoridades... Los necesitamos para medirnos, saber qué estamos haciendo bien y qué tenemos que mejorar.

En términos de eficiencias de procesos y actividades de biorremediación, para optimizar tiempos y niveles de producto realizamos un mantenimiento proactivo de nuestras instalaciones, y en algunos casos realizamos adecuaciones.

“Nos transformamos porque como empresa debemos generar valor en la comunidad, ese es parte de nuestro compromiso.”

C: ¿En la parte comercial, cómo se han transformado?

OV: En lo comercial, volcamos nuestros esfuerzos hacia un servicio al cliente más personalizado y buscamos nuevas oportunidades. También hemos trabajado en nuevos desarrollos de Marketing Digital, promocionando nuestros servicios, actividades, y compartiendo conocimiento a nuestras audiencias de interés.

Por otro lado, desarrollamos una red con otras compañías que comparten nuestras mismas problemáticas, por ejemplo en los temas de transporte, y realizamos acuerdos nacionales, lo que representa una gran ventaja para nuestros clientes.

Otra estrategia importante ha sido la diversificación de mercados. Nos hemos dado cuenta que hay una gran cantidad de industrias que se desarrollan alrededor de la industria petrolera donde también podemos contribuir con nuestros servicios, y así hemos ido tocando diversas puertas, clientes que nunca nos imaginamos.

C: ¿Y en cuanto al área financiera y administrativa?

OV: En financiero y administrativo tuvimos un cambio sustancial, pues creamos una nueva división especializada en nuestra operación en Bogotá. Negociamos los pasivos financieros y fuimos implementando nuevas estrategias. Además, lo más importante es que invertimos en nuestra gente...tras la pandemia, hemos logrado sobrevivir sin perder un solo puesto de trabajo.

C: ¿Cómo han trabajado el tema de HSE y bioseguridad durante la pandemia?

OV: En general, HSE es un tema prioritario en la vida de las organizaciones, pues es lo que nos permite

lograr los objetivos empresariales de una manera organizada. Entonces, con el Coronavirus reforzamos los procedimientos de bioseguridad que veníamos trabajando históricamente. Por otro lado, el concepto de responsabilidad individual también existe hace muchísimo tiempo, pero hoy es un tema de supervivencia. A través del suministro de equipo y la capacitación, hemos logrado cero accidentes, cero eventos.

Lo más importante es que invertimos en nuestra gente...tras la pandemia, hemos logrado sobrevivir sin perder un solo puesto de trabajo.

C: ¿Cuál es el balance de este proceso de transformación?

OV: Lo primero, es excelencia en la gestión ambiental. Hoy podemos decir que no tenemos pendientes con la Corporación, y que de hecho nos han tomado como ejemplo para el reporte en estas épocas de cuarentena. Lo que antes hacíamos cada tres meses ahora lo hacemos semanal, en cuanto a reportes, informes y cumplimiento.

Segundo, nuestras metas económicas se han mantenido. Hemos logrado una gestión donde ya generamos utilidades, después de seis años que fueron bastante retadores. En este período puntual desarrollamos un presupuesto de contingencia, pero seguimos recibiendo clientes, volúmenes, y no estamos ad portas de un cierre. Vemos el futuro con prevención pero con optimismo de que saldremos de esta crisis y que estaremos preparados para seguir creciendo.

Hoy con orgullo también puedo decir que hemos logrado reconocimiento en la industria como una empresa seria, que cumple los protocolos, con toda la trazabilidad y procedimientos.

Finalmente, y lo más importante en este balance, es que hoy vemos fortalecido nuestro grupo humano, las personas. Hemos logrado que la gente se capacite, que disfrute lo que hace, y además viva un entorno familiar adecuado.



Vemos el futuro con prevención pero con optimismo de que saldremos de esta crisis y que estaremos preparados para seguir creciendo.

C: ¿Qué viene a futuro para Soluxionar?

