



**Reporte de
Sostenibilidad
2009**





**Reporte de
Sostenibilidad
2009**

Contenido

Mensaje a nuestros grupos de interés	6
Sobre Ecopetrol	10
Perfil	
Gobierno Corporativo	
Responsabilidad Social Empresarial	24
RSE en Ecopetrol	
Alcances del Reporte de Sostenibilidad	
Dimensión económica financiera	34
Nuestro desempeño	
Inversión y gestión con socios	
Composición accionaria	
Comportamiento de la acción	
Aportes a la Nación	
Dimensión social	52
Prácticas laborales y ética en el trabajo	
Derechos humanos	
Sociedad y comunidad	
Responsabilidad con el cliente y los productos	
Dimensión ambiental	112
Estrategia de gestión ambiental	
Cambio climático	
Biodiversidad	
Biocombustibles	
Ecoeficiencia	
Incidentes ambientales y programas de prevención	
Cultura ambiental	
Cumplimiento normativo	
Tabla de indicadores GRI	138
Anexo	143
Formato evaluación del Reporte de Sostenibilidad	





Junta Directiva

Fabio Echeverri Correa
Hernán Martínez Torres
Oscar Iván Zuluaga Escobar
Carolina Rentería Rodríguez (hasta marzo 2009)
Esteban Piedrahita Uribe (desde mayo 2009)
Ignacio Sanín Bernal
María Elena Velásquez Restrepo
Joaquín Moreno Uribe
Omar Baquero Soler (hasta marzo 2009) (Q.e.p.d.)
Germán Bernal Gutiérrez
Mauricio Cárdenas Santamaría

Comité Directivo

Javier Gutiérrez Pemberthy

Presidencia

Nelson Navarrete H.

Vicepresidencia Ejecutiva de Exploración y Producción

Pedro Alfonso Rosales

Vicepresidencia Ejecutiva del Downstream

Margarita Obregón Triana

Secretaria General

Camilo Marulanda

Vicepresidencia de Estrategia y Crecimiento

Mauricio Echeverry

Vicepresidencia Jurídica

Martha Cecilia Castaño

Vicepresidencia de Talento Humano

Adriana M. Echeverri

Vicepresidencia Financiera

Diego Carvajal

Vicepresidencia de Exploración

Héctor Manosalva

Vicepresidencia de Producción

Federico Maya Molina

Vicepresidencia de Refinación y Petroquímica

Claudia Castellanos

Vicepresidencia de Suministro y Mercadeo

Álvaro Castañeda

Vicepresidencia de Transporte

Oscar Alfredo Villadiego

Vicepresidencia de Servicios y Tecnología

Edgar Eduardo Rey

Dirección de Auditoría Interna

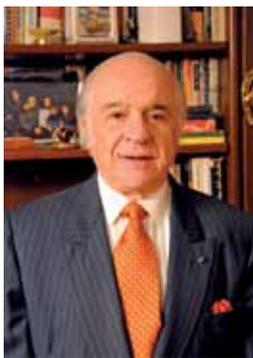
Adriana Marcela Neira

Oficina de Control Disciplinario



De izquierda a derecha Marta Cecilia Castaño, Álvaro Castañeda, Diego Carvajal, Pedro Alfonso Rosales, Margarita Obregón, Nelson Navarrete, Javier Gutiérrez Pemberthy, Federico Maya, Claudia Castellanos, Oscar Villadiego, Adriana Echeverri, Camilo Marulanda, Héctor Manosalva, Mauricio Echeverry.

Mensaje a nuestros grupos de interés



Fabio Echeverri Correa
Presidente Junta Directiva



Javier Gutiérrez Pemberthy
Presidente Ecopetrol

La sostenibilidad para Ecopetrol, entendida como el desarrollo económico respetando el medio ambiente y las personas, es un tema de gran relevancia.

Desde el año 2006, editamos y ponemos a disposición de todos nuestros grupos de interés los Informes de Responsabilidad Social Empresarial, que a partir de este año presentaremos bajo la guía metodológica de tercera generación de indicadores de Global Reporting Initiative (G3 - GRI), estándar internacionalmente reconocido como el más avanzado para dar a conocer la gestión de sostenibilidad de las empresas, y lo denominaremos Reporte de Sostenibilidad.

Queremos dejar de manifiesto nuestro compromiso con una gestión socialmente responsable, que contribuya a la consecución de los objetivos empresariales.

Apostamos por el crecimiento a largo plazo y para ello, estamos trabajando en la construcción y fortalecimiento de relaciones de confianza con nuestros grupos de interés, asegurándoles que este crecimiento no será de cualquier manera: irá de la mano de un enfoque preventivo que asegure la reducción y mitigación de los impactos sociales y ambientales.

En Ecopetrol contamos con una Estrategia de Responsabilidad Social Empresarial, que parte por escuchar y reconocer las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés y de acuerdo con esto, adoptar las mejores prácticas que sean de mutuo beneficio al mismo tiempo que contribuyan a la sostenibilidad del negocio.

Previo a realizar este Reporte hicimos el ejercicio de diagnosticar el grado de alineamiento a los principios, acciones y expectativas que propone la Norma ISO 26000 de Responsabilidad Social, pronto a ser publicada, lo cual constituye una iniciativa voluntaria pionera a nivel mundial. Ello nos permitió conocer dónde tenemos mayores fortalezas y dónde aún nos queda por mejorar.

Con este Reporte hacemos un ejercicio de transparencia que busca darles a nuestros grupos de interés la certeza de que estamos escuchándolos, al tiempo que estamos haciendo nuestros mejores



esfuerzos por estar a la altura de sus expectativas sobre nuestro desempeño en las dimensiones económica, social y ambiental.

En la dimensión económica, en el 2009 se presentó una crisis que impactó a la mayoría de los países en el mundo. La industria petrolera se vio afectada por la caída de los precios internacionales del petróleo además del debilitamiento del dólar impactando los resultados de las empresas.

Pese a lo anterior, para Ecopetrol fue un buen año, permitiendo avanzar en la consolidación de la estrategia de crecimiento a través de inversiones de alto impacto, tales como la adquisición directa e indirecta de empresas estratégicas entre las cuales se destacan Hocol, Oleoducto Central S.A (Ocensa), Refinería de Cartagena y Savia en Perú, anteriormente llamada Petrotech S.A.

El petróleo ha sido uno de los principales motores de la economía colombiana. El aporte del sector petrolero al Producto Interno Bruto (PIB), ha logrado mantenerse en promedio 3% en los últimos cinco años. Por su parte, la contribución de Ecopetrol dentro del PIB petrolero pasó de 58% en 2004, a 80% en 2009, debido al repunte de la producción de crudo proveniente de los campos.

Gracias al aumento en el 35% de nuestras reservas y al crecimiento del 12% de la producción en los últimos dos años, hemos contribuido a que la autosuficiencia petrolera en Colombia se haya extendido más allá del 2020 cuando las proyecciones al inicio de la década indicaban que el país la perdería en el 2009.

El impacto económico de Ecopetrol también se puede dimensionar a nivel regional. Por ejemplo,

a través de los tributos a los entes territoriales, en el 2009, Ecopetrol canceló por concepto de Impuesto de Industria y Comercio (ICA), un valor de \$115.601 millones, y por concepto de impuesto predial pagó \$5.874 millones.

Otro ejemplo significativo es el impacto que genera la empresa a través de la contratación regional, que muchas veces supera en más del 50% el presupuesto de los municipios donde opera. Es el caso de Orito donde Ecopetrol realizó compras y contrataciones en el 2009 por un valor equivalente al 82% del presupuesto oficial.

En la dimensión social, de acuerdo con la metodología que hemos elegido, este reporte incluye aspectos de prácticas laborales y ética del trabajo, derechos humanos, sociedad y responsabilidad sobre el producto.

En materia de prácticas laborales, durante el 2009 la empresa avanzó en su estrategia para contar con talento humano de clase mundial que soporte los planes de crecimiento y que la convierta en un gran lugar para trabajar.

Los resultados de la medición de clima organizacional a través de la encuesta del Great Place To Work, pasaron de 63,9 puntos en el 2008, a 70,7 puntos en el 2009.

El gran hito en esta materia en el 2009 fue la firma de la Convención Colectiva con los sindicatos coexistentes para un periodo de cinco años comprendidos entre el 2009 y 2014.

Ecopetrol en el 2009, trabajó en el fortalecimiento del proceso de ética y cumplimiento con la creación de una Unidad dedicada al aseguramiento



del tema a nivel interno y en su relacionamiento con los grupos de interés. Para esto se reforzó el canal de comunicación a través de la línea de quejas, denuncias y reclamos.

En derechos humanos, se destaca la adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas y la aprobación de la Política de Derechos Humanos de la empresa. Con el fin de asegurar una visión integral del tema, Ecopetrol constituyó en diciembre de 2009 un Comité de Derechos Humanos, integrado por las áreas de la empresa responsables de las distintas temáticas contenidas en la Política.

También vale la pena resaltar el trabajo conjunto de Ecopetrol con los sindicatos en la defensa de los derechos humanos. Este tema se encuentra incluido como un capítulo de la Convención Colectiva, la cual contempla la existencia de una Comisión Nacional de Derechos Humanos y Paz y nueve subcomisiones regionales, conformadas por trabajadores afiliados a la USO y representantes de la Administración de Ecopetrol.

Dentro de los anexos de la Convención Colectiva, los sindicatos Adeco y Sindispetrol pactaron con la empresa escenarios de trabajo en derechos humanos.

La operación de empresas de gran envergadura, como la nuestra, genera impactos en la sociedad. En términos positivos, Ecopetrol en el 2009 hizo una inversión social directa de \$135.638 millones focalizados en cinco líneas de acción: ambiental; desarrollo económico y proyectos productivos; fortalecimiento institucional y comunitario; salud y servicios públicos, y educación y cultura.

Asimismo, se afianzaron las alianzas con las cinco fundaciones petroleras que apoyan la gestión

social de Ecopetrol en las zonas de influencia, a través de una inversión de \$125.578 millones que fueron destinados a proyectos de educación, ambiente, infraestructura y saneamiento básico, entre otros.

Dentro de este ámbito social, también podemos destacar el trabajo realizado por la empresa dirigido a fortalecer sus directrices en contratación local y regional y el Programa de Desarrollo de Proveedores, cuyo objetivo es fortalecer y mejorar sus competencias y habilidades, procurando maximizar su participación en el mercado de bienes y servicios.

Como parte de nuestra responsabilidad sobre el producto queremos destacar los resultados obtenidos mediante el Índice de Satisfacción del Cliente, realizado con base en el Índice Internacional Service Quality Index, que arrojó un 97% de satisfacción.

En cuanto a la dimensión ambiental, hemos mejorado sustancialmente la calidad del diesel y en consecuencia, la calidad del aire que respiramos. Los colombianos contamos hoy con un diesel más limpio, con menos cantidad de azufre y ajustado a los estándares internacionales.

Lo anterior, gracias a que Ecopetrol ha estado trabajando en la reducción del contenido de azufre en el diesel hasta llegar en enero de 2010 a 50 partes por millón (ppm) en Bogotá y en todos los sistemas públicos de transporte masivos del país, y a 500 ppm para el resto del país. Continuaremos trabajando en esta dirección hasta llegar a 50 ppm en todo el país.

Para complementar estas medidas y disponer de combustibles menos contaminantes, Eco-



petrol junto con otros inversionistas ingresó de lleno en la industria de los biocombustibles con la construcción de dos plantas, una de biodiesel en Barrancabermeja, y otra de etanol en los Llanos Orientales.

Igualmente, en el 2009 Ecopetrol lanzó la primera convocatoria para apoyar el desarrollo de los mejores proyectos dirigidos a conocer y proteger la biodiversidad de los humedales en Colombia.

No obstante el interés de Ecopetrol de realizar todas sus operaciones dentro del marco normativo legal y de actuar bajo principios de responsabilidad ambiental, lamentablemente en el 2009 ocurrieron 116 incidentes ambientales por derrames o escapes de hidrocarburos, emisiones de contaminación atmosférica y efluentes fuera del umbral permitido por causa operacional, correspondientes a 7.533,1 barriles derramados.

Sabemos que hay mucho por hacer en esta materia, así como también en crecimiento económico y desarrollo social, pero hemos avanzado de manera sólida y transparente.

Como ustedes podrán apreciar a lo largo de las páginas del Reporte que queda a su disposición, hemos asumido el desafío de la sostenibilidad alineado a nuestros valores: la responsabilidad, la integridad y el respeto en todas nuestras actuaciones y en el relacionamiento con nuestros accionistas e inversionistas; clientes; socios; empleados, pensionados y familiares; la comunidad y la sociedad; el Estado, y los contratistas y sus empleados.

Esperamos que la información aquí contenida sea de su utilidad y que les ayude a comprender y a compartir nuestro compromiso con la sostenibili-

dad, que es fundamental no sólo para alcanzar la estrategia empresarial, sino para aportar al desarrollo sostenible del país.

Finalmente, queremos reconocer el esfuerzo y la dedicación de todos los trabajadores, los miembros de la Junta Directiva y los contratistas para alcanzar las metas propuestas en 2009 y reiterar el compromiso de todos en el 2010 de continuar trabajando por la sostenibilidad de la empresa y el país.

Fabio Echeverri Correa
Presidente Junta Directiva

Javier Gutiérrez Pemberthy
Presidente Ecopetrol



11



Sobre

Ecopetrol

Perfil

Perspectiva histórica

La reversión al Estado colombiano de la Concesión De Mares, el 25 de agosto de 1951, dio origen a la Empresa Colombiana de Petróleos. La naciente empresa asumió los activos revertidos de la Tropical Oil Company que en 1921 inició la actividad petrolera en Colombia con la puesta en producción del Campo La Cira-Infantas en el Valle Medio del Río Magdalena, al nororiente de Bogotá.

Ecopetrol emprendió actividades en la cadena del petróleo como una empresa industrial y comercial del Estado, encargada de administrar el recurso hidrocarburífero de la nación, y creció en la medida en que otras concesiones revirtieron y fueron incorporadas a su operación.

En 1961 asumió el manejo directo de la refinería de Barrancabermeja. Trece años después compró la Refinería de Cartagena, construida por Intercol en 1956. En 1970 adoptó su primer estatuto orgánico que ratificó su naturaleza de empresa industrial y comercial del Estado, vinculada al ministerio de Minas y Energía, cuya vigilancia fiscal era ejercida por la Contraloría General de la República.

La empresa funcionaba como sociedad de naturaleza mercantil, dedicada al ejercicio de las actividades propias de la industria y el comercio del

petróleo y sus afines, conforme a las reglas del derecho privado y a sus estatutos.

En septiembre de 1983 se produjo el descubrimiento del campo Caño Limón en el departamento de Arauca, en asocio con la Occidental Petroleum Company (Oxy) un yacimiento con reservas estimadas en 1.100 millones de millones de barriles. Gracias a este hallazgo la empresa inició una nueva era y, en 1986, Colombia volvió a ser un país exportador de petróleo.

En los años noventa el país prolongó su autosuficiencia petrolera con el descubrimiento de los campos Cusiana y Cupiagua, en el Piedemonte Llanero (Casanare), en asocio con la British Petroleum Company.

En 2003 el Gobierno colombiano reestructuró la Empresa Colombiana de Petróleos, con el objetivo de internacionalizarla y hacerla más competitiva en el marco de la industria mundial de hidrocarburos. Con la expedición del Decreto 1760 de este año se modificó la estructura orgánica de la empresa y se convirtió en Ecopetrol S.A., una sociedad pública por acciones, cien por ciento estatal, vinculada al ministerio de Minas y Energía.



La iguana se convirtió desde julio de 2007 en el nuevo logotipo de Ecopetrol.

Con la transformación de la Empresa Colombiana de Petróleos en la nueva Ecopetrol S.A., la compañía se liberó de las funciones de Estado como administrador del recurso petrolero y para realizar esta tarea fue creada la Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH).

En 2003 la empresa se convirtió en una sociedad pública por acciones y desde entonces, cuenta con autonomía financiera y competitividad dentro de la nueva organización del sector de hidrocarburos de Colombia, con la posibilidad de establecer alianzas comerciales fuera del país.

Este nuevo escenario llevó a que en 2007 Ecopetrol se planteara renovar su marca y su identidad corporativa: asumió a una iguana verde como su nuevo logotipo. El resultado fue una nueva imagen que respondía a la nueva estrategia, al proceso de transformación que vivía y que se sintetiza en cinco atributos por los cuales pretende ser reconocida:

- **Confiable:** una empresa sólida, que inspira seriedad y respeto, comprometida con el cumplimiento de sus responsabilidades frente a sus clientes, proveedores, empleados, comunidades y accionistas.
- **Abierta:** una empresa flexible y receptiva, preparada para el cambio y la adaptación a

los requerimientos de la industria; transparente en su gestión.

- **Progresista:** una empresa innovadora, que refleja dinamismo en su gestión cotidiana, orientada 100% al futuro.
- **Universal:** una empresa preparada para desempeñarse en la gran aldea global, capaz de entender las diferentes culturas, de aceptar la diversidad y de generar una comunicación comprensible, sencilla e integradora.
- **Vital:** una empresa esencial para la vida, con una mirada integral, creativa y prospectiva sobre el concepto de energía como fuente de desarrollo.

Adicionalmente, en el mismo año desarrolló el proceso de capitalización más grande de Colombia con el que vinculó a cerca de 482.941 mil colombianos de todos los niveles y regiones como accionistas.

Hoy en día, Ecopetrol es una sociedad de economía mixta, de carácter comercial, organizada bajo la forma de sociedad anónima, del orden nacional, vinculada al ministerio de Minas y Energía, de conformidad con lo establecido en la Ley 1118 de 2006, regida por los Estatutos Sociales contenidos en la Escritura Pública No. 5314 del 14 de diciembre de 2007, otorgada en la Notaría Segunda del Círculo Notarial de Bogotá D.C.



Quiénes somos

Una empresa global de energía y petroquímica con énfasis en petróleo, gas y combustibles alternativos. Ecopetrol es la empresa más grande y la principal compañía petrolera en Colombia. Por su tamaño, Ecopetrol pertenece al grupo de las 30 empresas energéticas de mayor desempeño en el mundo, según la firma especializada Platts, y es una de las cuatro principales empresas petroleras de Latinoamérica. Adicionalmente, tiene la participación mayoritaria de la infraestructura de transporte y refinación del país.

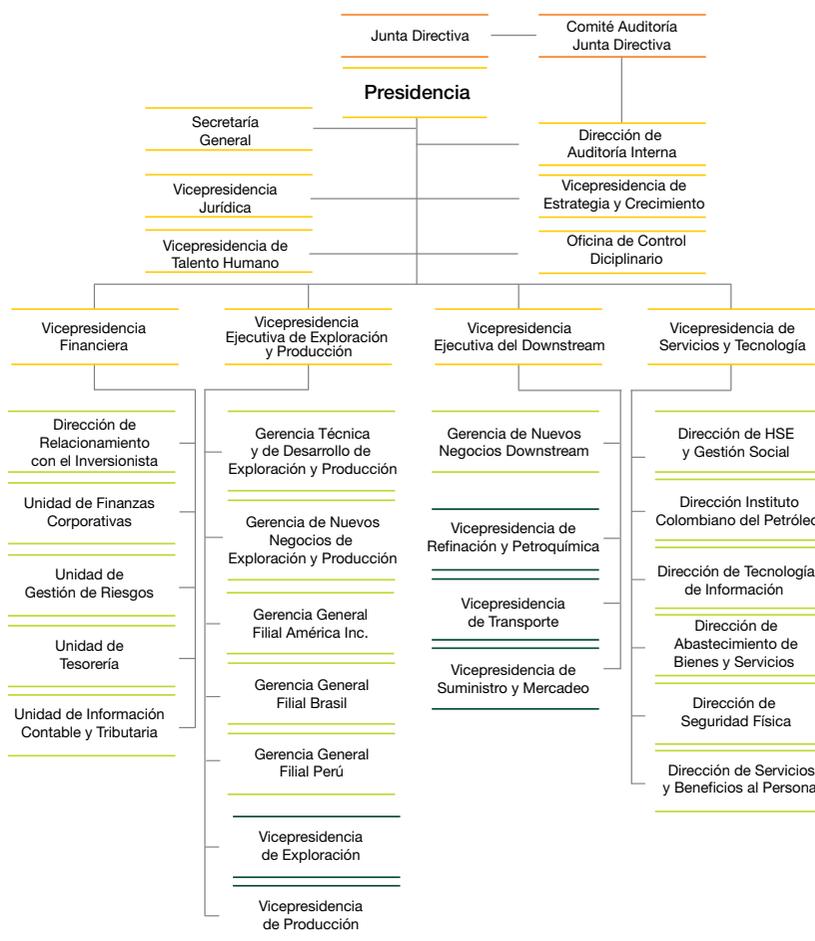
Ecopetrol participa en todos los eslabones de la cadena de hidrocarburos, desde la búsqueda y producción de petróleo y gas, hasta su comercialización y transformación en combustibles y productos de mayor valor agregado como petroquímicos.

La empresa cuenta con campos de extracción de hidrocarburos en el centro, el sur, el oriente y el norte de Colombia; dos refinерías; puertos para exportación e importación de combustibles y crudos en ambas costas, y una red de transporte de 8.124 kilómetros de oleoductos y poliductos a lo largo de toda la geografía nacional, que intercomunican los sistemas de producción con los grandes centros de consumo y los terminales marítimos.

Adicionalmente, posee el Instituto Colombiano del Petróleo (ICP), considerado el más completo centro de investigación y laboratorio científico de su género en el país, donde reposa el acervo geológico de un siglo de historia petrolera en Colombia.

Ecopetrol trabaja con un objetivo en mente: ser una empresa global de energía y petroquímica con énfasis en petróleo, gas y combustibles alternativos, comprometida con el desarrollo sostenible del país.

Imagen 1.
Estructura organizacional de Ecopetrol



Marco estratégico

Para alcanzar el Mega (meta grande y retadora) de producir en 2015 un millón de barriles diarios de petróleo equivalentes, Ecopetrol cuenta con un marco estratégico (ver imagen 2), una misión, una visión y unos Megas empresariales.

Misión

Descubrimos y convertimos fuentes de energía en valor para nuestros clientes y accionistas, asegurando el cuidado del medio ambiente, la seguridad de los procesos e integridad de las personas, contribuyendo al bienestar de las áreas donde operamos, con personal comprometido que busca la excelencia, su desarrollo integral y la construcción de relaciones de largo plazo con nuestros grupos de interés.

Visión

Ecopetrol será una empresa global de energía y petroquímica, con énfasis en petróleo, gas y combustibles alternativos; reconocida por ser competitiva, con talento humano de clase mundial y socialmente responsable.

La misión, la visión y los Megas se harán realidad a través de dos grandes lineamientos: la estrategia de crecimiento y la estrategia de consolidación organizacional.

Imagen 2.
Marco estratégico de Ecopetrol



Estrategia de crecimiento: el objetivo es estar en 2015 entre las 27 primeras compañías del ranking PIW (Petroleum Intelligence Weekly).

Estrategia de consolidación organizacional de Ecopetrol: el objetivo es consolidar un modelo de excelencia en la calidad de la gestión empresarial que apalanque la estrategia de crecimiento.

- Lineamientos Estratégicos
- Orientadores Estratégicos
- Cultura Organizacional
Valores & Competencias
Organizacionales



Valores Corporativos

- ⦿ **Responsabilidad:** es la obligación moral de hacer el mejor esfuerzo por conseguir los objetivos empresariales con un manejo eficiente de los recursos, asegurando el desarrollo sostenible del entorno y el autocuidado, prevaleciendo el bien común por encima del interés particular.
- ⦿ **Integridad:** es el valor que reúne comportamientos visibles y acciones diarias; lo que muestra a las personas consistentes porque dicen, piensan y actúan de forma coherente en los distintos ámbitos de su vida personal, laboral y empresarial.
- ⦿ **Respeto:** es el valor base para la construcción de las relaciones interpersonales, grupales, empresariales y con el entorno, que nace de la propia autoestima y del reconocimiento de la existencia del otro. Toda persona, toda comunidad y sus entornos ecológicos merecen de nosotros la más alta consideración y cuidado, sin exclusiones ni discriminaciones.