OV: Definitivamente la conectividad es un reto para nosotros, pues hoy es mínima en el área donde operamos: no tenemos servicio de datos, señal de celular, y tenemos un internet muy frágil de Sabana de Torres. Nos soñamos entonces con una conectividad que nos permita desde nuestras instalaciones en la planta poder hacer negocios, hacer capacitación, tener contacto con el mundo. El día que tengamos eso lograremos ser mucho más eficientes, y estamos convencidos de que lo vamos a lograr.

También le apostamos a seguir creciendo en tecnificación de procesos, plantas de tratamiento de agua, nuevos proyectos de biorremediación, incorporar nuevas metodologías, etc. Actualmente como Soluxionar no contamos con un proceso de transporte muy grande, entonces aspiramos a seguir desarrollando esta área con el apoyo de Gaico, y así lograr cubrir un área de influencia más grande.

Desde Soluxionar queremos crear un modelo ambiental integrado, donde pueda convivir la industria con nuestro negocio, y que nos permita retribuir al mismo tiempo a la región, al medio ambiente y a nuestros clientes.

Por último, el sueño de los gerentes y los socios de Soluxionar es la excelencia en la gestión, lo cual requiere de una planeación estratégica detallada, real, cumplible, con mediciones y control.

C: ¿Qué consejo le daría a las empresas afiliadas a Campetrol?

OV: La experiencia de Soluxionar en este proceso de transformación me permite dejarles este mensaje: la transformación es posible, requiere de mucho trabajo, persistencia, direccionamiento, alineación de la junta directiva, gerentes y el equipo humano, pero finalmente se logra. Y un punto importante es que la transformación sigue, pues ya no miramos hacia atrás sino que nuevamente estamos en el “punto cero”.

C: ¿Cómo será la nueva normalidad?

OV: Esto lo quiero definir en tres palabras, y aplica para las personas y para las empresas. La primera es **Supervivencia**: las empresas que hemos llegado hasta este punto, que hemos logrado mantenernos, tenemos que salir de la mejor manera posible de esta crisis. Eso significa monitorear muy bien lo que vamos a hacer, y en lo que resta del año tendremos que seguir trabajando para sobrevivir.

La segunda palabra es **Autorregulación**, hacer las cosas de manera proactiva y no porque hay alguien vigilando. Hoy toda la información es pública.

La tercera palabra es **Innovación**, un reto especialmente para las generaciones que hemos tenido que reaprender y adaptarnos a una nueva realidad laboral. Creo que esta capacidad de innovar y adaptarnos también va a marcar el camino en adelante, como personas y como empresas. 





CAMPETROL

| Petróleo • Gas • Energía



**EVOLUCIONAMOS
CON LA TRANSICIÓN
ENERGÉTICA**

DIRECTORIO CAMPETROL 2020

DESCUBRE EL DIRECTORIO EN SU
VERSIÓN DIGITAL



La guía informativa más completa de los
proveedores de bienes y servicios que hacen parte de
la cadena de valor del sector de hidrocarburos a nivel
nacional e internacional.

¡CONTÁCTANOS!

Clarena Bermúdez - Coordinadora de Eventos
eventos@campetrol.org | (+571) 6170188-6170204 ext 102 | 3102972386

PAUTA EN NUESTROS DOCUMENTOS



¡RESERVA YA TU PAUTA!

¿Quieres saber cómo hacerlo?

Escríbenos para más información

Catalina Soto | comunicaciones@campetrol.org | (+571) 6170188-6170204 ext 105

Relacionamiento con los territorios: desafíos y oportunidades



La pandemia ha traído desafíos sin precedentes a las regiones petroleras de nuestro país, y tanto las compañías como el Gobierno han tenido que implementar nuevas estrategias de entorno que se adapten a esta coyuntura y que permitan dar continuidad a la operación.

Sobre este tema entrevistamos a **Luisa Fernanda Bacca**, Jefe de la **Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales del Ministerio de Minas y Energía**, quien nos contó en detalle acerca de las estrategias que se vienen implementando desde esta cartera y su visión a futuro en el relacionamiento con la comunidad.