Grupo Empresarial

Debido a la expansión de los negocios y al posicionamiento de la empresa tanto en el ámbito nacional como internacional, en 2008 se constituyó el Grupo Empresarial Ecopetrol como la instancia corporativa para manejar los nuevos activos adquiridos en Colombia y en el exterior.

En 2009, el Grupo Empresarial se consolidó con varias operaciones que alcanzaron los US\$2.854 millones:

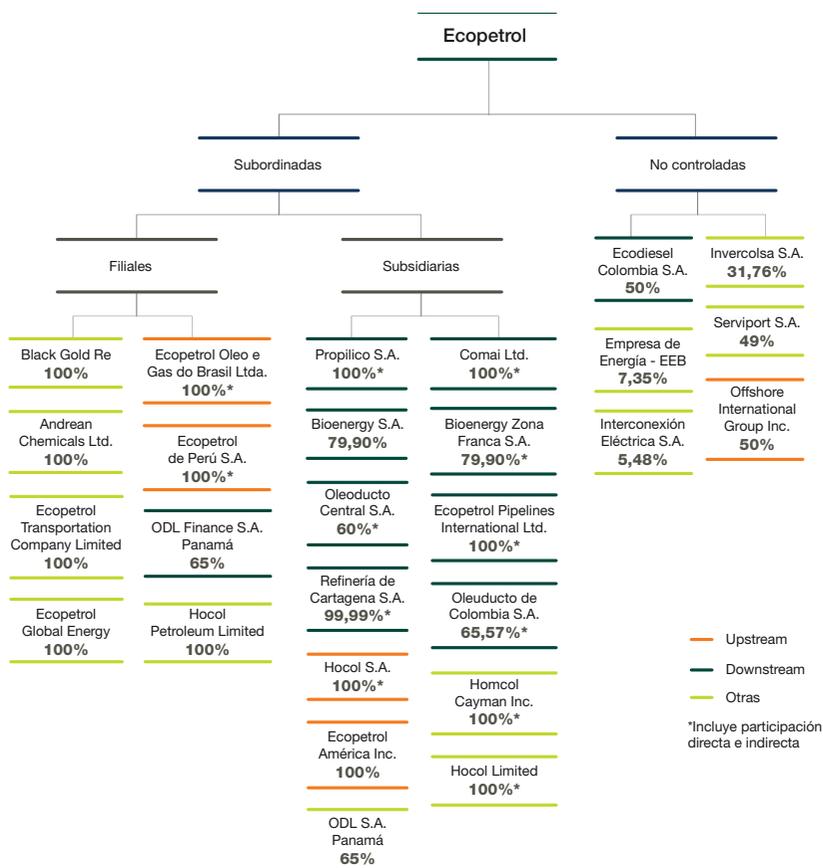
- ⦿ En enero se concretó la compra de Propilco, la principal empresa petroquímica de Colombia.
- ⦿ Un mes más tarde se produjo la primera adquisición internacional, cuando Ecopetrol compró el 50% de la petrolera peruana Petrotech en una transacción valorada en US\$900 millones.
- ⦿ En marzo se aumentó la participación accionaria en Ocesa, con lo cual Ecopetrol pasó a controlar el 60% de la compañía que opera el principal oleoducto en Colombia.

En todas las áreas de operación, como en esta del Magdalena Medio donde Ecopetrol realiza actividades de exploración y producción, los valores corporativos son aplicados rigurosamente, tanto por trabajadores como por contratistas.

- En mayo, en una operación de US\$580 millones, Ecopetrol sumó una nueva filial a su Grupo Empresarial con la adquisición de Hocol, la quinta petrolera privada en Colombia.
- En el mismo mes cerró la negociación que le permitió reasumir la totalidad del control accionario de Reficar, la compañía que opera la refinería de Cartagena, la segunda más importante del país.

El Grupo Empresarial consolida la visión de Ecopetrol de ser una compañía que compite en el mercado global de la energía. Actualmente Ecopetrol cuenta con 21 sociedades subordinadas y tiene participación accionaria en otras seis sociedades (ver distribución de participación de Ecopetrol en imagen 3).

Imagen 3.
Estructura del Grupo Empresarial Ecopetrol



Las empresas que conforman el Grupo Empresarial Ecopetrol se dedican a actividades de producción y exploración de hidrocarburos, producción de petroquímicos, producción de biocombustibles, transporte y refinación de hidrocarburos, entre otros.

Asociaciones y agremiaciones más destacadas a las que pertenece Ecopetrol

- Clean Caribbean & Americas
- Comité Colombiano del World Petroleum Congress
- American Productivity and Quality Center (APQC)
- Corporate Leadership Council
- Cocme - Comité Colombiano del WEC (World Energy Council)
- Arpel - Asociación Regional de Empresas de Petróleo y Gas Natural en Latinoamérica y el Caribe)
- Asociación Colombiana de Gas Natural (Naturgas)
- Centro Colombiano de Responsabilidad Social Empresarial (Ccre)
- Consejo Empresarial Colombiano de Desarrollo Sostenible (Cecodes)

Iniciativas de carácter voluntario que apoya Ecopetrol

- Comité Minero Energético por los Derechos Humanos
- Pacto Mundial de las Naciones Unidas
- Acuerdos de colaboración para incentivar el consumo de gas natural comprimido vehicular, uno para la Costa Atlántica y otro para el Occidente del país.
- Pactos de Calidad de Aire con las alcaldías y las autoridades ambientales de Bogotá y Medellín.

Premios y reconocimientos en 2009

- Por segundo año consecutivo, Ecopetrol fue destacada por Merco (Monitor Empresarial de Reputación Corporativa), como la empresa con la mejor reputación empresarial en Colombia.
- Se ubicó en el segundo puesto del ranking elaborado por la Corporación Transparencia por Colombia, entre 20 empresas industriales y comerciales del Estado y sociedades de economía mixta.



Funcionaria de Ecopetrol en Laboratorio de Fenómenos Interfaciales y Reología del Instituto Colombiano del Petróleo (ICP). En 2009 el ICP obtuvo cuatro reconocimientos nacionales e internacionales.

- Fue merecedora del premio mundial otorgado por *Petroleum Economist* a la mejor estrategia de de comunicaciones por la difusión en la Asamblea General de Accionistas.
- Fue escogida como la empresa más admirada en Colombia, según un estudio realizado por Invamer-Gallup para la revista Dinero.
- El estudio *Employes of Choice*, realizado por la firma Yanhaas, determinó que los colombianos consideraban a Ecopetrol como el mejor empleador del país.
- Obtuvo la segunda mejor clasificación en el primer proceso de clasificación de Prácticas de Gobierno Corporativo, de acuerdo con la firma BRC Investor Services S.A.
- Se ubicó en el puesto 230 entre las empresas más grandes del mundo, según la calificación de la revista *Forbes*.
- Obtuvo el grado de inversión BAA2 en la calificación internacional de deuda externa otorgada por la firma Moodys Investor Services.
- Ratificó su calificación AAA (Triple A) a la deuda corporativa por su solidez financiera, de acuerdo con la firma Duff & Phelps de Colombia.
- Obtuvo el premio Latin Finance como “Emisor Cuasi Soberano” del año, por la operación de emisión de bonos en el mercado internacional.
- Fue destacada como una de las diez primeras empresas familiarmente responsables del país, según un estudio realizado por ISE *Business School*, que por primera vez aplica el Índice de Empresas Familiarmente Responsables.
- Recibió un reconocimiento por parte de la Unicef por el aporte a los programas que este organismo desarrolla con las niñas y los niños más desprotegidos en el país en programas de Educación de Calidad, Primera Infancia y Saneamiento Ambiental.
- Por su gran aporte a la ciencia y la tecnología, el Instituto Colombiano del Petróleo (ICP) es merecedor de reconocimientos nacionales e internacionales todos los años (ver listado en tabla 1).

Tabla 1. Reconocimientos al ICP en el 2009

Evento	Lugar	Premio
International Multi-Conference on Engineering and Technological Innovation-IMETI 2009	Florida, Estados Unidos	Mejor trabajo en sesión de ciencias aplicadas y seleccionado para publicar en revista Journal of Systemics, Cybernetics and Informatics (JSCI) 2010
Encuentro Anual de la Asociación Americana de Geólogos del Petróleo	Denver, Estados Unidos	Student Poster Awards Competition
X Simposio Bolivariano de Cuencas Subandinas	Cartagena, Colombia	Mejor presentación <i>poster</i> Mejor <i>poster</i> académico
XIII Congreso de Petróleo y Gas de Acipet y la Agencia Nacional de Hidrocarburos	Bogotá, Colombia	Mejor trabajo en el área de exploración

Certificaciones en 2009

- Certificación Cips (Organizational Certification Excellence in Procurement Policies and Procedures), en los procesos de compras y contratación de la cadena de abastecimiento. La certificación fue otorgada por el Chartered Institute of Purchasing and Supply. Ecopetrol es la primera empresa de Latinoamérica que recibe el reconocimiento por parte de esta organización internacional que promueve las buenas prácticas en la cadena de abastecimiento de las empresas.
- Certificaciones ISO 9001 por el sistema de salida en la Refinería de Barrancabermeja, ISO 14001 por la gestión ambiental y Oshas 18001 por el sistema de salud ocupacional y seguridad industrial en la Refinería de Cartagena. Igualmente, el Consejo Colombiano de Seguridad otorgó a la Dirección de Abastecimiento la recertificación bajo la Norma Oshas 18001:2007.
- La Vicepresidencia de Transporte revalidó en el 2009 la certificación ISO 9001 para la totalidad de sus procesos, y las certificaciones ISO 14001 y OHSAS 18001 para todas sus instalaciones y operaciones, incluidas las marítimas.

- En los contratos con la British Petroleum Company en Piedemonte, Santiago de las Atalayas, Tauramena, río Chitamera y Receptor se gestionaron entre 2008 y 2009 las certificaciones ISO 9001, Oshas 14000 y 18000, lo mismo que certificaciones para líderes de ejecución de proyectos y para profesionales y líderes en abastecimiento.
- La aplicación del proyecto de Chemical Leasing en la Superintendencia de Operaciones Central, permitió que BiPro (Beratungsgesellschaft für Integrierte Problemlösungen), ente verificador de Unido (United Nations Industrial Development Organization), certificara a Castilla y Chichimene, paretos de esta Superintendencia, como caso exitoso en la implementación del modelo de Chemical Leasing por haber demostrado ahorros financieros y beneficios ambientales.

Gobierno Corporativo

Las prácticas de gobierno corporativo fueron adoptadas de manera voluntaria en 2004, con ocasión de la transformación de Ecopetrol en sociedad pública por acciones. Esto le permitió a la empresa contar con herramientas que aseguraran la efectividad de los derechos de sus accionistas y el respeto hacia los grupos de interés. Es así como el 13 de julio de 2004, la Junta Directiva aprobó en ese año la primera versión del Código de Buen Gobierno, convirtiéndose en una de las primeras entidades estatales en ingresar voluntariamente a la tendencia mundial del gobierno corporativo.

Posteriormente, con la expedición de la Ley 1118 de 2006, se aprobó el proceso de capitalización de Ecopetrol y surgió la necesidad de ajustar el Código de Buen Gobierno a la nueva naturaleza jurídica de la empresa (sociedad de economía mixta) y a la autorización para la emisión y colocación de acciones en el mercado público de valores.

El nuevo Código de Buen Gobierno, además de regular de manera específica las mejores prác-



ticas de gobierno corporativo impartidas por la Corporación Financiera Internacional (IFC), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (Ocde) y las previsiones de la Resolución 275 de 2001, Ley 964 de 2005 y Código País, se ajusta a la actividad comercial de la empresa y se convierte en un marco autorregulatorio que busca garantizar a los actuales y potenciales accionistas e inversionistas un grado alto de transparencia, objetividad y competitividad en la gestión empresarial.

Objetivo del Código de Buen Gobierno

Compilar y estructurar las mejores prácticas de gobierno corporativo adoptadas e implementadas por Ecopetrol, con el fin de:

- Promover y garantizar la transparencia, fluidez e integridad de la información.
- Generar valor y atraer capitales.
- Asegurar el buen manejo y administración de la empresa.
- Proteger los derechos de los accionistas minoritarios, inversionistas y demás grupos de interés.
- Fomentar la confianza en los mercados financieros.
- En general, preparar a la empresa para los procesos de globalización económica que exigen la adopción de estándares internacionales en materia de gobierno corporativo.

Destinatarios y principios del Código

Los destinatarios del Código son los miembros de la Junta Directiva, el Presidente, los colaboradores, los contratistas, los accionistas y los inversionistas. Sus principios son: la transparencia, la probidad y la rendición de cuentas al mercado, accionistas, inversionistas y grupos de interés.

Contenido del Código

Las prácticas de gobierno corporativo establecidas en el Código se encuentran desarrolladas en nueve capítulos:

- **Derechos y trato equitativo a los accionistas:** busca el respeto de los derechos de los accionistas y darles el mismo trato, independientemente del valor de su inversión o del número de acciones que posean.
- **Asamblea General de Accionistas:** su objetivo es promover la participación de los accionistas en las reuniones de la Asamblea.
- **Junta Directiva:** promueve la profesionalización de los miembros de la Junta Directiva y de por lo menos tres de sus miembros.
- **Ejecutivo principal y otros directivos:** establece reglas claras para la evaluación del Presidente y de los altos ejecutivos.
- **Responsabilidad social empresarial:** reconoce los derechos de los grupos de interés de Ecopetrol y establece los compromisos con ellos.
- **Transparencia, fluidez e integridad de la información:** reconoce el valor estratégico de la información y define políticas para su preservación, protección, administración, disposición y divulgación a los grupos de interés y al mercado en general.
- **Conflictos de interés:** establece mecanismos concretos que permitan la prevención, manejo y divulgación de los conflictos de interés.
- **Mecanismos de resolución de controversias:** establece mecanismos de resolución de controversias para promover la inversión extranjera y las relaciones comerciales, y facilita la convivencia entre los accionistas, los grupos de interés y la administración de la Sociedad.
- **Negociación de valores:** establece un procedimiento interno para la compra o venta de acciones de la Sociedad por parte de sus administradores, en aras de evitar que la transacción se haga con fines especulativos o haciendo uso indebido de información privilegiada.

Junta Directiva

De conformidad con lo establecido en los Estatutos Sociales y en el Código de Buen Gobierno, la Junta Directiva de Ecopetrol está integrada por nueve miembros, sin suplentes, elegidos por la Asamblea General de Accionistas para periodos de un año, mediante el sistema del cuociente electoral (ver composición de la Junta Directiva en Tabla 2).

La Junta Directiva elige a su Presidente y su Vicepresidente entre sus miembros para periodos de un año, quienes deben presidir y dirigir las reuniones ordinarias y extraordinarias de la Junta.

Tabla 2.
Composición de la Junta Directiva en 2009

Miembros	Calidad	Edad	Sexo	Raza
Oscar Iván Zuluaga, Ministro de Hacienda y Crédito Público	No independiente	50	M	Mestiza
Hernán Martínez Torres, Ministro de Minas y Energía	No independiente	68	M	Mestiza
Esteban Piedrahita Uribe, Director de Planeación Nacional	No independiente	38	M	Mestiza
Fabio Echeverri Correa (Presidente Junta Directiva)	Independiente	76	M	Mestiza
Ignacio Sanín Bernal	Independiente	62	M	Mestiza
María Elena Velásquez Restrepo	Independiente	53	F	Mestiza
Joaquín Moreno Uribe	Independiente	60	M	Mestiza
Germán Bernal Gutiérrez, representante de los departamentos productores de hidrocarburos explotados por Ecopetrol	Independiente	56	M	Mestiza
Mauricio Cárdenas Santamaría, representante de los accionistas minoritarios	Independiente	48	M	Mestiza

Perfiles de los miembros de la Junta

Los candidatos a integrar la Junta Directiva deben cumplir con los perfiles definidos en el artículo 24 de los Estatutos Sociales:

“ARTÍCULO VEINTICUATRO: PERFILES DE LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA. Los miembros de la Junta Directiva estarán

comprometidos con la visión corporativa de LA SOCIEDAD y deberán como mínimo cumplir con los siguientes requisitos: (i) tener conocimiento y experiencia en las actividades propias del objeto social de LA SOCIEDAD y/o tener conocimiento y experiencia en el campo de la actividad industrial y/o comercial, financiera, bursátil, administrativa, jurídica o ciencias afines, (ii) gozar de buen nombre y reconocimiento por su idoneidad profesional e integridad, y (iii) no pertenecer simultáneamente a más de cinco (5) juntas directivas incluida la de ECOPETROL S.A.”

Elección de los miembros independientes de la Junta

Al menos tres de los miembros deben ser independientes de acuerdo con lo establecido en la ley del mercado de valores de Colombia (Ley 964 de 2005). De conformidad con lo previsto en el párrafo segundo del artículo 44 de la Ley 964 de 2005, se entenderá como miembro independiente, aquella persona que en ningún caso sea:

- Empleado o directivo de Ecopetrol o de alguna de sus filiales, subsidiarias o controlantes, incluyendo aquellas personas que hubieren tenido tal calidad durante el año inmediatamente anterior a la designación, salvo que se trate de la reelección de una persona independiente.
- Accionista que directamente o en virtud de convenio dirija, oriente o controle la mayoría de los derechos de voto de la entidad o que determine la composición mayoritaria de los órganos de administración, de dirección o de control de la misma.
- Socio o empleado de asociaciones o sociedades que presten servicios de asesoría o consultoría al emisor o a las empresas que pertenezcan al mismo grupo económico del cual forme parte ésta, cuando los ingresos por dicho concepto representen para aquellos, el 20% o más de los gastos de funcionamiento de Ecopetrol o de los ingresos operacionales del asesor, consultor o proveedor.
- Empleado o directivo de una fundación, asociación o sociedad que reciba donativos importantes de Ecopetrol. Se consideran dona-



tivos importantes aquellos que representen más del 20% del total de donativos recibidos por la respectiva institución.

- ⊙ Administrador de una entidad en cuya junta directiva participe un representante legal de Ecopetrol.
- ⊙ Persona que reciba de Ecopetrol alguna remuneración diferente a los honorarios como miembro de la Junta Directiva, del Comité de Auditoría o cualquier otro comité de la Junta.

Los miembros de la Junta Directiva que sean elegidos como independientes se comprometerán por escrito, al aceptar el cargo, a mantener su condición de independientes durante el ejercicio de sus funciones. Si por algún motivo pierden esa calidad, deberán renunciar al cargo y el Presidente de la sociedad podrá convocar a reunión extraordinaria de Asamblea General de Accionistas para que sean remplazados.

De acuerdo con el procedimiento establecido en el Decreto 3923 de 2006, la elección de los miembros independientes de la Junta Directiva se realiza mediante la votación por parte de la Asamblea General de Accionistas de una lista de candidatos que incluye el número mínimo de miembros independientes exigidos legal y estatutariamente.

Comités de Junta Directiva

Para atender de manera directa sus responsabilidades, la Junta Directiva cuenta con los siguientes comités conformados por miembros de la Junta:

- ⊙ **Comité de Auditoría:** es el máximo órgano de control de la Sociedad, encargado de la vigilancia de la gestión y la efectividad del control interno. Este Comité apoya a la Junta Directiva en la supervisión del sistema de control interno, en el cumplimiento del programa de auditoría interna, en el cumplimiento del proceso de auditoría del revisor fiscal y/o auditores externos y en vigilar que los procedimientos de control interno se ajusten a las necesidades, los objetivos, las metas y las estrategias financieras determinadas por Ecopetrol.

Todos los miembros del Comité deben ser independientes y tener conocimiento en temas relacionados con sus funciones. Al menos uno de ellos debe ser experto en temas financieros y contables.

- ⊙ **Comité de Compensación y Nominación:** tiene por objetivo principal revisar y recomendar ante la Junta Directiva los sistemas de compensación y los criterios de selección de los altos directivos, así como de otros empleados clave de la organización. Al menos uno de sus miembros debe ser independiente.
- ⊙ **Comité de Gobierno Corporativo:** es un órgano de apoyo a la gestión que realiza la Junta Directiva respecto del buen gobierno de Ecopetrol. Tiene por objetivo recomendar a la Junta Directiva sistemas para la adopción, seguimiento y mejora de las prácticas de gobierno corporativo en la sociedad. Al menos uno de sus miembros debe ser independiente.

Momento en el que se pone a consideración la plancha propuesta para la elección de la nueva Junta Directiva, durante la Asamblea General de Accionistas en 2009.

- ⊙ **Comité de Negocios:** es un órgano consultivo y asesor en la gestión que realiza la Junta Directiva en el estudio y aprobación de nuevos negocios. Al menos uno de sus miembros debe ser independiente.

Estructura de gobierno

- ⊙ **Asamblea General de Accionistas:** máximo órgano social de dirección, integrado por los titulares y/o apoderados de las acciones de capital suscritas, reunidos de conformidad con las normas establecidas en la Ley y los Estatutos Sociales.
- ⊙ **Junta Directiva:** en la jerarquía de los órganos de la sociedad, la Junta Directiva ocupa el segundo lugar, después de la Asamblea General de Accionistas. Es el órgano de administración superior y actúa en función de los derechos de los accionistas y de la sostenibilidad y crecimiento de la sociedad.
- ⊙ **Presidente:** es el encargado de dirigir y administrar la sociedad, quien ejecuta y hace ejecutar todas las operaciones y actividades comprendidas dentro del objeto social y le corresponde llevar la representación legal de la empresa. El Presidente es elegido por la Junta Directiva, al igual que sus suplentes, de conformidad con lo establecido en los Estatutos Sociales. La elección del Presidente se hace atendiendo criterios de idoneidad, conocimiento, experiencia y liderazgo, pudiendo ser reelegido o removido en cualquier momento por la Junta Directiva.

Comités de Alto Gobierno

Ecopetrol cuenta con los siguientes comités de Alto Gobierno, integrados por empleados del nivel de dirección, de soporte integrado y de procesos de negocio:

- ⊙ **Comité Directivo:** revisa asuntos de interés institucional que puedan impactar a la organización; recomienda y revisa políticas corporativas; direcciona la estrategia de la compañía; realiza seguimiento al desempeño empresarial y al cumplimiento de los planes estratégicos.

- ⊙ **Comité de Gestión Empresarial:** realiza seguimiento y analiza el desempeño empresarial y la proyección de los indicadores del Tablero Balanceado de Gestión (*Balanced Score Card*) de la empresa en forma integral, con el fin de efectuar recomendaciones que apoyen el cumplimiento del plan estratégico y la adopción de acciones de intervención frente a desviaciones en los resultados esperados; efectúa seguimiento a los planes y programas de interés corporativo, así como también a la pertinencia de las acciones de mejoramiento que se están adoptando en la organización para corregir situaciones anómalas que afectan la estrategia de la empresa; efectúa ajustes a la estrategia de la organización en respuesta a situaciones del entorno que impliquen corregir el rumbo de la estrategia.

- ⊙ **Comité de Negocios:** analiza, hace seguimiento y recomienda sobre la negociación de nuevas oportunidades de crecimiento que apalanquen la estrategia y garanticen el crecimiento y desarrollo de la empresa.

- ⊙ **Comité de Proyectos:** realiza seguimiento al estado de los principales proyectos del portafolio de inversiones, analiza su desempeño y genera las acciones correctivas, preventivas o de mejora para asegurar el uso efectivo del capital y el logro de la estrategia.

- ⊙ **Comité de Riesgos:** asegura una visión integral de la gestión de riesgos en la empresa.

- ⊙ **Comité de Finanzas:** asegura una visión integral de la gestión financiera, económica y de costos y gastos la empresa, y define políticas contables, presupuestales y de costos.

- ⊙ **Comité de Filiales y Participaciones Accionarias:** hace seguimiento a la gestión financiera de las subordinadas y participaciones accionarias de Ecopetrol, con el fin de determinar las acciones a seguir, los lineamientos y las directrices que permitan que el desempeño financiero de las mismas guarde consistencia con las estrategias, políticas y procedimientos de la empresa, garantizando la transparencia, objetividad y competitividad en la gestión empresarial propia y de dichas sociedades.



- ⦿ **Comité de Compensación:** garantiza la aplicación de un modelo de compensación actualizado y competitivo que permita atraer y retener el talento humano de clase mundial requerido para la estrategia y que asegure el retorno sobre la inversión.
- ⦿ **Comité de Auditoría Interna:** tiene como objetivo presentar las temáticas que la Dirección de Auditoría Interna considere de interés para ser conocidas por la Dirección de Ecopetrol y presenta trimestralmente el estado de las acciones derivadas del Plan de Mejoramiento implementado.
- ⦿ **Comité de Defensa Judicial y Conciliación:** analiza y formula políticas sobre prevención del daño antijurídico y defensa de los intereses de la empresa; decide sobre la procedencia de la conciliación o cualquier otro medio alternativo de solución de conflictos, con sujeción estricta a las normas sustantivas, procedimentales y de control vigentes.
- ⦿ **Comité de Ética:** efectúa las recomendaciones de las acciones frente a las denuncias éticas de su competencia, de acuerdo con lo señalado en el proceso ético.
- ⦿ Para candidatos que ya se encuentran en una posición de líder se cuenta con evaluación de estilo gerencial y microclima generado en sus áreas de trabajo, el cual constituye un insumo importante para la valoración.
- ⦿ Se realiza la verificación de la evaluación de desempeño de los últimos años, así como validaciones con clientes acerca de su desempeño. Para los candidatos externos, esta referenciación se realiza generalmente a través de una firma cazatalentos.
- ⦿ Obtenida la valoración del potencial de los candidatos, se realiza un comité de selección en el cual participan el Presidente y/o Vicepresidente o Director respectivo, el cargo superior directo y, por lo menos, un representante de la Vicepresidencia de Talento Humano, quien es el encargado de presentar los resultados de los candidatos en el Comité. Este comité realiza un análisis de todos los factores y toma una decisión con respecto a la persona más idónea para asumir el cargo.
- ⦿ Con el fin de obtener aval para el nombramiento en cargos de primero y segundo nivel en Ecopetrol y en empresas subordinadas y no subordinadas en las que Ecopetrol haya apoyado el proceso, se presenta el candidato seleccionado ante el Comité de Compensación de la compañía, quien de acuerdo con su conocimiento y experiencia valida su idoneidad.

Proceso de selección de altos directivos

Las calificaciones y experiencia de los altos ejecutivos que guían la estrategia de la organización se realizan a través de procesos de selección. Estos procesos pueden ser internos (se invita a participar a personal activo de la compañía), externos (se realiza una búsqueda en el mercado), o mixtos (se involucra tanto a candidatos internos como externos a la compañía).

En todo proceso de selección:

- ⦿ Se verifica el cumplimiento del perfil del cargo en el cual se incluye la formación, los años de experiencia mínima requerida y las competencias técnicas necesarias para asumir el cargo.
- ⦿ Se realiza una valoración de competencias de liderazgo establecidas por la compañía para este tipo de cargos.
- ⦿ La persona nombrada inicia un plan de desarrollo acorde con su nuevo rol, el cual le permite continuar fortaleciendo sus competencias de liderazgo.◦



| 2



Responsabilidad social empresarial

RSE en Ecopetrol

La estrategia de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en Ecopetrol está definida en términos de gestionar de manera responsable las relaciones de la empresa con sus grupos de interés, a partir del reconocimiento de sus necesidades y expectativas, y de la adopción de prácticas que busquen el beneficio mutuo, con el fin de contribuir a la sostenibilidad del negocio en el largo plazo.

Para lograr lo anterior, se han establecido objetivos específicos:

- Asegurar la alineación entre los objetivos corporativos y las necesidades y expectativas de los grupos de interés, a través de compromisos viables y verificables.
- Adoptar las mejores prácticas de RSE para el cumplimiento oportuno de los compromisos adquiridos con cada grupo de interés.
- Fortalecer las capacidades de relacionamiento de la empresa, de tal manera que se establezcan relaciones de confianza basadas en la transparencia y la coherencia.
- Adoptar y asegurar la operación de un sistema de gestión y notificación de los compromisos adquiridos con los grupos de interés.

- Adoptar y asegurar un sistema de validación y verificación de compromisos y diálogo con los grupos de interés.

Para Ecopetrol, la RSE es una estrategia de negocio que se evidencia en su marco estratégico 2008-2015 (ver imagen 4) y está dirigida a apalancar los objetivos de la empresa. Es así como la RSE hace parte integral de su visión y su misión (ver imágenes 5 y 6).

Imagen 4.
Marco Estratégico de Ecopetrol 2008-2015





Imagen 5.

Misión

Descubrimos y convertimos fuentes de energía en valor para nuestros clientes y accionistas, asegurando el cuidado del medio ambiente, la seguridad de los procesos e integridad de las personas, contribuyendo al bienestar de las áreas donde operamos, con personal comprometido que busca la excelencia, su desarrollo integral y **la construcción de relaciones de largo plazo con nuestros grupos de interés.**

Imagen 6.

Visión

Ecopetrol será una empresa global de energía y petroquímica, con énfasis en petróleo, gas y combustibles alternativos; reconocida por ser competitiva, con talento humano de clase mundial y **socialmente responsable.**

Definición del modelo de RSE

La finalidad principal del modelo de RSE en Ecopetrol es contribuir al logro de los objetivos de la empresa, mejorando la confianza y reputación en el largo plazo, y respondiendo a las expectativas de sus grupos de interés.

Para lograr dicha confianza, Ecopetrol establece un compromiso con cada grupo de interés que representa su promesa de valor con dicho grupo. Este compromiso se asegura por medio de la definición de objetivos estratégicos que se gestionan a través de prácticas, programas e iniciativas desarrollados por diferentes áreas de la empresa. El cumplimiento de los objetivos estratégicos se verifica a través de la definición y seguimiento de indicadores de resultado (ver imagen 7).

Lo anterior se enmarca en una cultura y liderazgo socialmente responsables, que muestran una coherencia entre el pensar, el decir y el actuar. Esto bajo un esquema de autorregulación a través del cual se logra demostrar a los grupos de interés resultados concretos sobre los compromisos pactados.

Por otro lado, para asegurar la alineación e integridad del modelo, se cuenta con un marco de referencia en el que el Código de Buen Gobierno y las políticas de la empresa establecen el marco de gestión y direccionamiento, mientras el Código de Ética y el modelo de Cultura y Liderazgo trazan el marco de comportamiento y el estilo gerencial y de gestión de la compañía (ver imagen 8).

Imagen 7.
Ciclo de Gestión de la RSE



Imagen 8.
Modelo de RSE en Ecopetrol



De esta forma, la RSE en Ecopetrol apoya el desarrollo sostenible de los grupos de interés, dentro del marco del logro de los objetivos empresariales.



Implementación del modelo de RSE

El modelo de RSE en Ecopetrol contempla los siguientes pasos para su implementación:

- Se revisan los diferentes grupos de interés para la empresa, teniendo en cuenta su presencia regional, y se analizan sus expectativas con el objeto de cerrar la brecha entre lo que Ecopetrol puede ofrecer y lo que sus grupos de interés quisieran obtener.
- De acuerdo con lo anterior, se establecen compromisos con cada uno de los grupos de interés, generando una promesa de valor en un esquema gana-gana. Los compromisos incluyen tanto las percepciones, necesidades y expectativas de los grupos de interés, como las necesidades, criterios y orientaciones estratégicas de la empresa. La alineación se logra al asociar los compromisos con objetivos corporativos, asegurando que sean parte de la estrategia del negocio.
- El compromiso se despliega en objetivos específicos ya existentes en la empresa, que se harán realidad mediante prácticas, iniciativas o programas desarrollados por las diferentes áreas.
- Su implementación se realiza mediante programas nacionales y regionales que garanticen los resultados esperados.
- Para asegurar el cumplimiento de los compromisos se establecen indicadores de resultado y se hace seguimiento periódico a cada uno de ellos.
- Finalmente, los resultados de los compromisos se verifican con el cumplimiento de las metas propuestas frente a cada grupo de interés, validando el desarrollo de las expectativas a través de diálogos que permitan el mejoramiento continuo. Estos resultados se notifican a los grupos de interés por diferentes medios y se verifican a través de los siguientes espacios:

- Asamblea General de Accionistas
- Informe anual de gestión y de RSE
- Audiencias públicas regionales de rendición de cuentas
- Divulgación de información en la página de internet
- Informes y divulgación por televisión y emisoras de radio regionales
- Reuniones anuales, trimestrales, mensuales o puntuales con los grupos de interés
- Mecanismos de comunicación directa apoyados por la Oficina de Participación Ciudadana

Mega de RSE

Para que Ecopetrol sea reconocida como una empresa de excelencia por la gestión socialmente responsable de sus relaciones con los grupos de interés, la estrategia de RSE se ha propuesto un Mega (meta grande y retadora) de Reputación Empresarial que debe mantener niveles de excelencia. Este Mega es evaluado a partir de instrumentos que involucren las percepciones de sus grupos de interés. Para el efecto, se incorporaron los siguientes instrumentos de medición y/o índices de reputación:

Tabla 3.
Referenciación para medición de la reputación en Ecopetrol

Índice Instrumento	Meta	Resultados Gestión 2009
MERCO Monitor Empresarial de Reputación Corporativa	Primeros tres puestos	Primer Puesto
Índice de Transparencia Nacional	Primeros tres puestos	Segundo Puesto
Global Reporting Initiative (GRI)	Obtener Calificación A+ en el 2015	Elaboración Primer Reporte de Sostenibilidad
Dow Jones Sustainability Indexes	Ingresar al Índice en 2011 y lograr la categoría Bronce en 2015.	Invitación a realizar autodiagnóstico

Diagnóstico de expectativas de grupos de interés

En 2007 Ecopetrol diseñó su modelo inicial de RSE, basado en los compromisos que la empresa deseaba establecer con sus grupos de interés, de acuerdo con sus propias percepciones y su estrategia de negocio. De esta forma, el modelo de RSE quedó definido de manera unidireccional, es decir, sin una consulta previa de percepciones a sus grupos de interés.

Con el fin de validar y ajustar la estrategia inicial de RSE, en 2009 Ecopetrol contrató una consultoría con la Fundación DIS dirigida a conocer las percepciones, necesidades y expectativas de sus grupos de interés. Para ello se diseñaron herramientas cualitativas y cuantitativas que se aplicaron con representatividad nacional de la siguiente manera:

- 2.951 encuestas a muestras aleatorias de empleados, familiares y pensionados, contratistas y sus empleados, sociedad y comunidad, y accionistas.
- 71 entrevistas en profundidad a actores clave de los siguientes grupos de interés: accionistas, empleados (incluye líderes sindicales), contratistas, clientes, socios, sociedad y comunidad, y Estado.
- 11 sesiones de grupo (grupos focales) a pensionados y comunidades.

Como resultado, el Modelo de RSE fue ajustado, específicamente en lo relativo a los compromisos y objetivos con cada uno de los grupos de interés.

En las tablas 4 y 5 de este capítulo, se aprecia cómo fue esta evolución en la que se alinearon las expectativas de los grupos de interés con lo que la empresa está en capacidad de ofrecer como valor agregado, sin apartarse de la estrategia y objetivos del negocio. Como consecuencia, también se debieron ajustar los indicadores para medir el logro de los objetivos planteados en el nuevo Modelo de RSE.

Estos nuevos indicadores serán medidos a partir de 2010; por consiguiente, no se reflejan en la gestión reportada en el presente informe. Los resultados de la gestión de RSE en 2009 serán reportados en este documento, utilizando los indicadores anteriores al proceso de consultoría.

Tabla 4.
Evolución de los compromisos con los grupos de interés

Grupo de interés	Compromisos anteriores	Nuevos compromisos
Accionistas e inversionistas	Maximizar de manera sostenida el valor para los accionistas.	Asegurar la sostenibilidad del negocio a través de una gestión ética, transparente y responsable.
Empleados, pensionados y sus familiares	Valorar y retribuir sus capacidades, y contribuir a su crecimiento y calidad de vida.	Construir un gran lugar para trabajar en un marco de relaciones de confianza, transparencia y productividad.
Contratistas y sus empleados	Transparencia y reglas claras dentro de una relación de mutuo beneficio.	Transparencia y reglas claras dentro de una relación de beneficio mutuo.
Socios	Sostener relaciones de negocio de largo plazo que generen beneficio mutuo.	Asegurar negocios sostenibles dentro de un marco de actuación transparente, confiable y de liderazgo compartido.
Clientes	Asegurar la satisfacción del cliente con excelencia en el servicio.	Asegurar la satisfacción del cliente con excelencia en el servicio.
Estado	Asegurar y promover el cumplimiento de las obligaciones con las instituciones del Estado.	Contribuir a la construcción de un Estado Social de Derecho mediante el cumplimiento de nuestras obligaciones y el apoyo al fortalecimiento institucional.
Sociedad y Comunidad	Contribuir al desarrollo sostenible y a su bienestar.	Participar en el desarrollo sostenible del país, en un marco de corresponsabilidad y respeto de los derechos humanos.



Tabla 5.
Evolución de los objetivos con los grupos de interés

Grupo de interés	Objetivos estratégicos anteriores	Nuevos objetivos estratégicos
Accionistas e inversionistas	<ul style="list-style-type: none"> Maximizar la rentabilidad para los accionistas. Asegurar buenas prácticas de responsabilidad corporativa. Fortalecer relaciones con el mercado accionario y los inversionistas. 	<ul style="list-style-type: none"> Maximizar de manera sostenida el valor para los accionistas. Asegurar la gobernabilidad corporativa y promover comportamientos éticos y transparentes Fortalecer relaciones con accionistas e inversionistas.
Empleados, pensionados y sus familiares	<ul style="list-style-type: none"> Afianzar el liderazgo y la cultura que hagan de Ecopetrol un gran lugar para trabajar. Construir relaciones laborales de confianza que apalanquen la estrategia y la calidad de vida de los trabajadores. Brindar condiciones de bienestar y calidad de vida para los trabajadores, los jubilados y sus familiares. 	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar una compensación equitativa en un marco de competitividad empresarial. Contar con un liderazgo que apalanque el desarrollo de los empleados y el ambiente laboral de la empresa. Asegurar estándares internacionales de HSE para los empleados. Actuar en un marco de respeto y promoción de los derechos laborales y sindicales. Contribuir a la calidad de vida de los empleados, los pensionados y sus familiares.
Contratistas y sus empleados	<ul style="list-style-type: none"> Asegurar contratistas competitivos en la cadena de abastecimiento que apalanquen los resultados del negocio. Asegurar que los contratistas cumplan con estándares internacionales en seguridad física e industrial. Fortalecer relaciones con nuestros contratistas. 	<ul style="list-style-type: none"> Asegurar transparencia en la cadena de abastecimiento. Asegurar estándares internacionales de HSE en la operación conjunta. Asegurar el cumplimiento de las condiciones contractuales de la partes. Promover prácticas responsables de nuestros contratistas.
Socios	<ul style="list-style-type: none"> Cumplir con los compromisos adquiridos con nuestros asociados. 	<ul style="list-style-type: none"> Ofrecer y mantener relaciones comerciales justas y con reglas claras para el beneficio mutuo. Asegurar estándares internacionales de HSE en negocios conjuntos. Contribuir conjuntamente a la viabilidad del negocio, asegurando el desarrollo del entorno.
Clientes	<ul style="list-style-type: none"> Maximizar el valor de los productos y servicios para el cliente. 	<ul style="list-style-type: none"> Maximizar el valor de los productos y servicios para el cliente.
Estado	<ul style="list-style-type: none"> Asegurar y promover el cumplimiento legal. 	<ul style="list-style-type: none"> Asegurar y promover el cumplimiento de las obligaciones con las instituciones del Estado. Apoyar el fortalecimiento de las entidades territoriales para que gestionen adecuadamente sus obligaciones.
Sociedad y Comunidad	<ul style="list-style-type: none"> Operar conservando el medio ambiente, protegiendo la biodiversidad y asegurando una producción limpia. Apoyar el desarrollo económico, social y cultural, y hacer viable la operación. Promover el desarrollo científico y tecnológico del país. Respetar los derechos humanos con transparencia en nuestro actuar. Informar y rendir cuentas oportunamente. 	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer relaciones de corresponsabilidad fundadas en el diálogo y la participación. Desarrollar todas las actividades con responsabilidad social y ambiental. Impulsar procesos colectivos de desarrollo regional. Actuar en un marco de respeto y promoción de los derechos humanos.

Resultados de la gestión del Modelo de RSE en 2009

El nivel de cumplimiento de compromisos en RSE durante el año fue medido mediante un conjunto de 41 indicadores que apalancan el logro de los objetivos con cada uno de los grupos de interés. Esta medición se realizó mensualmente. En la Tabla 6 se presentan los resultados consolidados a diciembre de 2009, comparativos a los logrados en 2008.

Tabla 6.
Resultados de gestión del Modelo de RSE - Indicadores 2009

	Indicador	Unidad de Medida	Resultado 2008	Resultado 2009	Metas 2009
Accionistas e Inversionistas	Valor relativo de la acción	Número	N.A	18,1	21,5 <small>(Precio de la acción / Utilidad por acción de EC) >= Precio promedio del Benchmark</small>
	EBITDA	Millardos de pesos	14.759	10.438*	6.294
	Utilidad neta por acción	Pesos	281	129,87*	74,17
	Cumplimiento de hitos de Gobierno Corporativo	%	95	92	95
	Cumplimiento de hitos de RSE	%	94	100	95
	Oportunidad en solución de requerimientos de accionistas	%	90,32	98,96	100
Clientes	Índice de satisfacción del cliente	%	89	97	89
	Entregas perfectas a clientes finales	%	96	97	95
Contratista y sus Empleados	Mejoramiento del desempeño de contratistas	%	93,7	94,9	94
	Anormalidades operativas y laborales de contratistas	Número de eventos	Con afectación 8 Sin afectación 0	5	Con afectación 52
	Fortalecimiento financiero y empresarial de proveedores locales	Número de proveedores	1.013	N.A	2.200
	Contratación local	Millones de pesos	N.A	28.08	22
	Satisfacción de proveedores	%	95	92	95
	Procesos de contratación exitosos	%	86	97	95
	Frecuencia de la accidentalidad en contratistas	Accidentados / Millón H-H	1,49	1,29	1,26
	Competitividad de proveedores locales	Número proveedores	N.A	1.104	864
Socios	Cumplimiento conjunto indicadores de proyectos con socios	%	N.A	83	90
	Satisfacción de socios	%	Niveles de excelencia	89,66	89



	Indicador	Unidad de Medida	Resultado 2008	Resultado 2009	Metas 2009
Estado	Cumplimiento planes de mejoramiento entidades de controlde Control (CGR)	%	N.A	98	95
	Índice de Transparencia / Nacional	%	Puesto No. 1	Puesto No. 2	Estar entre los 3 primeros puestos
	Índice de ambiente laboral	Puntos		70,7	80
Empleados, Pensionados y sus Familiares	Cumplimiento del plan de desarrollo	%	100	100	100
	Indice de frecuencia de ausentismo global	Eventos / Millón horas hombre	N.A	161,0	199
	Frecuencia de la accidentalidad propia	Accidentados / Millón horas hombre	2,84	1,05	1,26
	Indice satisfacción cliente / Dirección de Servicios y Beneficios al Personal	%	92	95,5	80
	Anormalidades operativas - laborales de empleados directos	Número de eventos	Con afectación 1 Sin afectación 1	0	Con afectación 5
	Cumplimiento del plan de prestación de servicios clave dirigidos a trabajadores, pensionados, familiares y negocios de Ecopetrol	%	N.A	95,8	90
	Cumplimiento programas de bienestar	%	118	4,6	100
	Gestión de quejas y reclamos	%	N.A	80	80
	Plan de relacionamiento con jubilados	%	N.A	100	90
	Incidentes ambientales	Número natural	56	116	52
	Barriles de hidrocarburos derramados	Barriles derramados / 1 millón de barriles	2,482	7,533.1	2,234
	Contenido de azufre en ACPM	PPM (Partes por millón)	Bogotá (ACEM) II Sem. 259 Resto Pais (ACPM) II Sem 2.575	Bogotá (ACEM) II Sem. 132 Resto país (ACPM) II Sem 1.951	Bogotá (ACEM) 500 Resto Pais (ACPM) 2500
Anormalidades operativas - sociales	Número de eventos	Con afectación 1 Sin afectación 22	2	Con afectación 5	
Indice de apalancamiento para inversión social	Número natural	N.A	0,80	1,05	
Inversión social	Millardos	125	137.008	85.775	
Semillero en formación científica	Número natural	378	391	390	
Número de propuestas tecnológicas trabajadas por semilleros	Número natural	167	195	185	
Sociedad y Comunidad	Cumplimiento del plan de notificación	%	100	100	95
	Atención oportuna derechos de petición	%	91	99,8	100
	Atención oportuna solicitud de información	%	97	96	95
	Elementos sistemáticos que aseguran el respeto de los derechos humanos	Número natural	Política Derechos Humanos	1 Reporte realizado	Realizar reporte (Pacto Mundial)

* Resultados Ecopetrol sin consolidar

Alcance del Reporte de Sostenibilidad

Desde el año 2006 Ecopetrol ha publicado informes anuales de responsabilidad social, utilizando su propia metodología.

En su interés por adoptar y asegurar un sistema de identificación, gestión, notificación y validación de los compromisos y diálogo con sus grupos de interés, Ecopetrol decidió migrar hacia un reporte de sostenibilidad de acuerdo con los lineamientos del Global Reporting Initiative (GRI), por ser éste un estándar internacionalmente reconocido que le permite a la empresa tener comparabilidad consigo misma y con terceros.

Ecopetrol entrega anualmente sus informes en el marco de la Asamblea General de Accionistas. El último Informe de Responsabilidad Social con metodología propia, correspondiente a la gestión del año 2008, fue entregado en la Asamblea realizada el 26 de marzo de 2009.

Aunque este primer reporte con estándar GRI informa sobre la gestión de la empresa para el periodo fiscal comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2009, se incluyen datos e información de 2008 que permiten tener trazabilidad y contexto de algunas iniciativas que se describen.

Límites del Reporte

Desde 2008 Ecopetrol adelanta un proceso de expansión nacional e internacional, y de consolidación como Grupo Empresarial. Es así como actualmente Ecopetrol tiene empresas filiales y subsidiarias en seis países.

Sin embargo, a objeto de aplicar con la mayor rigurosidad posible la metodología prescrita por GRI, este primer reporte de sostenibilidad abarca únicamente la operación de Ecopetrol S.A. en Colombia, como casa matriz, más no las actividades desarrolladas por las sociedades subordinadas que conforman su Grupo Empresarial.

Este informe se ha realizado con base en los lineamientos de la Guía para Reporte de Sostenibilidad de Tercera Generación (G3) de GRI, y responde también a los requerimientos de comunicación establecidos por el Pacto Mundial de Naciones Unidas (Global Compact), iniciativa a la que Ecopetrol adhirió formalmente en abril de 2009.

En el Capítulo 7 de esta publicación se incluye la matriz de indicadores requeridos por GRI y su correspondencia con los diez principios del Pacto Mundial. Se convierte de esta forma en la primera comunicación de avance en progreso exigida por esta iniciativa.

Proceso de definición de contenidos

En 2009 Ecopetrol firmó un convenio de consultoría con Vincular, el Centro de Responsabilidad Social Empresarial de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile, dirigido a instalar en el equipo de trabajo interno las capacidades que aseguraran la elaboración del Reporte de Sostenibilidad utilizando adecuada e integralmente la metodología de tercera generación del Global Reporting Initiative (G3-GRI).