C: ¿Cuáles han sido los principales desafíos del relacionamiento territorial durante el COVID-19 en los municipios petroleros?

LFB: El principal reto ha sido garantizar la continuidad de las operaciones del sector, para lo cual nos hemos enfocado en 3 líneas.

La **primera** consiste en intensificar el diálogo con las autoridades locales, mediante el fortalecimiento de canales de comunicación ya existentes y la apertura de nuevos canales con ocasión del COVID-19.

La **segunda** se enfoca en fomentar un diálogo con la industria para el cumplimiento estricto de los protocolos de bioseguridad. Para esto hemos abierto una matriz de reportes específicos para evitar el escalamiento de la conflictividad social, a partir de la generación de alertas.

Y la **tercera** línea busca escuchar y entender a las comunidades. Por eso hemos servido como facilitadores para canalizar sus expectativas frente a diversas autoridades, resaltando la importancia de retomar el

cumplimiento de acuerdos alcanzados previamente y apoyando iniciativas de empresas del sector que buscan atender algunas de las necesidades de las comunidades de sus áreas de impacto durante la pandemia.

“Durante el último año, hemos enfocado nuestros esfuerzos en redefinir acciones de relacionamiento para la construcción de diálogos recíprocos con comunidades y autoridades locales y para la armonización del rol del sector con la protección de ecosistemas estratégicos.”

C: ¿Qué estrategias o nuevas herramientas se han implementado desde el Ministerio para la generación de confianza y transparencia?

LFB: El Pacto IX por los recursos minero-energéticos para el crecimiento sostenible y la expansión de oportunidades del Plan de Desarrollo Nacional 2018 – 2022 define la importancia de formular una nueva estrategia de relacionamiento con los territorios para el sector. A partir de este mandato, durante el último año

la Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales del Ministerio de Minas y Energía ha enfocado sus esfuerzos en redefinir acciones de relacionamiento para la construcción de diálogos recíprocos con comunidades y autoridades locales y para la armonización del rol del sector con la protección de ecosistemas estratégicos.

Ahora bien, a raíz de las necesidades surgidas tras la crisis causada por el COVID-19, el Ministerio ha desarrollado una nueva ruta que articula sus diferentes direcciones y grupos de trabajo, y nuestros enlaces en los territorios.

Con la pandemia el reto se ha ampliado (...) Las conversaciones y acciones entre las diferentes oficinas del ministerio y otras instituciones como la Agencia Nacional Minera (ANM) y Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH) se han fortalecido con la coyuntura de la pandemia.

Con la pandemia el reto se ha ampliado. Para el Ministerio es imprescindible que se garantice no sólo la continuidad del sector, sino también el cumplimiento riguroso por parte de la industria de las medidas sanitarias dispuestas para evitar el contagio tanto en las regiones de operación, como en todo el territorio nacional.

Las conversaciones y acciones entre las diferentes oficinas del ministerio y otras instituciones como la Agencia Nacional Minera (ANM) y Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH) se han fortalecido con la coyuntura de la pandemia. Esto nos ha permitido llevar un mensaje unificado a las regiones donde opera el sector, mantener un canal efectivo de comunicación con agremiaciones de la industria, como Campetrol, y acompañar acciones de diálogo con algunas comunidades, con el fin de que sus preocupaciones sean atendidas.

Es así como la estrategia de relacionamiento y comunicación se ha enfocado en el diálogo directo y abierto con gobernadores, alcaldes, secretarios de gobierno, de minas, de planeación y otros grupos de interés. Esta estrategia consiste en solucionar inquietudes,

socializar lineamientos técnicos, apoyar la implementación de las medidas y delinear rutas de acompañamiento específico en proyectos y en temas como la prestación de servicios, la operación del sector y su relación con las regalías y el rol de la industria.

C: Háblenos de un caso de éxito en alguna de las zonas de actividad petrolera.