Para lograr lo anterior, se llevó a cabo un proceso que incluyó los siguientes pasos:

- Septiembre de 2009:
 - Diagnóstico y validación frente a ISO 26.000 que utilizó dos tipos de insumos: información enviada a los consultores por parte de Ecopetrol y entrevistas de los consultores con líderes de los procesos.
- Octubre de 2009:
 - Presentación al Comité Directivo de Ecopetrol sobre metodología GRI y reportes de sostenibilidad. Como resultado de esta presentación, se identificó el equipo de trabajo para elaborar el reporte, especialmente aquellas personas responsables de suministrar la información.
 - Realización de tres talleres para reportar bajo metodología G3 del GRI, dictados a 57 personas identificadas como líderes que manejan las diferentes temáticas e indicadores GRI al interior de la empresa. Estas



capacitaciones tuvieron una intensidad de 24 horas en total y fueron dictadas por el experto de Vincular. De las capacitaciones y de su posterior debate, salió como resultado el contenido del Reporte: se logró identificar aquellos aspectos de alta relevancia y materialidad para la mayor parte de los grupos de interés y se definieron los antecedentes que podrían constituir los aspectos centrales de los indicadores.

- Noviembre de 2009:
 - Se enviaron cartas a las distintas áreas y responsables de reportar para el informe, solicitando la información definida en el paso anterior.
- Diciembre de 2009:
 - Se recibió la información solicitada a los líderes de los procesos.
- Enero de 2010:
 - Se consolidó la información recibida y se envió a Vincular para recibir los primeros comentarios.
- Febrero de 2010:
 - Se redactó y envió un primer borrador del Reporte para revisión del Comité de Gobierno Corporativo de la Junta Directiva.
 - Se envió el primer borrador para lectura crítica al Centro Vincular.
 - Se ajustó la información de acuerdo con las recomendaciones recibidas de ambas instancias.
 - Se realizó el proceso de edición, diagramación, publicación
- Marzo de 2010
 - Se entregará el Reporte en la Asamblea General de Accionistas.
- Abril de 2010
 - La empresa programó un evento de socialización y entrega del Reporte entre sus diferentes grupos de interés, en el mes de abril de 2010 en Bogotá.

Todo el proceso de elaboración del primer reporte de sostenibilidad fue liderado por la Unidad de Responsabilidad Social Empresarial, que depende de la Secretaría General. Esta es el área que lidera en Ecopetrol la estructuración e implantación del modelo de gestión de RSE y, como tal, debe asegurar la gestión y el logro de los impactos sobre los grupos de interés que, a su vez, apoyan el logro de los objetivos empresariales.

De esta manera, cualquier inquietud, consulta o solicitud de información adicional sobre este informe, debe ser enviada a la Unidad de RSE, al correo electrónico reportedesostenibilidad@ecopetrol.com.co

Igualmente, el Reporte se encuentra disponible para el público en general en:

www.ecopetrol.com.co

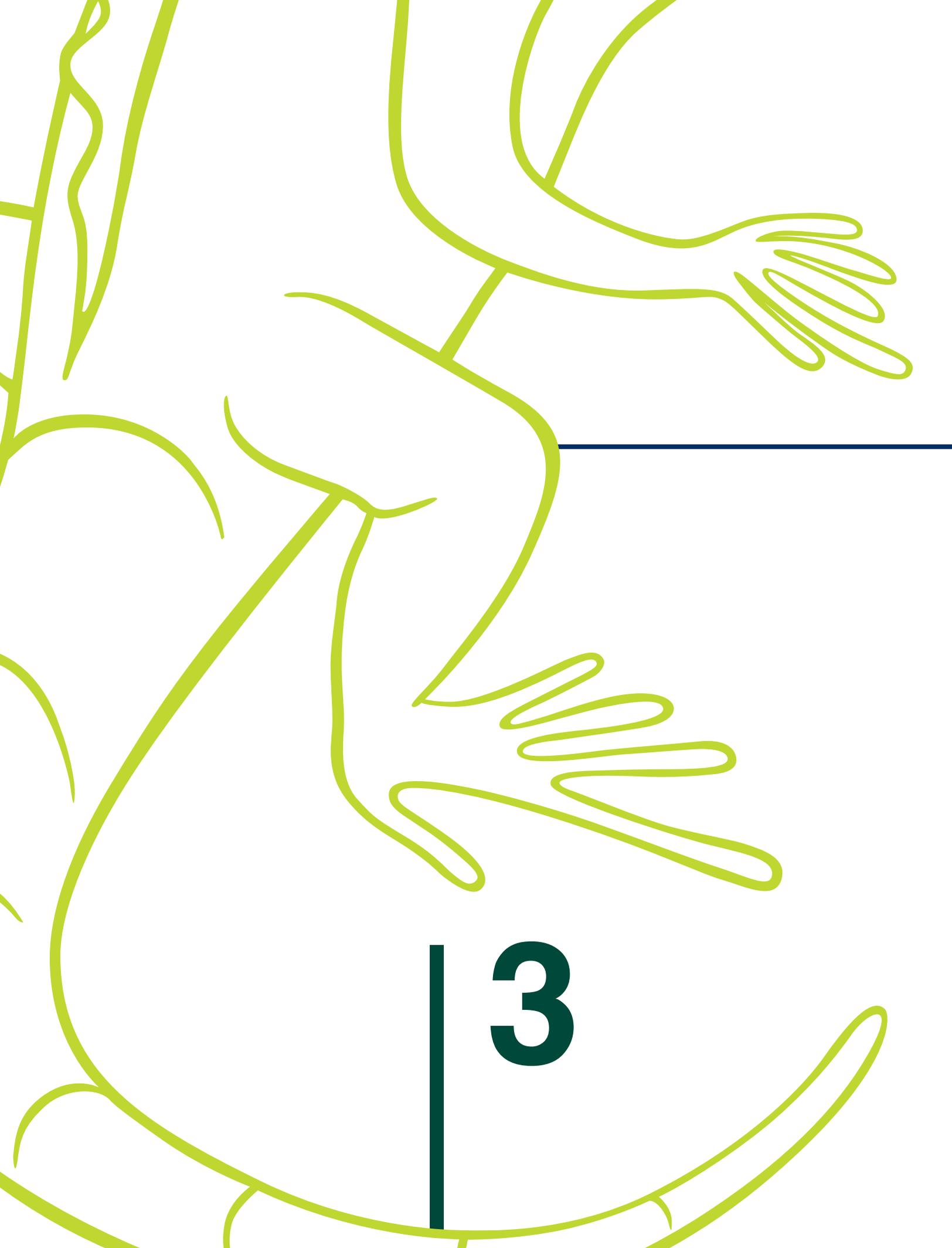
Autodeclaración de Nivel y Aseguramiento Externo

La metodología G3 de GRI establece que cada empresa reportante debe autodeclarar su nivel de reporte de acuerdo con el cumplimiento logrado y, complementariamente, realizar un proceso de aseguramiento externo para transparentar mediante el pronunciamiento de un tercero independiente, el nivel alcanzado por el reporte.

Los niveles –A, B y C– se determinan por la cobertura de un número de indicadores que en su conjunto suman 79.

Los lectores de este documento podrán apreciar que en total incluye 54 indicadores: 7 de los 9 posibles en la dimensión económica; 25 de los 40 posibles en la dimensión social, y 22 de los 30 posibles en la dimensión ambiental.

De acuerdo con esos resultados, Ecopetrol podría declararse en nivel A, no obstante estamos conscientes que aún nos queda camino por recorrer. Es así como en esta oportunidad, por tratarse de un primer ejercicio ceñido estrictamente a G3-GRI, Ecopetrol ha resuelto autodeclararse en Nivel B.◦



3



Dimensión económica financiera

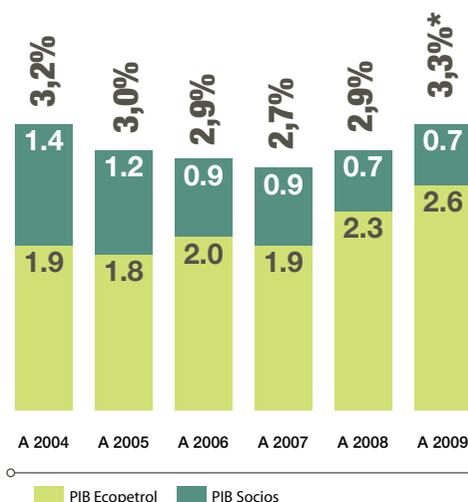
De acuerdo con la metodología G3 de GRI, las empresas deben informar a sus grupos de interés de manera clara los principales aspectos que permiten determinar con facilidad la salud financiera de la organización.

Para ello es preciso entregar las cifras que permitan comprender desde su origen la forma en que la empresa genera y distribuye riquezas. Dada la envergadura de Ecopetrol y sus implicancias para la economía nacional, este capítulo ha sido redactado de la manera más sencilla y acotada posible.

El petróleo ha sido uno de los principales motores de la economía colombiana. Ello se refleja en su aporte a la producción nacional, a la generación de divisas a través de los ingresos por exportaciones y la inyección de recursos de capital extranjero, y al desarrollo de la infraestructura productiva del país.

El aporte del sector petrolero al producto interno bruto (PIB), ha logrado mantenerse en promedio en 3% en los últimos cinco años. Por su parte, la contribución de Ecopetrol dentro del PIB petrolero pasó de 58% en 2004 a 80% en 2009, debido al repunte de la producción de crudo proveniente de los campos que explota directamente la empresa (ver gráfico 1).

Gráfico 1.
Producto interno bruto (PIB) petrolero (% PIB)



*Estimado

Fuente: DANE "PIB por ramas de actividad económica a precios constantes de 2000 (desestacionalizada)"

Nuestro desempeño

La reducción del 10% en los ingresos operacionales consolidados de 2009 comparados con el año anterior obedeció, principalmente, a la caída de los precios internacionales del crudo. Esto fue parcialmente compensado con los mayores volúmenes exportados y la contribución de las compañías subordinadas en los ingresos totales operacionales, con una participación del 22%. Se destaca la participación de la Refinería de Cartagena, con el 12%; Hocol Petroleum Limited, con el 6% y Propilco, con el 3% (ver tabla 7).

Por su parte, los ingresos no operacionales consolidados aumentaron al verse impactados por la diferencia en cambio generada por Ocesa de \$8.232.897 millones (contra un gasto por este mismo concepto de \$8.265.938 millones, para una pérdida neta de \$33.041 millones). Sin el efecto del ingreso de Ocesa, los ingresos no operacionales se redujeron en \$6.375.273 millones, cifra muy similar a la reducción de los ingresos no consolidados de Ecopetrol, que fueron de \$6.471.895 millones (ver tabla 7).

Tabla 7.
Ecopetrol, ingresos consolidados 2009

Cifras en millones de pesos

	2009	2008	Variación	%
Ventas nacionales	14.058.534	21.597.999	(7.539.465)	-35%
Ventas al exterior	16.345.856	12.298.670	4.047.186	33%
Ingresos operacionales	30.404.390	33.896.669	(3.492.279)	-10%
Ingresos financieros	15.568.920	13.341.200	2.227.720	17%
Ingresos no financieros	876.608	1.246.704	(370.096)	-30%
Ingresos no operacionales	16.445.528	14.587.904	1.857.624	13%
Ingresos totales	46.849.918	48.484.573	(1.634.655)	-3%

Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia Financiera

Costos en 2009

El costo de ventas consolidado de Ecopetrol en 2009 representó el 65,5% de los ingresos operacionales. En el mismo periodo se observó una variación del 4% con respecto al año anterior, derivada principalmente del incremento en la actividad productora, así como en algunos conceptos al comportamiento del precio de referencia internacional - WTI (West Texas Intermediate). La variación también estuvo dada por la incorporación de los costos de producción y ventas de las nuevas participaciones en compañías.

Los costos variables por \$12.743.336 millones en 2009 presentaron una reducción del 5% con respecto al año anterior, debido principalmente al efecto de los precios internacionales que, en promedio, fueron menores.

En materiales de proceso, durante 2009 hubo un incremento de \$55.358 millones con relación a 2008 por la mayor producción y mantenimiento, lo que originó mayor consumo de catalizadores y químicos; de igual manera, se incrementaron los conceptos de amortización, agotamiento y abandono de instalaciones en un 36%, conceptos asociados a la mayor producción. Asimismo, se incorporó como concepto variable la depreciación por unidades de producción de Hocol.

Los costos fijos por \$7.162.737 millones presentaron un incremento del 27% con respecto al año anterior, debido principalmente al incremento en depreciaciones por nuevas capitalizaciones e incorporación de propiedad planta y equipo de las filiales.



Tabla 8.
Ecopetrol, costo de ventas consolidado 2008 – 2009

Cifras en millones de pesos

	2009	2008	Variación	%
Costos Variables:				
Compras de hidrocarburos - ANH	4.358.408	5.584.474	(1.226.066)	-22%
Compras de crudo asociación y concesión	4.130.116	3.193.690	936.426	29%
Amortización y agotamiento	1.474.918	1.087.583	387.335	36%
Productos importados	2.739.681	3.470.987	(731.306)	-21%
Materiales de proceso	166.785	113.427	53.358	47%
Energía Eléctrica	156.405	112.355	44.050	39%
Compras de otros productos y gas	57.335	689.639	(632.304)	-92%
Costo por primas - neto	554	1.898	(1.344)	-71%
Depreciación unidades de producción	48.834	0	48.834	100%
Ajustes vol. y Otras asignaciones	(334.658)	(590.702)	256.044	-43%
Inventario inicial menos final	(55.042)	(239.033)	183.991	-77%
Costos Fijos:				
Depreciación línea recta	1.239.846	670.279	569.567	85%
Servicios contratados asociación	1.290.177	1.188.294	101.883	9%
Costos laborales	918.264	751.826	166.438	22%
Servicios transporte de hidrocarburos	637.029	581.945	55.084	9%
Amortización cálculo actuarial	82.812	207.363	(124.551)	-60%
Mantenimiento	1.274.618	831.553	443.065	53%
Amortización de diferidos, intangibles y seguros	94.288	73.343	20.945	29%
Servicios contratados	451.222	294.351	156.871	53%
Materiales y suministros de operación	316.218	266.134	50.084	19%
Impuestos y contribuciones	326.767	199.175	127.592	64%
Costos generales	7.056	23.914	(16.858)	-70%
Costos de proyectos no capitalizados	524.440	571.941	(47.501)	-8%
	19.906.073	19.084.436	821.637	4%

Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia Financiera

Se presentó un incremento en los servicios contratados derivado de la mayor actividad y mantenimientos durante 2009, lo que originó mayor compra de materiales y suministros de operación; de igual manera, se incrementaron los impuestos y las contribuciones (ver tabla 8).

Indicadores financieros

Como se señala en la tabla 9, los indicadores de liquidez, endeudamiento y rentabilidad de Ecopetrol en 2009 presentaron una reducción con relación a 2008. Esta situación se explica de la siguiente manera:

- Indicadores de liquidez: su disminución obedeció a la utilización de los recursos existentes en los portafolios de inversión de corto plazo para la adquisición directa e indirecta de empresas estratégicas como Hocol, Orensa y la Refinería de Cartagena, entre otras.
- Indicador de endeudamiento: su variación se explica por la obtención de recursos a través de la firma de contratos de crédito por \$2.220.200 millones con la banca local y por la colocación de bonos por US\$1.500 millones destinados a financiar el plan de inversiones 2009 - 2015 de la compañía.

Tabla 9.
Indicadores financieros no consolidados

Cifras en millones de pesos

	2006	2007	2008	2009
Indicadores de liquidez				
Razón corriente (Activo corriente / Pasivo corriente)	1,8	2,6	2,3	1,4
Capital de trabajo en millones de pesos (Activo corriente - Pasivo corriente)	3.270.012	9.429.468	8.206.999	2.824.522
Prueba ácida (Activo corriente - Inventarios) / Pasivo corriente	1,6	2,3	2,0	1,2
Indicador de endeudamiento				
Nivel de endeudamiento (Total pasivo / Total activo)	51%	44%	28%	38%
Endeudamiento financiero (Pasivo financiero / Total pasivo)	0%	0%	0%	27%
Concentración endeudamiento en el corto plazo (Pasivo corriente / Total pasivo)	0%	0%	0%	1%
Indicador de rentabilidad				
Margen operacional (Utilidad operacional / Ventas)	26%	40%	39%	29%
Margen neto (Utilidad neta / Ventas)	18%	23%	36%	19%
Rendimiento sobre activos - ROA (Utilidad neta / Activos totales)	8%	11%	24%	10%
Rendimiento sobre patrimonio - ROE (Utilidad neta / Patrimonio)	16%	19%	34%	16%
Indicador de Utilidad				
Utilidad por acción	199,73	168,6	287,37	129,87

Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia Financiera

- Indicador de rentabilidad: presentó una reducción con respecto al año anterior, principalmente por la disminución en la utilidad operacional, la cual se vio impactada por el comportamiento de los precios internacionales, aunque se compensó parcialmente con los mayores volúmenes vendidos, tanto en el país como en el exterior.

Gastos laborales trabajadores activos

Durante 2009 la planta de personal ascendió a 6.695 trabajadores. Se realizaron 560 nuevas vinculaciones y 343 personas se acogieron al beneficio de la jubilación.

El incremento salarial para la nómina directiva fue de 4,77% a partir del 1° de julio de 2009. Asimismo, producto del arreglo directo en la Convención Colectiva de Trabajo, se fijó un incremento salarial del 6,02% a partir de la misma fecha, para 2.784 trabajadores de la nómina convencional. También se aprobó el incremento de las ratas salariales del

escalafón conforme a la Política de Compensación, basada en la referenciación del mercado y en criterios de equidad interna, permitiendo ajustes en porcentajes que oscilaron entre 0,8% y el 12% por categoría y nivel.

La variación de los gastos laborales entre los años 2008 y 2009, fue del 16% (ver tabla 10).

Tabla 10.
Gastos laborales trabajadores activos

Cifras en millones de pesos

	Dic.2008	Dic.2009	Variación
Sueldos y salarios	288.591	355.615	23%
Prestaciones sociales	160.931	169.463	5%
Beneficios	179.680	206.597	15%
Salud	83.597	96.152	15%
Educación	50.226	50.656	1%
Aportes Parafiscales	40.284	57.332	42%
Otros	19.954	20.539	3%
Total	823.263	956.354	16%

Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia Financiera



Gastos pensionales

En comparación con 2008 se vio una disminución en la amortización del cálculo actuarial, debido a que los rendimientos de los patrimonios autónomos pensionales han cubierto los pagos de mesadas y el incremento de la obligación pensional, los cuales se controlan en cuentas de orden como resultado del proceso de conmutación que se dio a diciembre 31 de 2008. En 2009 sólo se reconoció la amortización actuarial de Salud y Educación (ver tabla 11).

Tabla 11.
Gastos pensionales Ecopetrol

Cifras en millones de pesos

	Dic.2008	Dic.2009	Variación
Amortización Actuarial Jub	1.004.420	407.083	-59%
Salud Jubilados	107.213	132.322	23%
Educación Jubilados	51.146	55.752	9%
Total	1.162.779	595.157	-49%

Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia Financiera

Inversión y gestión con socios

Ecopetrol realiza su actividad exploratoria en cuatro modalidades: operación directa, contratos de asociación, participación en riesgo y participación en riesgo en contratos operados por terceros.

Actualmente Ecopetrol cuenta con 30 socios para la actividad exploratoria de los cuales, 17 son en Colombia y 13, en el ámbito internacional (ver tablas 12 y 13).

Tabla 12.
Socios exploratorios en Colombia

No.de socios	Compañía
1	Lukoil Overseas Colombia
2	Repsol Exploración Colombia S.A
3	Hocol S.A.
4	Tepma
5	Talisman
6	Meta Petroleum

No.de socios	Compañía
7	Grantierra Energy Colombia Ltd.
8	Drummond Ltd.
9	Ramshorn International Limited
10	Petrobras Colombia Limited
11	Shell Exploration and Production Colombia
12	Maurel & Prom Colombia B.V
13	British Petroleum Company
14	Hess
15	ONGC Videsh
16	Lewis Energy Colombia
17	TPIC

17 Total número de socios en activos exploratorios en Colombia

Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia de Exploración y Producción

Tabla 13.
Socios exploratorios en el ámbito internacional

No. de socios	Compañías a nivel internacional
1	TALISMAN
2	PETROBRAS
3	PETROPERÚ
4	PETROGAL
5	VALE DO RIO DOCE
6	ANADARKO
7	HESS
8	REPSOL
9	STATOILHYDRO
10	ENI
11	BP
12	GDF SUEZ
13	MOESX

13 Total número de socios en activos exploratorios internacionales

30 Total número de socios en activos exploratorios de Ecopetrol

Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia de Exploración y Producción

Durante 2009 se perforaron 70 pozos exploratorios en Colombia a cargo de diferentes empresas de los cuales, diez correspondieron a Ecopetrol como operador directo y seis fueron de participación de riesgo, donde Ecopetrol no es el operador.



Los jóvenes guajiros, muchos de ellos pertenecientes a la comunidad indígena wayúu, son objetivo directo de las actividades culturales y educativas que fomenta la Asociación.

Asociación Guajira
Grupo de Interés: Socios

Buena Práctica

Una alianza con ritmo guajiro

La asociación de Ecopetrol con Chevron desde hace 36 años ha garantizado la explotación del principal yacimiento de gas del país a la par que ha apoyado centenares de proyectos sociales para asegurar el desarrollo del entorno.

Durante décadas la comunidad indígena wayúu ha tenido como una de sus actividades tradicionales de subsistencia la pesca en el mar Caribe, muy cerca de las costas del municipio de Manaure, en la península de La Guajira. A partir de 2009 esta actividad, tan autóctona como su lengua vernácula el wayunaki, dio un giro para convertirse en un trabajo que aplica las más modernas técnicas internacionales de pesca y que les aporta un ingreso económico adicional.

El GPS, un sistema de localización satelital que incorpora las más actualizadas tecnologías de posicionamiento geográfico, es el instrumento que le ha permitido a esta milenaria comunidad mejorar

sus faenas de pesca en los últimos años y que ha llegado a las manos de sus miembros a través de la Asociación Guajira, que integran Ecopetrol y Chevron.

Tras un proceso de capacitación y socialización que duró alrededor de cuatro años, las empresas petroleras que conforman la Asociación, y organizaciones como la Fundación Ecósfera y el municipio de Manaure lograron que 630 pescadores de la comunidad wayuu se beneficiaran del proyecto de Fortalecimiento Integral de la Pesca Artesanal.

Como éste, son más de un centenar de proyectos los que los socios de la Asociación Guajira han emprendido y finalizado con el fin de estrechar sus lazos con las comunidades de la región donde, desde finales de la década de los setenta, Ecopetrol y Chevron explotan Chuchupa, el campo de gas natural más importante que tiene Colombia en el mar abierto.



Este complejo gasífero es el principal abastecedor de este combustible del país, principalmente en la Costa Atlántica. Las reservas de Chuchupa posibilitaron desde la década de los noventa impulsar un ambicioso plan de masificación que hoy en día les da la posibilidad a más de cuatro millones de hogares colombianos de disfrutar los beneficios de una energía más económica y de menor impacto para el medio ambiente.

El campo de gas guajiro se ha convertido en una de las insignias en el mapa petrolero y energético de Colombia como quiera que durante los últimos 35 años ha suministrado gas para suplir más de la mitad de la demanda del país.

Los yacimientos son explotados bajo el contrato de la asociación Guajira, donde además de todas las facilidades de producción ubicadas en dos gigantescas plataformas marinas, en 2007 se construyó el gasoducto binacional que ha permitido realizar ventas de gas a Veneuela.

La asociación se ha regido por principios como la excelencia operacional y la responsabilidad corporativa por parte de cada una de las empresas socias. Precisamente dentro de la estrategia de Responsabilidad Social Empresarial, Ecopetrol ha reafirmado su promesa de valor con el socio a fin de asegurar negocios sostenibles dentro de un marco de actuación transparente, confiable y de liderazgo compartido.

Uno de las principales prácticas que aseguran el cumplimiento compromisos, es la de contribuir conjuntamente a la viabilidad del negocio asegurando el desarrollo del entorno.

En ese sentido, el modelo social implementado por la Asociación ha elaborado un modelo social que permite la apropiación y mantenimiento de equipos y herramientas como parte de la estrategia de autogestión comunitaria.

Con el respeto a las autoridades tradicionales, a las comunidades en general y a sus instituciones, la Asociación adelanta proyectos con el objeto de fortalecer su identidad cultural.

Adicionalmente, Ecopetrol participó en otros nueve pozos exploratorios en contratos de asociación y en tres proyectos de perforación exploratoria internacional.

La inversión total y la inversión realizada por Ecopetrol con sus socios exploratorios durante 2009 se aprecia en la tabla 14.

Tabla 14.
Inversión total con socios exploratorios

Cifras en millones de dólares

Tipo contrato	Inversión total contrato	Inversión total Ecopetrol
Contratos en asociación	20,2	0
Contratos de participación en riesgo Ecopetrol operador	27,4	13,7
Contrato de participación en riesgo Ecopetrol no operador	63,6	22,1
Contrato Exploración & Producción, convenios Exploración & Producción y Contratos de evaluación técnica Ecopetrol 100%	105,7	98
Inversión total Ecopetrol en todos los contratos		133,8
Inversión total proyectos internacionales		247,8

Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia de Exploración y Producción

En 2009 se realizaron actividades de producción en 100 campos de la operación directa y en 170 de la operación asociada, y las inversiones con los socios fueron de US\$961 millones, lo que representó un incremento de cerca del 13%, comparado con los US\$853 millones del año 2008.

A diciembre de 2009 se encontraban vigentes 94 contratos de distintas modalidades con 41 diferentes compañías, que a su vez pueden estar constituidas bajo diversas modalidades, como socias de Ecopetrol en las operaciones en Colombia. Los contratos vigentes se distribuyen de acuerdo con la modalidad contractual, como se aprecia en la tabla 15.

Tabla 15.
Contratos de producción según modalidad

Modalidad	Número de contratos
Asociación	46
Colaboración empresarial	2
Producción incremental	5
Sólo riesgo	15
Campos descubiertos no desarrollados e inactivos	20
Participación de riesgo	3
Servicios y colaboración técnica	1
Alianza tecnológica	1
Tribunal de Arbitramento - Acuerdo de Cooperación	1
Total	94

Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia de Exploración y Producción

Cada tipo de contrato responde a oportunidades de diversificación de riesgo, transferencia de tecnología y aprovechamiento de los diferentes potenciales de las áreas en producción.

En los contratos de sólo riesgo Ecopetrol no tiene participación en la producción hasta que los campos sean comerciales, momento en el cual la empresa reconoce inversiones y gastos. Antes de declarar esta comercialidad, las inversiones están a cargo del socio.

En general, la participación de Ecopetrol en los contratos de asociación está entre el 30% y el 60%. En participación de riesgo, está entre el 55% y el 65%. Y en los contratos de campos descubiertos no desarrollados e inactivos (Cdndi), su participación obedece a una negociación que varía entre el 5% y el 81%.

Las operaciones con los socios con las que se han logrado mayores incrementos en la producción y las reservas de hidrocarburos son la actividad de crudos pesados y el desarrollo de gas.

En este último se aseguró el crecimiento de la oferta de gas comercial con la entrada de la ampliación de la capacidad de compresión en Chuchupa, que soportó el aumento de las exportaciones a Venezuela y el interior del país, y en Cusiana - Cupiagua, a través de la continuación de los pro-

yectos para la construcción de nueva capacidad de plantas de tratamiento de gas que permitirán la entrega de gas natural en las condiciones de calidad requeridas para su venta, y la recuperación de gas licuado de petróleo (GPL).

En campos maduros, los mayores esfuerzos e inversiones estuvieron en la perforación de pozos de relleno y reemplazo, y en la optimización e implementación de nuevos proyectos de inyección de agua. Es así como en los campos de La Cira Infantas se mantuvo un nivel importante de actividad con la perforación de 168 pozos de desarrollo, comparados con los 170 de 2008, que implicaron para Ecopetrol una inversión de US\$138 millones en 2009, ejecutada por el socio. Por otro lado, Ecopetrol participa en la red nacional de ductos en calidad de socio o propietario de la infraestructura, como se aprecia en la tabla 16.

Tabla 16.
Participación de Ecopetrol en la red de ductos

Sistema	Ecopetrol 100%	Ecopetrol con terceros	Total
Oleoductos	2,911	2,217	5,128
Poliductos	3,654		3,654
Propanoductos	381		381
Total	6,947	2,217	9,164

(Datos de longitud en kilómetros)

Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia Ejecutiva del Downstream

Geográficamente la red nacional de ductos está distribuida a lo largo y ancho del país, partiendo de los centros de producción hacia los centros de refinación o exportación, y de los centros de refinación hacia los centros de consumo o exportación. Estos sistemas se encuentran interconectados, salvo los oleoductos del sur, que evacúan los crudos a través del puerto de Tumaco (ver imagen 9).

En transporte, Ecopetrol establece relaciones de largo plazo con sus socios, en virtud del monto de las inversiones que realiza y de las sinergias que potencializan su modelo de negocio, como se presenta en la tabla 17.



*Rubén Magdaniel
Pabón
Director de Cultura
y Juventud,
departamento de
La Guajira.*

Testimonial socio Gas y cultura para todos

“La sala interactiva del gas puesta en funcionamiento en agosto de 2009 ha sido uno de los más recientes aportes que la asociación conformada por Ecopetrol y Chevron ha realizado a la cultura y la educación del departamento de La Guajira.

Este tipo de salas se han diseñado y manejado con el concepto de un museo. En promedio, por esta sala pasan entre 60 y 70 personas diariamente, y durante los fines de semana la afluencia puede subir a 100 personas, entre niños, padres de familia, estudiantes y algunos extranjeros que se interesan en conocer sobre el desarrollo del gas en nuestra región y nuestro país.

Esta sala interactiva y étnica es un aporte muy importante por cuanto reafirma el compromiso de las empresas Ecopetrol y Chevron con la población guajira, toda vez que les permite a los visitantes interactuar con nuestra cultura y con todo lo que significa nuestra identidad patrimonial; en una palabra: nuestra idiosincrasia.

Este proyecto, al igual que todos aquellos que, gracias a su política de responsabilidad social, Ecopetrol ha apoyado en materia cultural, sirve para afianzar la empresa con la población guajira y mostrarnos como una gran familia”.

Imagen 9.
Infraestructura petrolera

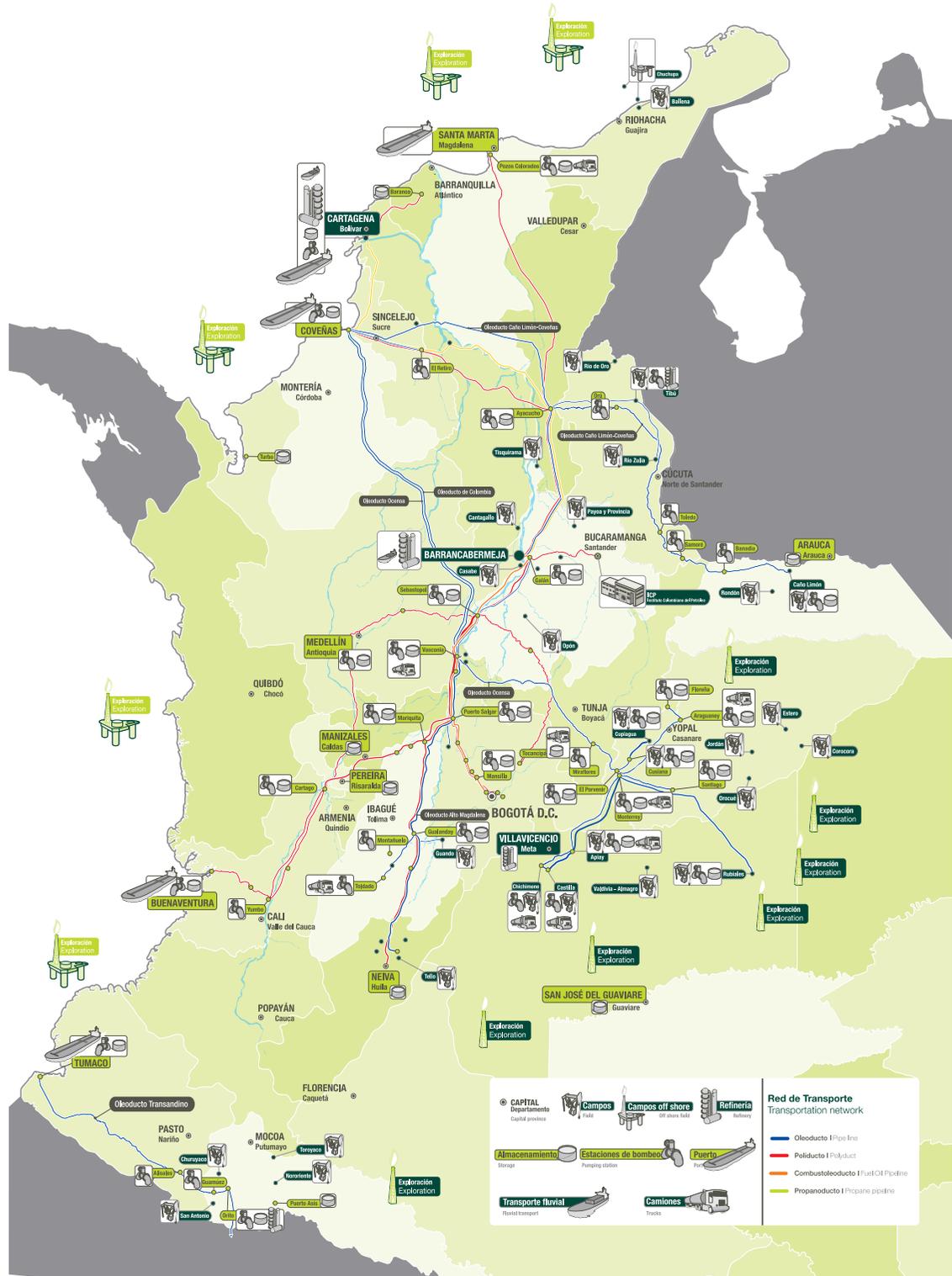




Tabla 17.
Características de la relación con socios en transporte de hidrocarburos

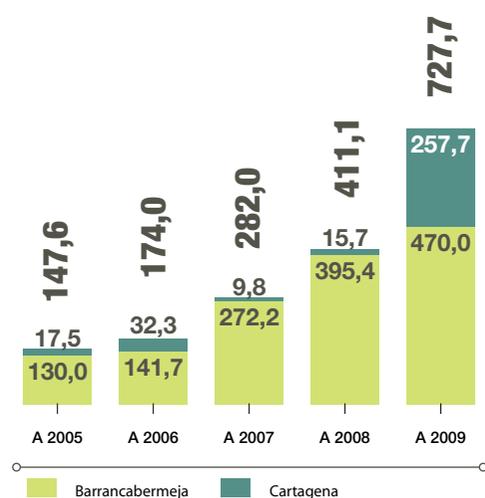
Descripción	OCENSA Oleoducto Central	ODL Oleoductos de los Llanos	ODC Oleoductos de Colombia	OAM Oleoduto del Alto Magdalena	SERVIPORT
# de socios	3	2	6	5	5
Permanencia con nosotros	Desde 1995 a la fecha	Desde 2008 a la fecha	Desde 1989 a la fecha	Desde hace 20 años	Desde 1984 a la fecha
Monto de la relación	Activo que vale U\$2.5 billones	Activos que vale U\$530 millones	Activo que valen U\$800 millones	Activo que vale U\$400 millones	Inversión de U\$3,18 millones
Estrategia de crecimiento con el socio	Apalancamiento financiero para el desarrollo del proyecto y beneficios económicos por transporte y evacuación de crudos. Sinergias empresariales	Apalancamiento para la construcción del proyecto de transporte. Sinergias empresariales	Transporte de crudo de Ecopetrol a bajos costos. Compartir experiencias con compañías de talla mundial. Sinergias empresariales	Transporte de crudo de Ecopetrol a bajos costos. Compartir experiencias con compañías de talla mundial. Sinergias empresariales	Beneficios por costos de servicios portuarios al generar sinergias entre socios como reducción de tarifas en operación marítimas y monoboyas

Finalmente, las inversiones de las dos refinerías (Cartagena y Barrancabermeja) en 2009 ascendieron a US\$727 millones, superiores en un 77% con respecto al año anterior (ver gráfico 2). Los principales proyectos de inversión que se adelantan en las refinerías se aprecian en la tabla 18.



Planta de la Refinería de Cartagena, Reficar.

Gráfico 2.
Inversiones en las refinerías



Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia Ejecutiva del Downstream
 *Incluye el presupuesto utilizado para comprar la participación de Glen-core en Reficar.





Panorámica de la Refinería de Barrancabermeja, la más grande del país.

Tabla 18.
Principales proyectos de inversión en las refinerías

Proyecto de inversión	Objetivo del proyecto	Presupuesto total (millones de dólares)	Fecha final
Modernización de la Refinería de Barrancabermeja	Adaptar la infraestructura de la Refinería para procesar crudos pesados.	2.829,0	2013
Plan maestro de servicios industriales	Optimizar los sistemas de generación de vapor, agua y energía de la Refinería de Barrancabermeja.	419,7	2013
Control operacional consolidado	Implementar aplicaciones de control avanzado para ocho plantas, actualizar cuatro existentes y construir un edificio de control centralizado.	63,7	2012
Crecimiento infraestructura petroquímica	Ampliar, de forma rentable, la participación en los mercados nacional y regional de petroquímicos para lograr el máximo valor agregado de las corrientes de refinería y gas de campos.	4.589*	2014
Segregación de propileno grado refinería	Suministrar 50 kilotoneladas / año de propileno grado refinería a Propilco con un grado de pureza del 65%.	23,1	2010
Ampliación capacidad de almacenamiento PGR (propileno grado Refinería)	Ampliar la capacidad de almacenamiento de la Refinería de Barrancabermeja, de 16 mil barriles a 30 mil barriles.	40,1	2011
Hidrotratamiento	Producir 19 mil barriles de gasolina y 56.600 barriles de diesel hidrotratado Refinería de Barrancabermeja.	905	2010
Plan Maestro de Desarrollo Refinería de Cartagena	Otorgarle a la Refinería amplia flexibilidad para cargar crudos económicos, producir refinados de calidad internacional, apalancar el crecimiento petroquímico e incrementar su capacidad de proceso.	3.355**	2013

* No incluye aromáticos.

** Ecopetrol aportará el 40% de la inversión requerida. Los recursos faltantes se obtendrán a través de financiación de terceros.

Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia Ejecutiva del Downstream



Composición accionaria

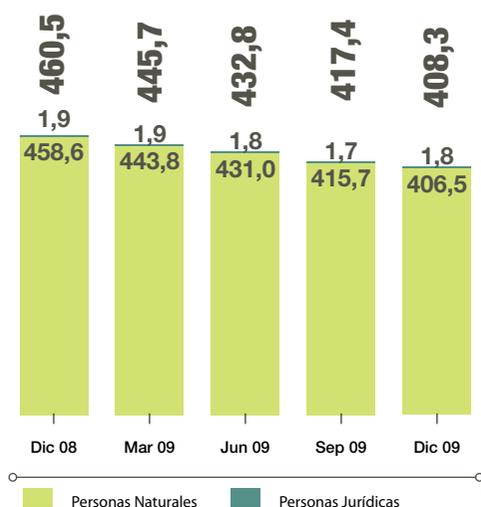
A 31 de diciembre de 2009 el número de accionistas de Ecopetrol era de 408 mil, lo que representa una disminución del 11,3% (52 mil accionistas) con respecto al 31 de diciembre de 2008. Esta disminución se presentó principalmente en las personas naturales, con 52.100 accionistas

(-11,31%) y en menor proporción en las personas jurídicas, con 111 accionistas (-0,02%). Para mayor detalle ver tabla 19. La evolución en el número de accionistas durante 2009 se observa en el gráfico 3.

Tabla 19.
Composición accionaria de Ecopetrol

Accionistas	A 31 de diciembre de 2008		A 31 de diciembre de 2009	
	Participación	Número de acciones	Participación	Número de acciones
Nación	89,90%	36.384.788.817	89,90%	36.384.788.817
Fondos de pensiones	3,89%	1.575.286.565	4,71%	1.908.244.461
Personas naturales	5,17%	2.093.018.808	4,27%	1.729.901.400
Fondos y compañías externas	0,13%	52.871.051	0,18%	73.890.381
Personas jurídicas	0,81%	329.748.347	0,74%	299.866.208
Fondo Ecopetrol - ADR Program	0,09%	36.799.000	0,19%	75.821.321
Total	100,00%	40,472,512,588	100,00%	40,472,512,588

Gráfico 3.
Evolución en el número de accionistas



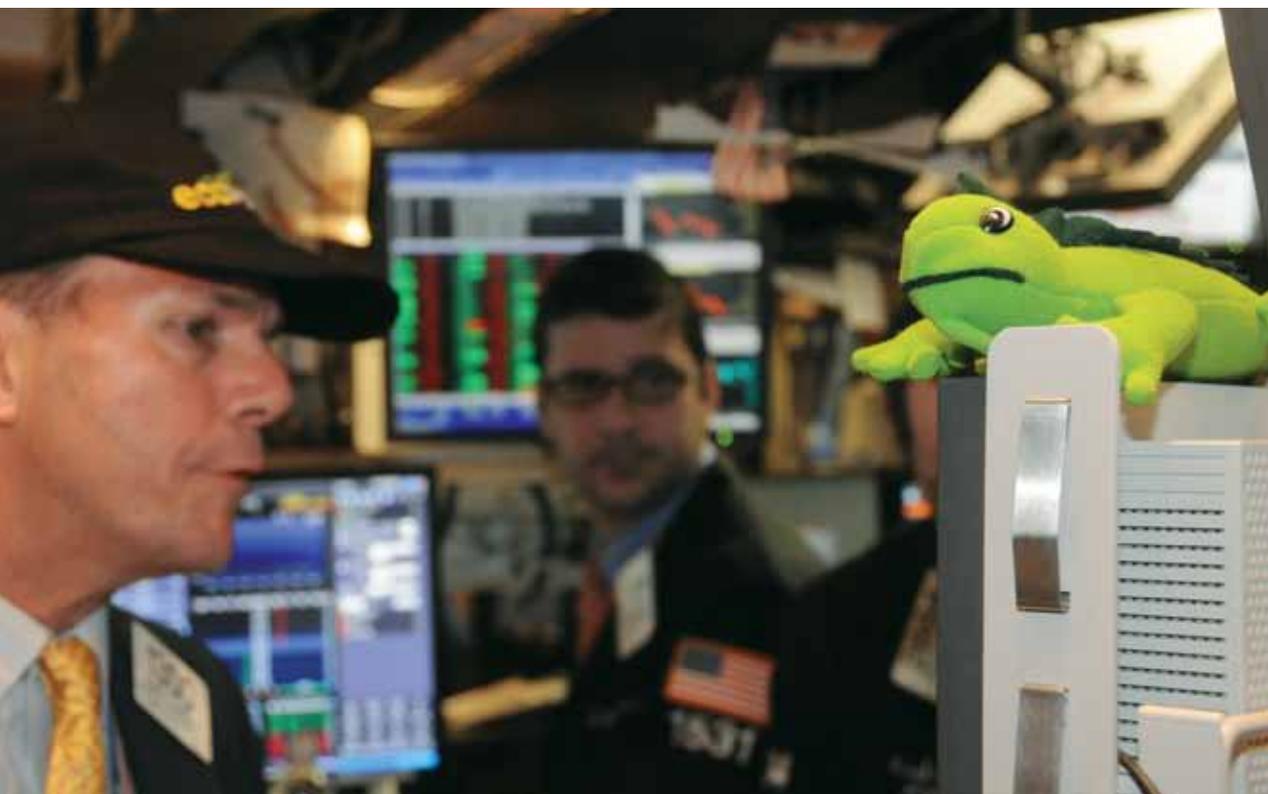
Las acciones vendidas por personas naturales fueron adquiridas principalmente por los fondos de pensiones, quienes aumentaron su participación un 0,82% (333 millones de acciones).

El 60% de los accionistas está ubicado en las cinco principales ciudades del país y su distribución no ha variado significativamente. La disminución ha sido proporcional al número de accionistas que hay en cada una de las ciudades.

Comportamiento de la acción

El precio de la acción de Ecopetrol cerró el año 2009 en \$2.485 (ver gráfico 4). Esto equivale a una valorización de 24% en relación a 2008, debido principalmente a la recuperación de los mercados y las economías mundiales que impulsaron el precio del petróleo WTI a niveles de US\$80 por barril, así como a los positivos resultados de la empresa que avanza para alcanzar los objetivos del Plan Estratégico.

Durante 2009 la valorización del Índice General de la Bolsa de Valores de Colombia fue de 53%. La acción de Ecopetrol fue la especie de mayor bursatilidad en el mercado de valores colombiano con niveles de 10.226.965 acciones negociadas en promedio diariamente.



La iguana llegó a Nueva York en 2008, momento desde el cual la empresa cotiza en la Bolsa de Valores.

Gráfico 4.
Precio de la acción en la Bolsa de Valores de Colombia en 2009



Valor relativo de la acción

En 2009, en promedio el indicador precio/utilidad por acción de Ecopetrol (precio promedio del mes / utilidad neta por acción de los últimos 12 meses), fue de 12, superior al promedio de las compañías pares y majors de petróleo y gas, que fue de 11,5. Este comportamiento se explica principalmente por los positivos resultados de la compañía, como el crecimiento sostenido de la producción, los éxitos exploratorios preliminares de 42% y los resultados de la emisión de bonos, los cuales mejoraron la percepción de los inversionistas sobre la empresa.

Comportamiento del ADR

El ADR (American Deposit Recived) de Ecopetrol en la Bolsa de Valores de Nueva York, cerró el año 2009 en US\$24,26 (ver gráfico 5). Esto equivale a una valorización del 32%, comportamiento muy positivo si se compara con la valorización del índice S&P 500 Oil and Gas, que representa a las compañías más importantes de la industria del petróleo que tranzan en la Bolsa de Nueva York, que al cierre de 2009 fue de -4% (ver gráfico 6).



Gráfico 5.
Precio del ADR de Ecopetrol en la Bolsa de Valores de Nueva York



Gráfico 6.
Valorización ADR de Ecopetrol vs. el Índice S&P Oil and Gas



Inscripción del ADR en la Bolsa de Valores de Lima

A partir de diciembre de 2009 se empezó a tranzar el ADR de Ecopetrol en la Bolsa de Valores de Lima (BVL). El ADR negociado en Perú es el mismo título listado en la Bolsa de Nueva York en septiembre de 2008. La inscripción del ADR en la Bolsa de Valores de Lima no fue una nueva emisión de acciones ni generó recursos financieros adicionales para la empresa.

Para Ecopetrol, el ingreso al mercado de valores peruano, uno de los más dinámicos e importantes de renta variable en Latinoamérica, fue un hito en su estrategia de posicionamiento en los mercados de capitales internacionales, así como un dinamizador de su posicionamiento en ese país, uno de los focos en la estrategia de crecimiento e internacionalización de la empresa.

Aportes a la Nación

Las transferencias de Ecopetrol a la Nación, conformadas por las compras de regalías de hidrocarburos a la Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH), dividendos, impuestos y subsidio de transporte, han registrado crecimientos importantes (ver gráfico 7 y tabla 20). Esto es consecuencia de la evolución positiva de los resultados financieros y operacionales de la empresa.