LFB: El relacionamiento y acercamiento social es un reto que todos los días asumimos como una oportunidad para atender eventos que afectan la operación del sector y a su vez fortalecer el diálogo entre diversos actores, con el fin de encontrar visiones compartidas de bienestar.

De muchos casos tenemos valiosos ejemplos para evidenciar cómo del conflicto también se

derivan alternativas para el entendimiento mutuo; y de otros, lecciones aprendidas. Creemos que en estas situaciones debe primar una perspectiva integral de atención, que tenga en cuenta a los diferentes actores involucrados en su solución, ya que en múltiples ocasiones conflictos anteriores se trasladan con la crisis que el COVID-19 ha detonado.

El abordaje de distintos casos ha permitido avanzar desde diferentes ángulos en una respuesta integral frente al COVID-19. Esto nos ha permitido reflexionar acerca del rol de la industria para la superación de dichas brechas.

Un ejemplo podría ser lo que pasa en la Guajira: La coyuntura de la pandemia converge con retos estructurales que se presentan en el departamento, como

por ejemplo el desabastecimiento de agua por la intensa sequía. Lo anterior ha fortalecido las acciones de coordinación entre múltiples actores a nivel nacional, regional y local. Tanto la institucionalidad, como las empresas y líderes de comunidades han promovido y posibilitado



acciones para atender la urgencia actual derivada del COVID y pese a los retos que dichos planes de acción suponen, el proceso de diálogo ha hecho efectivas acciones concretas como las importantes donaciones realizadas por Ecopetrol, Chevron, Repsol, Promigas y Cerrejón, entre otras. Varias de estas ayudas se han destinado al fortalecimiento del sistema de salud, a la ayuda alimentaria y al abastecimiento de agua potable para las comunidades Wayuu.

El abordaje de distintos casos ha permitido avanzar desde diferentes ángulos en una respuesta integral frente al COVID-19. Esto nos ha permitido reflexionar acerca del rol de la industria para la superación de dichas brechas.

C: ¿Cómo va a ser ese nuevo modelo de relacionamiento post COVID-19?

¿Cambian las necesidades de las comunidades?

LFB: Como les comenté, tenemos un nuevo modelo de relacionamiento basado en el diálogo territorial y la construcción de visiones compartidas de bienestar.

Nuestro reto actual es armonizar la ruta de atención creada durante y debido a la contingencia del COVID-19 con la nueva estrategia de relacionamiento del Ministerio de Minas y Energía. Creemos que esa ruta permitirá fortalecer de manera directa la dimensión de escucha a las preguntas y expectativas de las comunidades frente al sector.

Por otra parte, consideramos que la estrategia además de ampliar la capacidad de respuesta del Ministerio ante temas cruciales en los territorios, también puede incidir como política de fortalecimiento de las estrategias de diálogo territorial que se llevan a cabo en entidades como la ANM, ANH y la UPME (Unidad de Planeación Minero-Energética), entre otras.

C: ¿Qué recomendaciones o buenas prácticas compartiría con el sector de bienes y servicios petrolero en esta coyuntura?

LFB: Primero, creemos que se debe continuar con el estricto cumplimiento de los protocolos de bioseguridad para la operación del sector.

Segundo, es importante respetar y fortalecer los diálogos con las autoridades locales.

Y tercero, esta es una oportunidad para que las empresas del sector de bienes y servicios petroleros fortalezcan sus estrategias de entorno y construyan relaciones sólidas y fundamentadas en el diálogo, con miras a incrementar la receptividad de las comunidades frente a sus operaciones. 

Esta es una oportunidad para que las empresas del sector de bienes y servicios petroleros fortalezcan sus estrategias de entorno y construyan relaciones sólidas y fundamentadas en el diálogo, con miras a incrementar la receptividad de las comunidades frente a sus operaciones.





¡Síguenos en redes sociales y entérate de todas las novedades al instante!



[@campetrol](#)



[@campetrol](#)



[@campetrolcol](#)



[Campetrol](#)



CAMPETROL

| Petróleo • Gas • Energía