Gráfico 7. Impuestos y transferencias al Estado

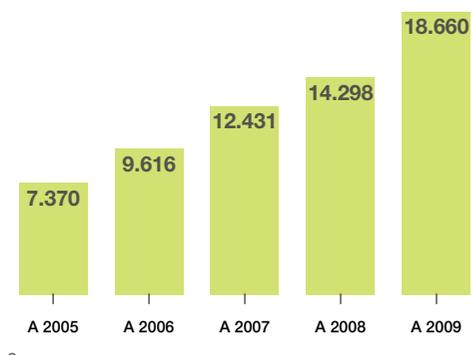


Tabla 20
Impuestos y transferencias al Estado

Cifras en millones de pesos

	2005	2006	2007	2008	2009
Compras a la ANH - Regalías Ecopetrol y terceros	2.895.000	3.676.000	3.912.315	5.584.474	4.358.000
Dividendos sobre utilidades año anterior	1.298.000	2.000.000	3.000.000	4.184.250	8.004.653
Dividendos aplicados a subsidio gasolina y acpm	-	-	1.475.399	-	-
Impuesto Global	1.143.305	1.187.000	1.091.985	1.111.940	1.123.679
Impuesto de renta y otros	1.146.662	1.702.500	1.898.029	2.534.556	4.562.035
Impuesto a las Ventas	847.784	1.011.500	1.014.801	843.663	573.130
Subsidio en transporte de combustibles	39.000	39.000	39.000	39.000	39.000
Impuestos y transferencias al Estado	7.369.751	9.616.000	12.431.529	14.297.883	18.660.497

Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia Financiera

Tabla 21.
Tipos de impuestos a cargo de Ecopetrol

Impuestos	Detalle
Nacionales	Renta y complementarios IVA régimen común Agente de retención de renta, IVA, timbre Timbre asumido por Ecopetrol Sobretasa al diesel Global Impuesto al patrimonio
Territoriales	Impuesto de Industria y Comercio, Avisos y Tableros Agentes retenedores de ICA Alumbrado público Vehículos Predial Sobretasa a la gasolina Impuesto de transporte

Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia Financiera

Ecopetrol es uno de los más importantes contribuyentes de impuestos en Colombia, tanto de orden nacional como departamental. Los impuestos a cargo de Ecopetrol están discriminados en la tabla 21.

El valor pagado por Ecopetrol incluye los impuestos asumidos por la compañía y las retenciones o recaudos de impuestos que realiza a terceros y gira a los diferentes sujetos activos en su calidad de agente de retención. Los principales pagos realizados por impuestos en los últimos dos años por Ecopetrol se observan en la tabla 22.

Tabla 22.
Impuestos pagados
por Ecopetrol, 2008 - 2009

Cifras en millones de pesos

Tipo de impuesto	2008	2009	Variación	%	Nota
Impuesto de renta	1.807.944	3.878.357	2.070.413	115%	1
Impuesto al patrimonio	310.667	207.111	(103.556)	-33%	2
Impuesto global	1.111.940	1.123.679	11.739	1%	3
Impuesto a las ventas	843.663	573.130	(270.533)	-32%	4
Impuesto de industria y comercio	138.114	115.601	(22.514)	-16%	5
Impuesto predial	5.956	5.874	(82)	-1%	6
Impuesto de transporte	6.886	9.164	2.278	33%	7
Retención en la fuente por Renta/IVA/ Timbre	1.033.559	895.055	(138.504)	-13%	8
Sobretasa nacional al diesel	22.026	35.080	13.054	59%	9
Retención en la fuente de industria y comercio	31.162	42.820	11.658	37%	8
Sobretasa a la gasolina	1.542	267	(1.275)	-83%	9
Impuesto de vehículos	765	1.476	712	93%	10
Impuesto de alumbrado	5.526	5.629	103	2%	11
Total año 2008 y 2009	5.319.749	6.893.242	1.573.493		

Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia Financiera

Tributos a los entes territoriales

Durante 2009 Ecopetrol canceló a los entes territoriales*, por concepto de Impuesto de Industria y Comercio (ICA), \$115.601 millones. De igual forma, les pagó \$5.874 millones por concepto de impuesto predial.

**Los entes o entidades territoriales son personas jurídicas, de derecho público, que componen la división político-administrativa del Estado colombiano y gozan de autonomía en la gestión de sus intereses. Son entes territoriales los departamentos, los municipios, los distritos, los territorios indígenas y, eventualmente, las regiones y provincias.*

Los interesados en profundizar o ampliar la información económica y financiera de Ecopetrol pueden consultar el Informe Anual 2009 de la empresa, donde se encuentran los estados financieros auditados, lo mismo que datos y cifras con mayor detalle. Igualmente pueden dirigirse a www.ecopetrol.com.co



| 4



Dimensión

social

De acuerdo con la metodología G3 de GRI, la dimensión social incluye información sobre la gestión de la empresa reportante en aspectos relativos a prácticas laborales y ética del negocio, derechos humanos, sociedad y responsabilidad sobre el producto.

Prácticas laborales

Las buenas prácticas laborales, entendidas como las acciones que realiza la empresa en relación con sus propios trabajadores y, en el caso de Ecopetrol, por extensión a sus pensionados y familiares, incluye entre otros aspectos la gestión del talento humano, el bienestar integral y la gestión de la salud ocupacional.

El fortalecimiento del talento humano en Ecopetrol es un objetivo esencial, por lo que desde 2007 ha quedado explícito en su marco estratégico como uno de los orientadores de consolidación organizacional que soportan su estrategia de crecimiento.

Para asegurar esta estrategia, se han definido tres metas grandes y ambiciosas (Megas) a 2011:

- Estar entre las diez mejores empresas para trabajar en Colombia, usando como referente internacional la medición del Great Place To Work.
- Que el 80% de las personas en Ecopetrol cuenten con el 100% de las competencias requeridas.
- Que, como mínimo, el 80% de los líderes cumplan con el perfil requerido por la organización.

Esta estrategia debe estar completa en 2015.

Gestión del talento humano

La gestión integral del talento humano parte de la identificación de las necesidades de los negocios, información que cruza luego con la estrategia corporativa y sus metas, garantizando así una total alineación en toda la empresa.



Todos los funcionarios y estudiantes en práctica que ingresan a Ecopetrol deben pasar por la Inducción Corporativa.

Esta gestión integral ha evolucionado en Ecopetrol durante los últimos años, pasando de una gestión orientada a funciones, a un enfoque basado en cuatro grandes procesos: atracción y retención del talento humano; gestión del aprendizaje y desempeño; gestión de las relaciones laborales colectivas; y gestión de la cultura y el ambiente laboral.

Atracción del talento humano

Ecopetrol selecciona talento humano altamente comprometido y profesional. Los procesos de selección están enmarcados en los valores y principios organizacionales, garantizando equidad, transparencia y rigor en el procedimiento.

Teniendo en cuenta el principio de equidad y la no discriminación racial, de género o cultural, Ecopetrol es fuente de empleo para los colombianos en cada una de las áreas del país donde tiene presencia; por este motivo, la búsqueda de candidatos se concentra en las poblaciones cercanas a los sitios de operación, dando prioridad a las personas de la región que cumplan los requisitos exigidos.

Para atraer talento humano competente, el equipo de selección de la empresa realiza investigación de mercados y asiste a eventos de la industria petrolera, de agremiaciones y universidades, asegurando así el flujo de candidatos para suplir sus requerimientos.

A partir de 2008 se implementó un plan de mejoramiento para garantizar el sistema de búsqueda, evaluación y aseguramiento en la vinculación de los candidatos externos, así como un proceso de selección interna que le permite a la empresa promover a los funcionarios de acuerdo con los requerimientos organizacionales.

Asimismo, desde hace dos años Ecopetrol ha enfocado parte de sus esfuerzos en la búsqueda internacional de profesionales de alto nivel para incorporar a su equipo de trabajo.

Este objetivo ha incluido la contratación de profesionales colombianos residentes en el exterior con experticia en compañías multinacionales del sector del petróleo y gas, así como la vinculación de extranjeros para algunas especialidades de difícil consecución. En 2009 se contrataron 29 colombianos que residían en el exterior y siete extranjeros expertos en el sector.

Como resultado del proceso de selección, considerando todas las modalidades descritas, en 2008 se contrataron 941 trabajadores, de los cuales 41,8% eran mujeres y 58,2% hombres. En 2009 se vincularon 560 nuevos trabajadores en las diferentes zonas del país, de los cuales el 33,5% son mujeres y el 66,5% hombres; en el mismo periodo se vincularon 434 estudiantes en práctica a través de contratos de aprendizaje.

Esto convierte a Ecopetrol en una de las principales empresas generadoras de empleo y semillero de aprendizaje en el país.



Inducción corporativa

Los colaboradores que ingresan a Ecopetrol participan en las cuatro fases del proceso de inducción: bienvenida, inducción virtual, inducción específica al cargo y visita industrial. Durante 2008, 946 nuevos colaboradores participaron en este programa. En 2009 participaron 453 nuevos funcionarios, además de 437 estudiantes Sena y universitarios en práctica industrial.

Comportamiento de la planta de personal

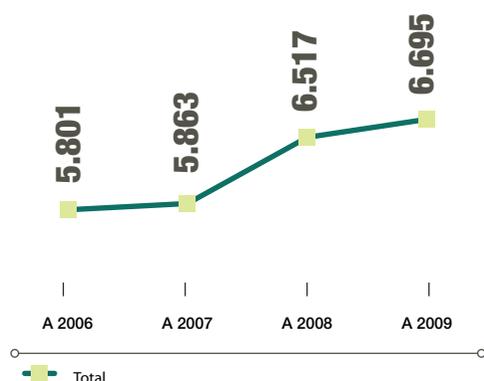
A diciembre 31 de 2009, la planta de personal de Ecopetrol era de 6.695 funcionarios y 253 aprendices, lo que significa un incremento del 2,65% respecto al mismo periodo del año inmediatamente anterior (ver tabla 23 y gráfico 8).

Tabla 23.
Variaciones de planta de personal, periodo 2006-2009

Tipo de planta	2006	2007	2008	2009
Planta permanente	5.498	5.543	6.016	6.228
Otros temporales	303	320	501	467
Total funcionarios	5.801	5.863	6.517	6.695

Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia de Talento Humano

Gráfico 8.
Variaciones de planta de personal, periodo 2006-2009



Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia de Talento Humano

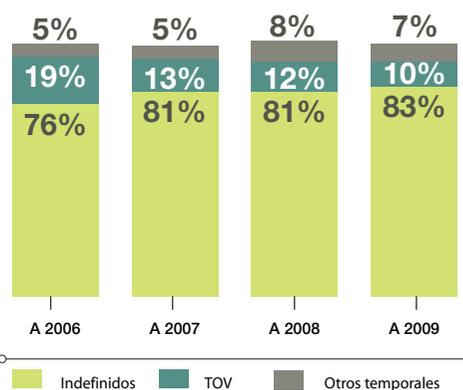
En Ecopetrol, 5.541 funcionarios tienen contrato a término indefinido. De la población restante, 687 tienen contrato a término fijo, bajo modalidad permanente (ocupan un cargo en la estructura organizacional aprobada en la empresa) y 467 tienen contrato a término fijo, bajo la modalidad de otros temporales (se contratan por proyectos). Ver detalles en tabla 24 y gráfico 9.

Tabla 24.
Variación y distribución de la planta de personal por modalidad de contrato

Tipo de Planta	2006	2007	2008	2009
Indefinidos	4.412	4.767	5.252	5.541
Temporales ocupando vacantes (TOV)	1.086	776	764	687
Otros temporales	303	320	501	467
Total funcionarios	5.801	5.863	6.517	6.695

Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia de Talento Humano

Gráfico 9.
Porcentaje de variación y distribución de la planta de personal

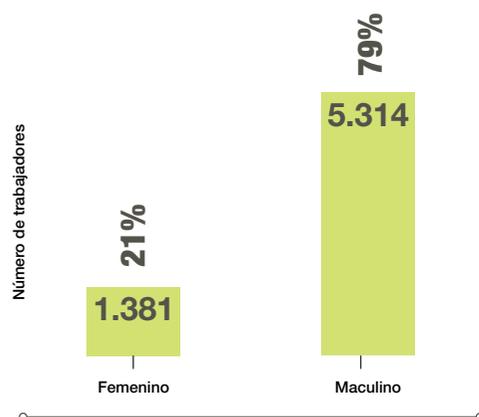


Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia de Talento Humano

Distribución por género

De los 6.695 funcionarios activos en Ecopetrol a diciembre de 2009, 1.381 eran mujeres, equivalentes al 21% del total de la planta de personal (ver gráfico 10).

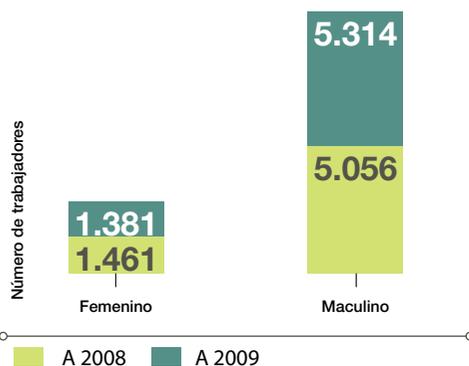
Gráfico 10.
Porcentaje de trabajadores
por género en 2009



Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia de Talento Humano

Asimismo, entre 2008 y 2009 se presentó un decrecimiento en la planta de personal femenino del 5% y hubo un crecimiento en la planta de personal masculino del 5,10% (ver gráfico 11).

Gráfico 11.
Crecimiento planta personal por género



Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia de Talento Humano

Ecopetrol tiene pactada con su sindicato una Convención Colectiva de Trabajo que incluye el escalafón convencional, que está conformado por seis niveles y 13 categorías salariales, cada una de las cuales tiene un salario básico que se paga sin discriminación a todos y cada uno de los trabajadores que sean clasificados en una misma categoría. En el Reporte de Sostenibilidad de la gestión 2010 Ecopetrol entregará estas cifras, de acuerdo con el indicador GRI LA14.

Distribución por edades

En la población laboral de Ecopetrol existe un amplio abanico de rangos etarios. En 2009 el 21% correspondía a personas menores de 30 años, el 54% a personas entre 30 y 45 años y el 24% a mayores de 45. Esta distribución es similar a la de 2008, cuando los menores de 30 años eran un 22%, los de 30 a 45 un 56% y los mayores de 45 llegaban al 23% (ver tabla 25).

Tabla 25.
Rangos de edades de la población
de trabajadores

Rangos de edades	Participación 2008	Participación 2009
Menor de 27 años	10%	9%
Entre 27 y 30 años	12%	12%
Entre 30 y 36 años	21%	18%
Entre 36 y 45 años	35%	36%
Mayor de 45 años	23%	24%
Total trabajadores	6.517	6.695

Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia de Talento Humano

Composición trabajadores por región

Existe una alta concentración de trabajadores en dos de las regiones donde opera Ecopetrol, Centro-Sur y Magdalena Medio, que cuentan en sus operaciones con más del 80% de los trabajadores de todo el país (ver tabla 26).

Esto se debe a que en las dos regiones se concentra la mayor actividad operacional de la empresa, dado que allí se sitúan la Refinería de Barranquermeja, la más grande del país, y los campos de producción más antiguos y con mayor cantidad de pozos activos.

Tabla 26.
Trabajadores por región

Regiones	2008	2009
Centro Sur	42%	41%
Magdalena Medio	43%	44%
Norte	8%	8%
Oriente	7%	7%

Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia de Talento Humano



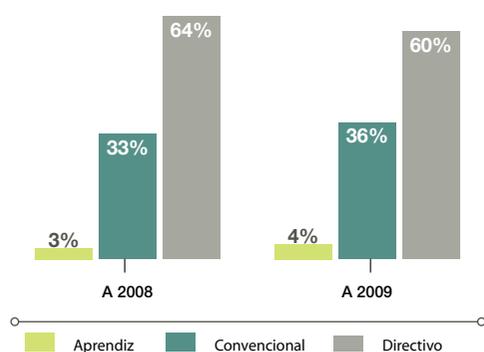
Tipos de nómina

Ecopetrol cuenta con dos tipos de nómina, definidos de la siguiente manera:

- **Convencional:** agrupa a los trabajadores que ocupan cargos operativos, incluidos en el escalafón definido en la Convención Colectiva de Trabajo.
- **Directiva:** incluye a los trabajadores que en la legislación laboral colombiana se conocen como de dirección, manejo y confianza. Ocupan cargos directivos y técnicos establecidos en la estructura organizacional de la empresa.

Si bien no son parte de la nómina de personal, la empresa vincula aprendices del Sena (Servicio Nacional de Aprendizaje) y estudiantes en práctica de las diferentes universidades del país, con el propósito de atraer a los mejores talentos, generando semilleros que constituyen una fuente de cubrimiento de vacantes de cargos técnicos o profesionales. La composición de trabajadores por tipo de nómina y aprendices, se aprecia en el gráfico 12.

Gráfico 12.
Trabajadores por tipo de nómina y aprendices



Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia de Talento Humano

Gestión de cargos y compensación

Para atraer y retener el talento humano con oportunidad y eficiencia, se manejan los siguientes aspectos:

- **Planificación de la fuerza laboral:** comienza con la definición de la estructura organiza-

cional requerida para el logro de la estrategia corporativa, mediante la asignación de roles y responsabilidades a cada una de las áreas de la estructura, así como el dimensionamiento de la planta de personal óptima.

- **Gestión de cargos:** en julio de 2007, la Junta Directiva aprobó un nuevo modelo organizacional que exigió la revisión y actualización de la valoración del 100% de las descripciones de cargos, proceso que ya se había llevado a cabo en 2004 y que se realizó nuevamente bajo la metodología HAY de valoraciones de cargos, la cual tiene en cuenta tres dimensiones: el saber, el pensar y el actuar, para así retribuir adecuadamente el impacto del cargo en la organización.
- **Gestión de la compensación:** establece los criterios de remuneración bajo la premisa de equidad interna y competitividad externa con el sector petrolero nacional. En ese sentido Ecopetrol cuenta con una Política de Compensación que cubre a todo el personal de la compañía. Para ello se llevó a cabo un estudio de referenciación salarial en 2006, que concluyó con una política aprobada en 2007 por la Junta Directiva de la empresa, para el personal directivo en paga fija referenciada con el sector petrolero. Para mantener su criterio de equidad interna, en el proceso de negociación de la Convención Colectiva de Trabajo 2009 - 2014 se terminó de cubrir a la población convencional de Ecopetrol con la misma política.

Otro aspecto del esquema de compensación es el factor variable que se inició en 2003 con el pago de una compensación variable a 57 funcionarios de primer nivel, hasta el cubrimiento del 100% de los colaboradores en 2008.

Promociones y planes de carrera

En Ecopetrol los trabajadores tienen oportunidad de avanzar en carrera, mejorando sus ingresos en la medida que adquieren mayores responsabilidades, así:

- Los trabajadores que pertenecen al escalafón acordado entre Ecopetrol y sus organizaciones sindicales avanzan en carrera operativa en

la medida que adquieren más competencias y experiencia, desde la categoría 1 del escalafón hasta la número 13. Dichos trabajadores cumplen roles operativos en las diferentes actividades de la empresa.

- ◉ Cuando se generan vacantes en cargos profesionales o de carrera técnica, estos mismos trabajadores tienen la oportunidad de ascender por medio de concursos de selección interna, en los que se consideran aspectos relacionados con su formación académica y sus competencias técnicas y transversales, entre otros.
- ◉ En la carrera técnica y profesional a la que también acceden nuevas personas, éstas pueden avanzar en la medida que adquieren mayores responsabilidades, desde el nivel 1 de la escala salarial directiva hasta el nivel 9.
- ◉ Aquellas personas con perfil de liderazgo y competencias administrativas tienen la posibilidad de participar en los concursos que se realizan para cargos de carrera administrativa, que van desde el nivel 8 hasta el 15 de la escala salarial directiva.

Durante 2008 se realizaron 468 promociones internas y, en 2009, la cifra ascendió a 589.

En la tabla 27 se presenta la distribución de población administrativa, operativa y profesional o técnica de Ecopetrol, teniendo en cuenta la planta de personal a diciembre de 2009.

Tabla 27.
Distribución empleados por tipo de carrera

Administrativa	Operativa	Profesional o Técnica	Total general
476	2.166	4.053	6.695

Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia de Talento Humano

El 61% de los cargos de Ecopetrol está concentrado en la carrera profesional o técnica, que incluye cargos de profesionales, supervisores y técnicos operativos y administrativos (ver gráfico 13).

Gráfico 13.
Porcentaje de empleados por tipo de carrera



Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia de Talento Humano

Rotación de personal

Los trabajadores en Ecopetrol cuentan en promedio con un tiempo de antigüedad de 10,6 años en la empresa. Para mayor comprensión, se desglosa esta cifra en porcentajes de antigüedad por rangos de años de permanencia de los empleados (ver tabla 28).

Tabla 28. Rango de antigüedad de la población de trabajadores de Ecopetrol

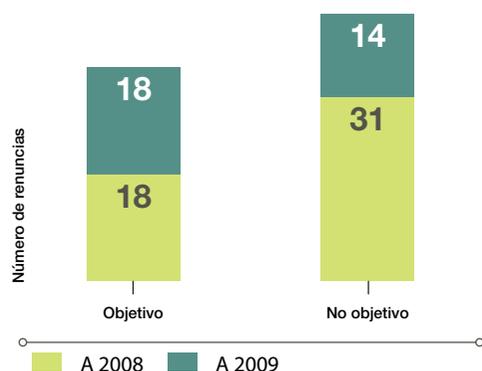
Rangos de antigüedad en años	Participación 2008	Participación 2009
Entre 0 y 2	19%	21%
Entre 2 y 5	15%	14%
Entre 5 y 10	14%	16%
Entre 10 y 15	17%	17%
Entre 15 y 20	17%	17%
Entre 20 y 25	16%	14%
Más de 25	3%	3%
Total trabajadores	6.517	6.695

Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia de Talento Humano

Cabe informar que en Ecopetrol se calcula el Índice de Renuncias de Población a Retener, el cual está afectado por las renuncias de funcionarios que la empresa había establecido retener por contar con conocimiento crítico del negocio (ver gráfico 19).



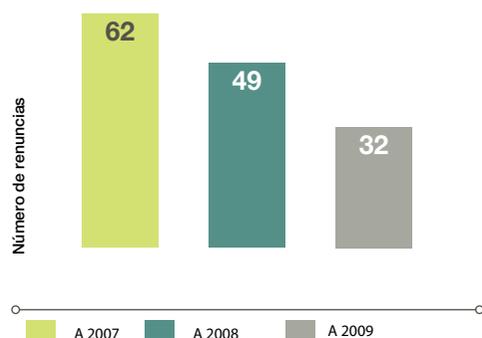
Gráfico 19.
Número de renunciaciones por población objetivo



Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia de Talento Humano

En 2009 las renunciaciones presentadas tuvieron una reducción del 153% con respecto al año anterior, debido a la efectividad del proceso de retención que se aplica desde el año 2007 (ver gráfico 20).

Gráfico 20.
Número de renunciaciones, periodo 2007 - 2009



Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia de Talento Humano

Gestión del desempeño

La gestión del desempeño en Ecopetrol se realiza en tres fases: planeación, seguimiento y evaluación final.

- **La fase de planeación** se traduce en la formulación de objetivos individuales de desempeño alineados con los objetivos del área, que son acordados entre el jefe y el colaborador.

- **La fase de seguimiento** es el espacio formal para que cada jefe realmente a sus colaboradores sobre sus fortalezas y oportunidades de mejora frente al cumplimiento de los objetivos individuales y organizacionales; de igual manera, se identifican de común acuerdo los ajustes que se deben realizar al plan y que conduzcan al cumplimiento efectivo de los objetivos planteados.

- **La fase de evaluación** se inicia con una autoevaluación de las competencias organizacionales por parte del trabajador, quien además evidencia el cumplimiento de los objetivos para el periodo respectivo. Por último, se reúnen jefe y colaborador con el fin de registrar el cumplimiento final de los indicadores de desempeño.

En la tabla 29 se aprecia la población de trabajadores cubiertos por la evaluación del desempeño en Ecopetrol.

Tabla 29.
Trabajadores con evaluación de desempeño

Año*	Total trabajadores	Trabajadores con evaluación de desempeño	Porcentaje de cobertura
2008	6.517	6.212	95%
2007	5.863	5.823	99%
2006	5.801	5.327	92%
2005	5.997	4.455	74%

Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia de Talento Humano

* La evaluación de desempeño del año 2009 se llevará a cabo en el mes de febrero de 2010, razón por la cual esta cifra no se relaciona en el informe.

Planes de desarrollo individual

Todos los empleados son evaluados en los tres tipos de competencias definidas para la empresa, organizacionales, de liderazgo (aplica sólo para quienes tienen personal a cargo) y técnicas, con el fin de identificar las brechas y definir planes individuales de desarrollo, que se guían por la siguiente estructura: 70% de acciones de entrenamiento (rotación, pasantía); 20% de tutoría o *coaching* y 10% de capacitaciones en aula.



Ecopetrol cuenta con una Universidad Corporativa, ubicada en Piedecuesta (Santander), para fortalecer las competencias requeridas del talento humano en la empresa.

Programas de capacitación

En 2009, el promedio de horas hombre de capacitación fue de 80,1. Esto representa un incremento del 30,4% frente al promedio de horas hombre realizadas en 2008, que fue de 61,43.

Comprometida con el desarrollo de su gente, Ecopetrol aumentó su presupuesto para la ejecución de los planes de desarrollo, pasando de \$15.504 millones en 2008 a \$19.139 millones en 2009 (en pesos corrientes).

Para mejorar los niveles de competencias técnicas de los trabajadores, los programas de desarrollo cubren diferentes temáticas de la cadena productiva del petróleo, gas y combustibles alternativos, procesos de soporte, gestión y procesos transversales. En cuanto a las competencias organizacionales, se trabajan temas de espíritu de equipo, pasión por la excelencia (orientación a resultados) y compromiso con la vida (aspectos HSE), y se tienen programas de formación para líderes.

La empresa cuenta con la Universidad Corporativa de Ecopetrol (UCE) para fortalecer las competencias requeridas del talento humano. En 2008 se ofrecieron 231 programas de formación que

contaron con 3.900 asistentes, superando las 100 mil horas de formación. En 2009 la Universidad contó con 238 programas dirigidos a 3.172 asistentes, brindando 73.936 horas de formación.

Programa de desarrollo de líderes

En octubre de 2008 Ecopetrol inició un proceso de medición para establecer la brecha entre el líder que requiere la organización y su estado actual. Igualmente, estableció un plazo de tres años para el desarrollo de los líderes que deben estar preparados a 2011: 20% en 2009, 40% en 2010 y 80% en 2011.

A diciembre de 2009 se tienen valorados 663 líderes en cuanto a estilos gerenciales y microclima, y 822 líderes valorados frente a las competencias organizacionales y de liderazgo. De acuerdo con esos resultados, al cierre del año se contaba con 280 líderes ajustados al 100% del perfil requerido, lo que representa un 35% del total de líderes, superando la meta establecida para esa fecha.

Adicionalmente, se está diseñando la Escuela de Liderazgo para 2010, a través de la cual sucesores y líderes tendrán su paso obligatorio para el desarrollo de sus competencias.



Gestión de la sucesión

La ley colombiana establece que a partir del mes de julio de 2010 todas las pensiones que se produzcan en el país deberán darse dentro de las normas establecidas en el Sistema General de Seguridad Social en pensiones.

Por lo tanto, solamente hasta antes de esa fecha los trabajadores que tengan cumplidos los requisitos para hacer uso del actual régimen de pensiones de Ecopetrol, podrán beneficiarse de éste.

Dado lo anterior, la empresa se planteó como objetivo para 2009 un plan de sucesión que implicó la identificación de sucesores potenciales para 132 cargos críticos que impactan el logro de la estrategia y están ocupados por personas que tienen opción de pensionarse por la empresa antes de la fecha límite. Se estableció como meta que el 90% de dichos cargos contaran con sucesores preparados y listos para remplazarlos, objetivo que se cumplió en 2009 en un 104%, correspondiente a 124 cargos con sucesores preparados.

Construcción de la cultura organizacional

En 2009 se definieron los siguientes focos para intervenir la cultura en Ecopetrol:

- Logro con excelencia de resultados integrales de corto y largo plazo
- Anticipación e innovación para el aprovechamiento de oportunidades
- Sinergias organizacionales
- Liderazgo integrador, estratégico y comprometido con la empresa
- Ética y valores
- Compromiso con la sociedad y la vida

De acuerdo con los focos definidos, la cultura requerida para apalancar la estrategia de Ecopetrol debe articular los comportamientos con los procesos, y éstos a su vez deben ser estimulados por los líderes.

En 2009 se incluyeron en la encuesta de Great Place To Work diez preguntas relacionadas con valores y comportamientos que permitieron establecer una línea de base y definir una meta

anual como medición de la incorporación de la cultura en la organización, con el fin de asegurar el proceso.

Clima organizacional

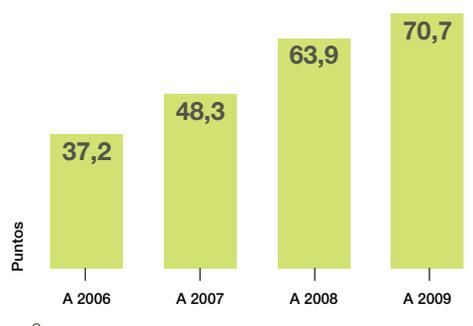
El clima laboral en Ecopetrol se mide desde 2004 a través de diferentes metodologías; sin embargo, fue en 2006 cuando la empresa decidió utilizar la metodología internacional del Instituto Great Place To Work (GPTW). La medición contempla cinco dimensiones: credibilidad, respeto, integridad, camaradería y orgullo.

Con los resultados que arroja la encuesta, anualmente se diseñan planes de intervención en las mismas variables, que buscan mejorar las condiciones del ambiente laboral y hacer que los trabajadores perciban este cambio y se sientan más satisfechos.

Entre el año 2006, cuando se realizó la primera encuesta, y el año 2009, la empresa ha incrementado en 33,5 puntos sus resultados (ver gráfico 21).

La meta a 2011 es estar dentro de los diez mejores lugares para trabajar en Colombia, de acuerdo con el ranking de GPTW.

Gráfico 21.
Resultados Great Place To Work para Ecopetrol



Fuente: Great Place To Work

Bienestar integral

Ecopetrol entiende que para que sus trabajadores aporten a la estrategia de la empresa, no es suficiente con los aspectos asociados al desarrollo

sino que es importante lograr un equilibrio entre el ser individual, el ser laboral y el ser familiar. Para ello desarrolla un plan de bienestar nacional, un plan de salud ocupacional y uno de HSE (health, safety and environment), dirigidos a mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

Algunos de los programas de bienestar nacional se relacionan a continuación:

- Programa de Reconocimiento a la Excelencia:** los trabajadores tienen la oportunidad de postular anualmente a sus compañeros, a sus líderes y los mejores proyectos de sus áreas para ser galardonados con este premio. Durante los últimos tres años Ecopetrol ha exaltado a 4.436 trabajadores por sus aportes individuales y colectivos alineados con los valores y las competencias organizacionales, según se observa en la tabla 30.

Tabla 30.
Reconocimientos a la Excelencia
por categorías

Inscripciones por categorías	2007	2008	2009
Grupal	4.248	6.047	3.060
Individual	384	324	203
Total trabajadores inscritos	4.632	6.371	3.263
Total trabajadores premiados	2.223	1.091	1.122

Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia de Talento Humano

- Olimpiadas Ecopetrol:** ofrecen al trabajador la oportunidad de integrarse con compañeros de otras áreas y regiones del país alrededor de jornadas deportivas, en las que se promueven el respeto como valor corporativo y el trabajo en equipo en un ambiente de sana competencia. En 2006 el evento contó con 2.211 participantes, en 2007 acudieron 2.762 y en 2008 participaron 2.243 personas en las fases locales y regionales, cuyas finales se realizaron en 2009 con una participación de 638 trabajadores.
- Gotas de Experiencia:** con este evento se hace un reconocimiento a los empleados que

cumplen 10, 20 y 30 años de trabajo continuo o discontinuo en la empresa, en un acto que lidera el Presidente. El programa reconoció a 615 trabajadores para el año 2008 y 640 en 2009.

- Aniversario Ecopetrol:** actividad que se desarrolla en simultánea en todas las sedes del país. En 2008 alcanzó una cobertura del 90% de la población planeada con diferentes actividades culturales, y en 2009 se llegó a todas las localidades con una cobertura del 100% de lo estimado para el año.
- Programa Familia - Empresa:** promueve la integración del colaborador con su familia para reforzar los valores corporativos y el conocimiento de la organización de la cual hacen parte, mediante visitas familiares a las instalaciones de la empresa.

Mejoramiento de la calidad de vida de empleados, pensionados y familiares

Con el fin de ofrecer una mejor calidad de vida para el entorno familiar, Ecopetrol brinda una serie de beneficios que van más allá de los requisitos legales, los cuales están dirigidos a los 6.695 empleados, 10.119 pensionados y 40.382 familiares (ver tablas 31 y 32).

Algunos de estos beneficios son: licencia remunerada para posgrado, subsidio de alimentación, beneficio de vivienda, préstamos y seguros adicionales de vida y educativos por fallecimiento del trabajador o pensionado.

Uno de los beneficios más destacados es el reconocimiento por parte de Ecopetrol de hasta el 90% de los gastos educativos de los hijos de los trabajadores y pensionados desde la etapa preescolar hasta la terminación de la carrera profesional.

Para fomentar el ahorro, Ecopetrol cuenta con un estímulo que consiste en que por cada peso que los empleados ahorren en Cavipetrol (Corporación de Trabajadores y Pensionados de Ecopetrol), hasta un tope del 3% de su salario, la empresa hace un aporte en igual proporción.



Inauguración de las Olimpiadas 2009, en el Club de Ecopetrol en Bogotá.

Tabla 31.
Distribución de pensionados

	A diciembre 31 de 2008			A diciembre 31 de 2009		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Menores de 64 años	854	5.704	6.558	898	5.691	6.589
Mayores de 65 años	348	2.971	3.319	388	3.142	3.530
Total	1.202	8.675	9.877	1.286	8.833	10.119

Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia de Talento Humano

Tabla 32.
Distribución de familiares

	A diciembre 31 de 2008			A diciembre 31 de 2009		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
	26.285	11.713	37.998	27.985	12.397	40.382

Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia de Talento Humano

Con el fin de fortalecer las relaciones de la empresa con sus pensionados y tener un gesto de reconocimiento hacia ellos por sus años de dedicación a la organización, desde 2009 Ecopetrol implementó los Encuentros de Pensionados que se realizaron inicialmente en Bogotá, Bucaramanga y Cúcuta, con asistencia de 1.500 personas.

Beneficios de salud

El plan de salud en Ecopetrol ofrece una cobertura más amplia que la brindada por el Plan Obligatorio de Salud exigido por la legislación colombiana. Esta cobertura incluye toda enfermedad, malformación o afección que exista a la fecha de ingreso (no hay preexistencias), no exige periodos de permanencia para brindar la atención, no hay límite en el costo de la prestación y ofrece atención de enfermedades catastróficas, como cáncer y sida, entre otras.

Adicionalmente, se cuenta con un Programa para la Prevención de Enfermedades cuyo objetivo es promover la cultura de la salud que permita a los beneficiarios adquirir conductas saludables y protectoras, como elegir hábitos nutricionales adecuados, practicar actividad física con regularidad,

mantener actualizado el esquema de vacunación, manejar el estrés y controlar factores de riesgo y enfermedades.

Fundamentadas en el marco de las recomendaciones internacionales y nacionales, y en las políticas corporativas de Ecopetrol, las acciones de promoción en salud y prevención de la enfermedad se concentran en:

⊙ **Acciones de protección específica:**

- Vacunación al niño y al adulto
- Atención preventiva en salud oral
- Atención del parto
- Atención al recién nacido
- Atención en planificación familiar a hombres y mujeres

⊙ **Acciones de detención temprana:**

- Alteraciones del crecimiento y desarrollo
- Alteraciones del embarazo
- Alteraciones del adulto
- Cáncer de cuello uterino, seno, colon y próstata
- Alteraciones de la agudeza visual

El Programa de Promoción y Prevención es manejado por equipos interdisciplinarios de profesionales que hacen seguimiento permanente a través del Plan de Autocuidado, en el que se definen compromisos por parte del paciente. Este programa incluye los siguientes componentes:

- ⊙ Factores de riesgo cardiovascular: hipertensión, diabetes, alteración de lípidos (dislipidemia), obesidad
- ⊙ Caries dental y enfermedad periodontal
- ⊙ Clínica del paciente sano en salud oral
- ⊙ Guías anticipatorias para el mantenimiento de la salud: evaluaciones periódicas que vigilan de manera sistemática y permanente las condiciones de salud de la población beneficiaria, en procura de reducir el riesgo de enfermar o morir por causas evitables y alcanzar mejoría en los niveles de salud, tanto en el ámbito individual como en el colectivo.

Salud ocupacional

La prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales son parte

prioritaria y primordial de la gestión de Ecopetrol. Contar con empleados sanos y seguros es una condición ineludible para crecer con respeto a las personas.

En 2009 Ecopetrol lamentó el fallecimiento de Arnulfo Liévano, contratista vinculado a la gerencia Técnica y de Desarrollo, a causa de un accidente por contacto eléctrico. Lograr cero accidentalidad del trabajo es un imperativo que debemos construir juntos, entregando la empresa todas las herramientas que permitan prevenir su ocurrencia y preocupándose cada uno de los empleados y contratistas en adoptar las medidas necesarias para salvaguardar su integridad física y psicológica.

Es así como el Programa de Salud Ocupacional de Ecopetrol tiene como objetivos:

- ⊙ Mantenimiento y promoción de la salud de los trabajadores y su capacidad de trabajo
- ⊙ Mejoramiento del ambiente de trabajo, incluyendo la salud y la seguridad
- ⊙ Mantenimiento y promoción del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas sus ocupaciones
- ⊙ Prevención de posibles lesiones y enfermedades por condiciones de trabajo

Para lograrlo, se desarrollan las siguientes actividades y programas:

- ⊙ **Evaluación de riesgos para la salud:** se construyó la herramienta de Gerenciamiento de Riesgos para la Salud (HRA: Health Risk Assesment), que en 2009 alcanzó una cobertura del 100% en todas las instalaciones. Esto permitió que ahora la empresa tenga un conocimiento preciso de los peligros que afectan la salud de los trabajadores y que se establezcan los planes de acción preventivos o de control a corto, mediano y largo plazo.
- ⊙ **Salud industrial:** se refiere a las actividades dirigidas a promover la salud de los trabajadores y a prevenir, detectar y controlar las enfermedades y secuelas relacionadas con el trabajo. Las acciones que se realizan en este campo son: exámenes médicos de preempleo, de retiro y de reenganche, exámenes médicos



ocupacionales periódicos y especiales, y evaluaciones de secuelas, visitas médico industriales, talleres y consejerías.

- **Higiene industrial:** se llevan a cabo actividades para identificar, localizar, valorar, priorizar y controlar los peligros en los ambientes de trabajo, que pueden afectar u ocasionar enfermedades ocupacionales. Incluye la identificación y evaluación de peligros tales como ruido, temperaturas extremas, agentes químicos, etc. en los ambientes de trabajo. Desde el año 2007 se ejecuta un contrato de monitoreo e intervención del riesgo higiénico con la Universidad Javeriana; con él se han monitoreado agentes físicos y químicos y se han diseñado modelos de intervención para mejorar las condiciones de salud de los trabajadores en sus ambientes laborales.
- **Ergonomía:** se identifican y se evalúan los riesgos ergonómicos en los ambientes de trabajo para definir alternativas de control. Con base en evaluaciones de necesidades ergonómicas, en 2009 se iniciaron intervenciones en diferentes instalaciones del país. De igual manera, en los últimos dos años se han desarrollado con éxito las pausas activas, como medida de prevención de los desórdenes músculo-esqueléticos en los trabajadores. Estas pausas contribuyen también a mejorar el clima laboral, pues se convierten en un espacio de relajación y de socialización con el grupo de trabajo.
- **Vigilancia epidemiológica ocupacional:** se recoge información de manera sistemática para diseñar e implementar planes de acción que contribuyan al control de los principales peligros a la salud presentes en Ecopetrol. Actualmente se desarrolla vigilancia epidemiológica en temas como ausentismo, hipoacusia profesional, desórdenes músculo-esqueléticos, agentes químicos y riesgos psicosociales.

Asimismo, se realizan otras actividades especiales como:

- **Semanaso:** es una jornada ya tradicional en Ecopetrol, en la que todos los trabajadores propios y de contratistas se reúnen para ha-

blar sobre HSE. Durante una semana se desarrollan talleres, conferencias y actividades lúdicas en cada una de las instalaciones, que permiten a los participantes reforzar sus conocimientos y fortalecer prácticas como el autocuidado y el cuidado de su entorno.

- **Campaña Mancha Azul:** se adelanta una campaña con el lema “Cuida tu salud, no manches tu vida”, que busca que cada trabajador tenga más presente la importancia de su propia salud en las decisiones que toma, tanto dentro como fuera de su trabajo.



Afiche para la campaña Mancha Azul.

- **Línea Amiga:** en Ecopetrol se cuenta con una línea telefónica de asistencia al trabajador (Ext. 5555), cuyo propósito es brindar orientación para el manejo de situaciones estresantes a quienes deseen utilizarla. Gradualmente, los trabajadores han explorado esta alternativa de apoyo para la solución de conflictos de distinta índole (personales, familiares, laborales, etc.) y la Línea Amiga se ha ido posicionando como una herramienta que contribuye a mejorar la salud psicolaboral y el ambiente de trabajo de la organización.



Comités de Salud Ocupacional

Son organismos constituidos para promover y vigilar el cumplimiento de los Programas de Salud Ocupacional en Ecopetrol. En la empresa hay un comité paritario nacional, 12 comités paritarios regionales y 34 comités locales, integrados por empleados. Entre sus principales actividades están:

- Apoyar la gestión de la salud ocupacional en las diferentes áreas de la empresa.
- Proponer medidas para mantener la salud en los ambientes de trabajo.
- Participar en actividades de capacitación en salud ocupacional.
- Visitar los lugares de trabajo e investigar y documentar los accidentes de trabajo.
- Estudiar y considerar las sugerencias que presentan los trabajadores, en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.
- Servir como organismo de coordinación entre el empleador y los trabajadores en la solución de problemas relativos a la salud ocupacional.

Ausentismo laboral

El ausentismo laboral en Ecopetrol se clasifica según su causa, de la siguiente manera:

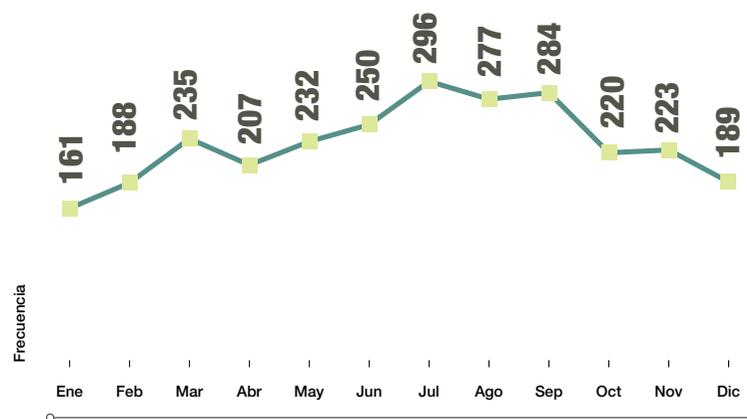
- Por motivo de salud total: es la no concurrencia al trabajo generada por cualquier tipo de enfermedad, sea ésta común, profesional, cirugía, accidente fuera del trabajo, accidente deportivo, accidente de trabajo o permiso especial de salud.

Los resultados del ausentismo por esta causa en 2009 se aprecian en los gráficos 22 y 23.

El indicador de frecuencia (IF) de ausentismo se calcula como el número de eventos de ausencia por cada millón de horas-hombre trabajadas.

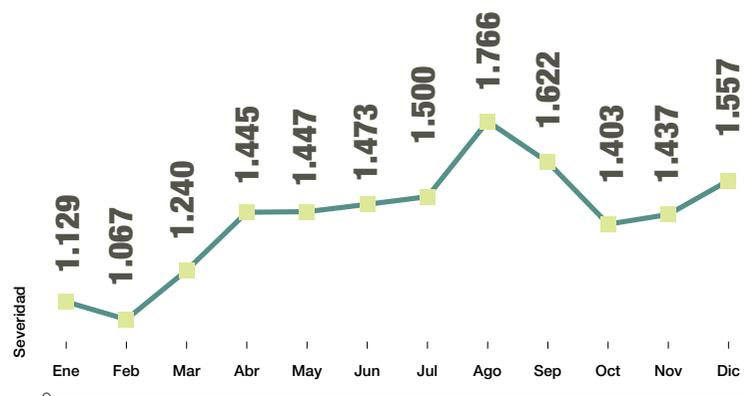
El indicador de severidad (IS) del ausentismo general se calcula como el número de días perdidos por cada millón de horas-hombre trabajadas e indica la gravedad del incidente.

Gráfico 22.
Frecuencia de ausentismo laboral por motivo de salud total



Fuente: Visor - Base de datos de ausentismo laboral

Gráfico 23.
Severidad de ausentismo laboral por motivo de salud total - 2009



Fuente: Visor - Base de datos de ausentismo laboral



- Por motivo de enfermedades de interés ocupacional (EIO): se define como todo estado patológico permanente o temporal que ha sido diagnosticado por el profesional de la salud y que sospecha que su origen está relacionado con la clase de trabajo que desempeña el trabajador, pero que no ha sido calificado como tal. Las enfermedades de interés ocupacional de mayor prevalencia corresponden a las del grupo de sistema osteomuscular y, dentro de ellas, la lumbalgia representa el 40% de los casos reportados en el periodo; en segundo lugar aparece el grupo de enfermedades del sistema nervioso. La frecuencia y la severidad de EIO en 2009 se ven en los gráficos 24 y 25.

En términos generales, en 2009 por concepto de enfermedad de interés ocupacional en Ecopetrol se reportó un índice de frecuencia acumulado de 29, mientras que por salud general, el mismo índice fue de 262. Igualmente, por enfermedad de interés ocupacional se reportó un índice de severidad acumulado de 203, mientras que por salud total fue de 1.369 (ver gráfico 26).

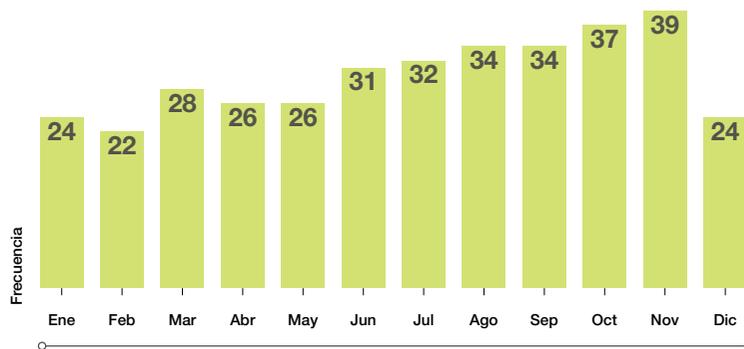
Ausentismo laboral por enfermedad profesional

La enfermedad profesional (EP) es todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos.

En el año 2009 se presentaron 12 eventos de ausencia por EP. Estos eventos ocurrieron en los grupos etarios de 40 a 50 años (dos casos) y de 51 a 60 años (diez casos). En el mismo periodo se presentaron 333 días de ausencia por EP. Vale la pena destacar que, en la mayoría de los casos, las enfermedades están asociadas a peligros ergonómicos (91,7%).

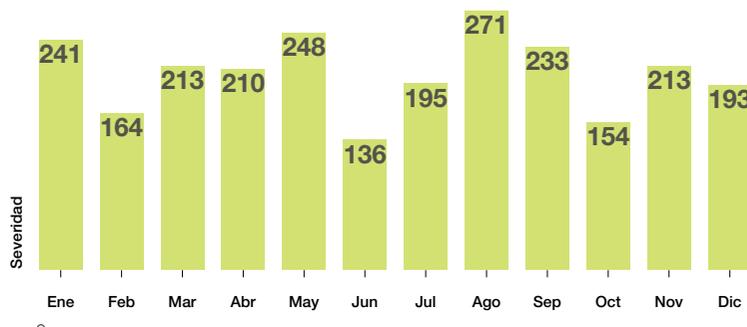
En 2009 Ecopetrol estableció como meta del ausentismo por enfermedad profesional tres eventos por cada millón de horas hombre laboradas; el resultado acumulado del año fue de 0,5 eventos por cada millón de horas hombre. Comparado con los datos de 2008, se presentó una disminución que se aprecia en el gráfico 27.

Gráfico 24.
Frecuencia de ausentismo por enfermedad de interés ocupacional - 2009



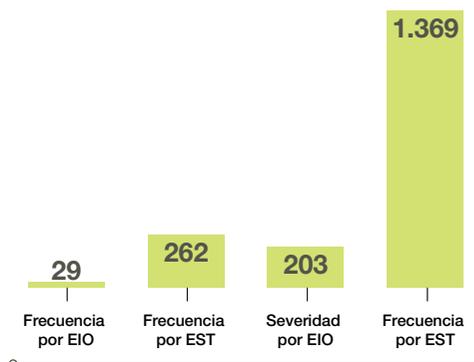
Fuente: Visor - Base de datos de ausentismo laboral

Gráfico 25.
Severidad de ausentismo por enfermedad de interés ocupacional - 2009



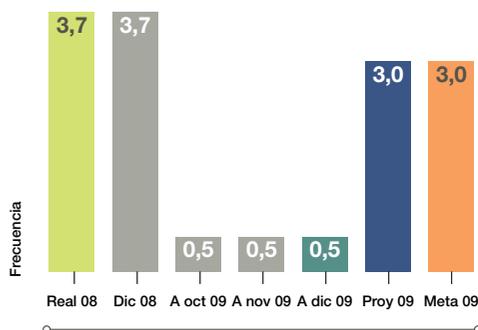
Fuente: Visor - Base de datos de ausentismo laboral

Gráfico 26.
Indicadores generales de ausentismo laboral en 2009



Fuente: Visor. EIO: enfermedades de interés ocupacional. EST: enfermedades salud total

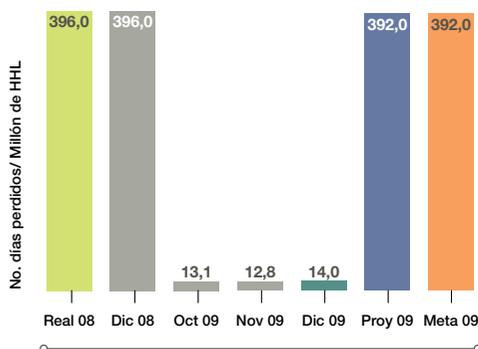
Gráfico 27.
Comparativo del índice de frecuencia del ausentismo laboral por enfermedad profesional



Fuente: Informe EP, tablero balanceado de gestión 2009.

En lo referente a índice de severidad, la meta para 2009 era de 392 días de ausencia por cada millón de horas hombre laboradas, y lo alcanzado fue de 14 días por cada millón de horas hombre laboradas, lo cual indica que se cumplió la meta planteada para el periodo (ver gráfico 28).

Gráfico 28.
Comparativo del índice de severidad del ausentismo laboral por enfermedad profesional, 2008 - 2009



Fuente: Informe EP, tablero balanceado de gestión 2009.

HHL: Horas Hombre Laboradas

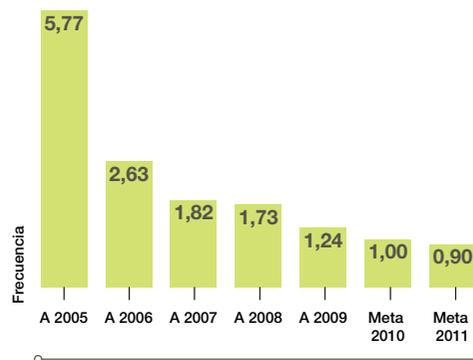
Seguridad de procesos

El abordaje de seguridad en Ecopetrol incluye tanto la seguridad industrial como la seguridad

de los procesos operacionales, cubriendo así la prevención de los incidentes menores y de los catastróficos.

En busca de la excelencia operacional, Ecopetrol ha mejorado su desempeño en la accidentalidad ocupacional (ver gráfico 29) y ha creado nuevos indicadores que ayuden a identificar necesidades adicionales en los controles.

Gráfico 29.
Comportamiento índice de frecuencia de la accidentalidad ocupacional*



* Índice de frecuencia de la accidentalidad ocupacional: Número de accidentados con pérdida de tiempo / Horas hombre trabajadas x millón de horas de exposición

Los criterios para determinar si es o no un accidente de trabajo, corresponden a lo determinado por ley, el reglamento interno de trabajo de Ecopetrol y lo determinado en la Ansi (American National Standard Institute) Z-16.1 y Z-16.2.

La accidentalidad ocupacional mide el número de accidentados de trabajadores directos, contratistas y subcontratistas, con pérdida de tiempo mayor a un día. Se consideran accidentes:

- Los que ocurren dentro de las instalaciones durante el desarrollo de las funciones o actividades para la empresa.
- Los ocurridos por fuera de las instalaciones de Ecopetrol en desarrollo de actividades para la empresa, donde Ecopetrol supervisa a diario las actividades de esos empleados.

En 2008 el índice de frecuencia de accidentalidad fue del 1,73. En comparación con 2009, el indi-



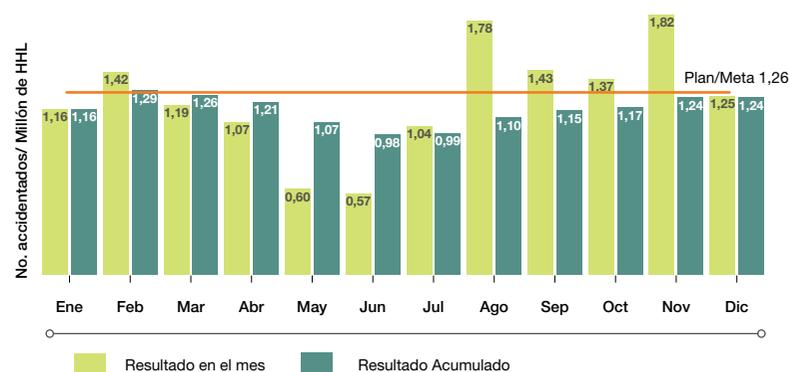
cadador tuvo un resultado de 1,24, continuando su tendencia de reducción de los últimos cinco años y ubicándose por debajo del límite esperado para el año de 1,26 (ver gráfico 30).

Durante 2009 se reportaron 25 accidentes de trabajadores directos, lo que corresponde a un índice de frecuencia de accidentalidad ocupacional acumulada de 1,05 (ver gráfico 31) y un índice de severidad de 19 días perdidos por cada millón de horas hombre laboradas.

El índice de severidad de la accidentalidad ocupacional reportó disminución en 2009 con respecto al año anterior, debido a que la severidad de la accidentalidad ocupacional de personal directo cerró 2009 con 18 días perdidos frente a 391 de 2008 (ver gráfico 32).

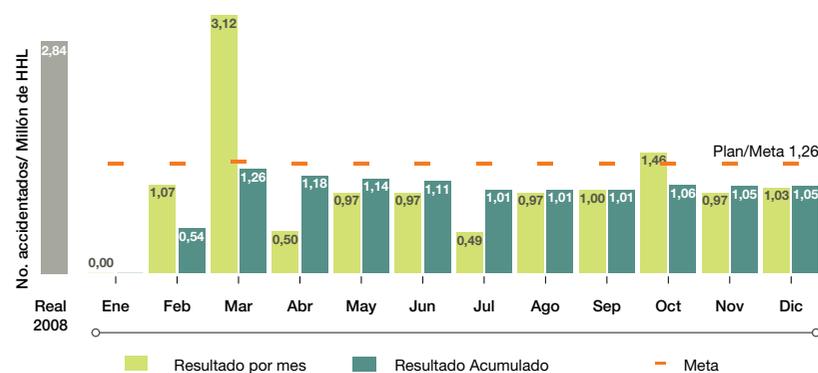
El índice de severidad de la accidentalidad ocupacional, que relaciona la gravedad de las lesiones con el tiempo de trabajo perdido, alcanzó en 2009 un resultado combinado (funcionarios directos y contratistas) de 93 frente a una meta de 36, correspondiente a 10.698 días perdidos en accidentes de trabajo para 143 personas afectadas. Este índice incluye la fatalidad por contacto eléctrico en enero de 2009, en la que falleció el señor Arnulfo Liévano, contratista de Ecopetrol (ver gráficos 32 y 33).

Gráfico 30.
Índice frecuencia de accidentalidad ocupacional - Resultados 2009



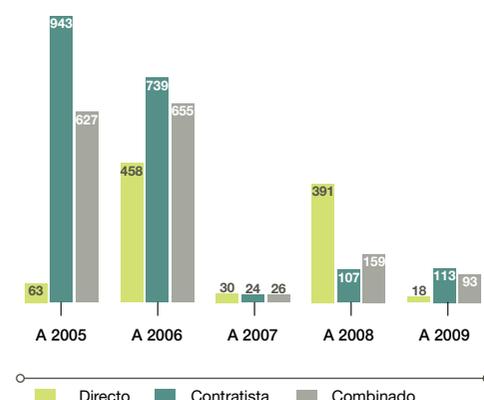
HHL: Horas Hombre Laboradas.
 Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia de Servicios y Tecnología.

Gráfico 31.
Índice de frecuencia de accidentalidad, empleados directos - Resultados 2009



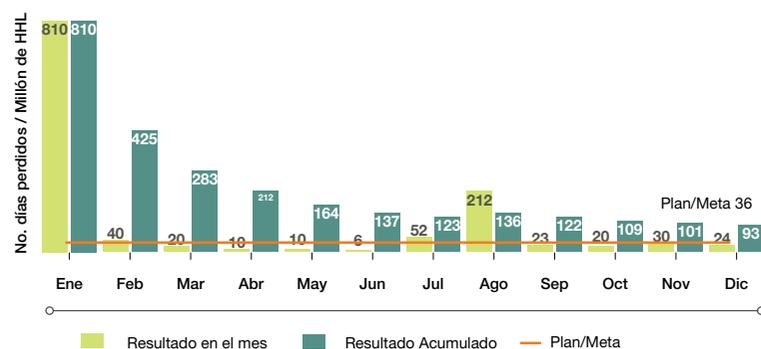
HHL: Horas Hombre Laboradas.
 Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia de Servicios y Tecnología.

Gráfico 32.
Comportamiento del índice de severidad de la accidentalidad ocupacional*



Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia de Servicios y Tecnología
 * Índice de severidad de la accidentalidad ocupacional: Total de días perdidos más cargados por las lesiones incapacitantes dentro del trabajo / Millón horas hombre laboradas.

Gráfico 33.
Índice de severidad de la accidentalidad ocupacional
Resultados 2009



HHL: Horas Hombre Laboradas

Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia de Servicios y Tecnología

Derechos humanos

Dos hitos marcaron en 2009 el compromiso de Ecopetrol con el respeto de los derechos humanos: la adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas y la aprobación de la Política de Derechos Humanos en la organización. Ambos eventos sucedieron en el mes de abril.

El Pacto Mundial es un compromiso voluntario de las empresas para ceñir su actuación con base en diez principios agrupados en torno a cuatro ejes: Derechos humanos, Ámbito laboral, Medio ambiente y Anticorrupción, según se indica en la tabla 33.

Política de Derechos Humanos

Con la Política de Derechos Humanos, Ecopetrol se compromete a:

- Llevar a cabo sus negocios de acuerdo con los principios consagrados en la Constitución Política de Colombia y en las leyes y tratados internacionales tales como: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención Americana de Derechos Humanos, las declaraciones de la OIT y los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

- Realizar todas sus operaciones empresariales dentro del marco del respeto y la promoción de los derechos humanos.
- Promover el absoluto respeto a los derechos humanos, rechazando cualquier abuso o violación de éstos.
- Procurar el respeto de los derechos humanos por parte de sus trabajadores, contratistas y demás grupos de interés.
- Propender por la plena vigencia, en su gestión, de los derechos colectivos y del ambiente que involucran los intereses de la comunidad, y se declara favorable al enfoque del desarrollo sostenible en su quehacer.

De igual forma, a través de la Política, Ecopetrol declara que:

- Condena públicamente las violaciones a los derechos humanos, exhorta a una investigación completa e imparcial de los abusos reportados y respalda fuertemente las acciones que se desplieguen para que los responsables sean sometidos a la justicia y que la cultura de la impunidad desaparezca.
- Repudia los crímenes de guerra, de lesa humanidad, el genocidio, la tortura, las desapariciones forzadas, los secuestros y demás violaciones al Derecho Internacional Humanitario (DIH).
- Reconoce que los actos de corrupción y soborno están vinculados a la violación de los derechos humanos y, por tanto, establece controles y mecanismos de seguimiento para evitar tales prácticas.

Con el fin de asegurar una visión integral de los derechos humanos, con fundamento en el cumplimiento de la Política, Ecopetrol constituyó en diciembre de 2009 un Comité de Derechos Humanos, integrado por las áreas de la empresa responsables de las distintas temáticas relativas a éstos, contenidas en la Política.



Tabla 33.
Diez Principios del Pacto Mundial

Derechos humanos
1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos.
2. No ser cómplice de abusos de los derechos.
Ámbito laboral
3. Apoyar los principios de la libertad de asociación y sindical, y el derecho a la negociación colectiva.
4. Eliminar el trabajo forzoso y obligatorio.
5. Abolir cualquier forma de trabajo infantil.
6. Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.
Medio Ambiente
7. Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales.
8. Promover mayor responsabilidad medioambiental.
9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente.
Anticorrupción
10. Las empresas deberán trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y criminalidad.

Derechos humanos y seguridad

Para dar cumplimiento a lo establecido en la Política en términos de derechos humanos y seguridad, Ecopetrol ha decidido tomar como referente de actuación los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos.

Estos Principios Voluntarios son un código de conducta para multinacionales del sector extractivo firmado en el año 2000 por grandes empresas, los gobiernos de los Estados Unidos, el Reino Unido, Holanda y Noruega, y algunas ONGs como Human Rights Watch, International Alert y Amnistía Internacional. Vale la pena destacar que el Gobierno de Colombia fue aceptado en octubre de 2009 como país miembro de la Plenaria Mundial.

Estos principios establecen líneas de acción concretas para evaluar y manejar más sistemáticamente los riesgos e impactos de la actividad empresarial, en un marco de operación que garantice el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Algunas empresas en Colombia como Ecopetrol también han decidido tomar este código como referente debido a su legitimidad internacional, su utilidad para manejar riesgos relacionados con la seguridad y los derechos humanos, su contribución al bienestar de las comunidades locales, su potencial para mitigar posibles conflictos y sus efectos sobre la consolidación de la paz.

Ecopetrol ha sido pionera en la aplicación de los Principios Voluntarios. Junto con Occidental de Colombia, realizó la primera aplicación en el mundo de la metodología Pesc (Práctica empresarial sensible al conflicto), una metodología de análisis de riesgo en seguridad y derechos humanos creada por International Alert y la Fundación Ideas para la Paz.

Actualmente la empresa implementa dos programas dirigidos al cumplimiento de los Principios Voluntarios:

- ⦿ **Programa Reconocer Fuerza Pública:** desde el año 2008 Ecopetrol desarrolla este programa que busca generar sentido de pertenencia hacia la organización por parte de las instituciones pertenecientes a la fuerza pública (Ejército y Policía), asignadas a la protección de la infraestructura petrolera. Para ello se hacen talleres de autoestima, de promoción de la cultura de autocuidado y de protección del medio ambiente, entre otros, dirigidos a aumentar sus niveles de bienestar y prevenir factores de riesgo. En 2009 se realizaron 31 talleres con una cobertura de 693 personas, en 19 ciudades y municipios del país.
- ⦿ **Programa de sensibilización y capacitación en derechos humanos y DIH:** está destinado al personal de la fuerza pública, proveedores y contratistas de seguridad privada para que velen en sus actividades diarias por el respeto de los derechos humanos y el DIH. En 2009 se realizaron 24 sesiones en las que se capacitaron 550 soldados y policías. Las temáticas abordadas fueron el rol de la fuerza pública en su promoción, protección y garantía de los derechos humanos, así como una presentación de los Principios Voluntarios y sus implicaciones.

Por otro lado, Ecopetrol hace parte del Comité Minero Energético de Derechos Humanos (CME), un espacio de diálogo e intercambio de buenas prácticas y lecciones aprendidas, creado en 2003 con el fin de comprender el alcance de los Principios Voluntarios y fomentar su implementación en Colombia. El CME está compuesto por entidades del Gobierno, empresas del sector minero energético, la Asociación Colombiana del Petróleo (ACP), embajadas y organizaciones de la sociedad civil. A finales de 2009, el CME contaba con 19 organizaciones miembro.

No a la explotación infantil y al trabajo forzado

Ecopetrol exige a sus trabajadores y contratistas un compromiso con los derechos humanos, la no explotación infantil y el rechazo al trabajo forzado no consentido, a través de varios medios. En primera instancia, por el Código de Ética, el cual es un referente formal e institucional de la conducta personal y profesional. Dicho Código contiene estipulaciones claras en materia de derechos humanos, especialmente en lo que respecta a los derechos a la libertad, igualdad y solidaridad.

Todos los contratistas de Ecopetrol deben declarar su adhesión al Código de Ética de la empresa. A esa declaración se le atribuyen efectos importantes en los contratos, pues la aplicación del Código se califica como una obligación contractual, cuyo incumplimiento genera la implementación de los instrumentos sancionatorios pactados (Cláusula penal de apremio, terminación anticipada).

Igualmente, trabajadores, contratistas y terceras personas involucradas en las operaciones de la empresa deben conocer y acoger las directrices de responsabilidad social empresarial (RSE) y la Política de Derechos Humanos, la cual establece lo siguiente:

- **“Trabajo infantil:** Ecopetrol rechaza el trabajo infantil para el desarrollo de actividades comprendidas dentro de su objeto social y exige el mismo rechazo por parte de sus contratistas y asociados”.
- **“Trabajo forzado, obligatorio o no consentido:** Ecopetrol rechaza el trabajo for-

do o realizado bajo coacción. Los trabajadores son contratados y remunerados con un salario justo que en relación con su capacidad y destreza les asegure un nivel de vida conveniente para sí mismos y sus familias, y en ningún evento tendrán que prestar garantía alguna a la empresa como prenda del servicio personal contratado”.

Adicionalmente, en el formulario de registro del Sistema de Clasificación de Proveedores de Ecopetrol se incluye una sección alusiva a la responsabilidad social empresarial, en la que el proveedor responde si se acoge o no a cada uno de los diez principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Todos los aspectos mencionados son del conocimiento de los contratistas y se reafirman en cada nuevo contrato y en las evaluaciones de desempeño, en donde aspectos como RSE (responsabilidad social empresarial) y HSE (salud, seguridad ocupacional y cuidado del ambiente) siempre hacen parte de los criterios a evaluar.

Derechos humanos y comunidades étnicas

De acuerdo con su Política de Derechos Humanos, Ecopetrol respeta los derechos de las comunidades y minorías étnicas en sus áreas de influencia.

La empresa mantiene un diálogo constante con sus grupos de interés y organizaciones de la sociedad civil con el objetivo de intercambiar, discutir y entender las diferentes perspectivas y preocupaciones en relación con los derechos humanos.

Adicionalmente, tiene establecido un proceso de consulta previa cuyo fin es respetar el derecho fundamental a la participación de las minorías étnicas, con miras a garantizar su supervivencia como pueblos culturalmente diferenciados.

La consulta previa en Ecopetrol es entendida como un proceso de diálogo y concertación intercultural que busca garantizar la participación real, oportuna y legítima de los grupos étnicos cuando la empresa quiera ejecutar sus proyectos, obras o actividades en territorios de estas comunidades.



Ecopetrol desarrolla todos sus procesos de consulta previa siguiendo rigurosamente las siguientes fases:

- **Acercamiento y diagnóstico previo:** orientado al conocimiento mutuo y la construcción de confianza entre la empresa y las comunidades étnicas.
- **Verificación oficial de presencia de comunidades indígenas y territorios legalmente constituidos:** esta etapa está a cargo de las autoridades gubernamentales competentes (el ministerio del Interior y de Justicia y el Instituto Colombiano para el Desarrollo Rural).
- **Instalación de la consulta previa - información y capacitación:** es un acto formal mediante el cual el Gobierno, responsable de coordinar las consultas previas, declara formalmente iniciado el proceso y se hace la respectiva capacitación a las comunidades étnicas sobre los asuntos formales de la consulta, así como de los aspectos técnicos, ambientales y sociales del proyecto, obra o actividad a desarrollar.
- **Identificación, análisis y concertación de impactos y medidas de manejo y control:** con base en las fases y actividades del proyecto en particular, se identifican y concertan los impactos y las respectivas medidas de manejo y control, de manera participativa y didáctica.
- **Reunión de reflexión interna:** es un espacio que se propicia para que las comunidades étnicas de manera autónoma y libre de interferencias externas, reflexionen sobre el proyecto, sus impactos y las medidas de manejo y control identificadas.
- **Reunión de preacuerdos:** en esta etapa se llega a acuerdos entre la comunidad étnica consultada y la empresa para el desarrollo del proyecto en su territorio.
- **Reunión de protocolización:** es el acto formal mediante el cual se formalizan en un acta los acuerdos definitivos entre la empresa y la comunidad étnica consultada.

- **Seguimiento y acompañamiento a la ejecución de los acuerdos:** etapa durante la cual la autoridad competente, el ministerio del Interior y de Justicia o el ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial –para en el caso de proyectos que requieren licencia ambiental–, verifican el cumplimiento de los acuerdos establecidos en el acta de protocolización de la consulta previa. Normalmente, el seguimiento se hace durante la ejecución del proyecto técnico.
- **Cierre del proceso de consulta:** se hace una vez concluida la ejecución del proyecto técnico y cumplidos a cabalidad los acuerdos establecidos en el acta de protocolización de la consulta previa. A través de un acta, las partes se declaran a paz y salvo, esto es, que todos los compromisos se cumplieron a satisfacción por ambas partes.

Desde el inicio de la consulta previa y hasta su cierre, el proceso es acompañado por las entidades de vigilancia y control del Estado. En los años 2008 y 2009 Ecopetrol no ha tenido incidentes reportados relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas.

Libertad de afiliación y negociación colectiva

Ecopetrol respeta la libertad de asociación que tienen todos los trabajadores, garantizando su derecho a la creación de sindicatos o asociaciones de trabajadores, su derecho a decidir libremente si quieren formar parte de un sindicato o asociación, así como a participar en el proceso de negociación colectiva.

Igualmente, la empresa respeta los derechos de los trabajadores afiliados a un sindicato y a los dirigentes sindicales, evitando que sean acosados o discriminados, y propende por el absoluto respeto de su derecho de asociación sindical. En Ecopetrol existen tres organizaciones sindicales que se relacionan en la tabla 34.

Buena Práctica

Un acuerdo histórico

La convención colectiva de trabajo suscrita entre Ecopetrol y los representantes de los trabajadores constituyó un hito dentro de las relaciones que la empresa sostiene con el grupo de interés que integran los empleados, los pensionados y sus familiares.

Con un gran aplauso de los equipos negociadores y un fuerte apretón de manos entre los máximos directivos de la administración y los delegados de la principal organización sindical, se selló el 22 de agosto de 2009 la negociación colectiva de trabajo, una de las más rápidas y pacíficas de que se tenga registro en la memoria reciente de Ecopetrol.

Menos de dos meses transcurrieron desde que se dio inicio formal a la negociación de la convención colectiva bajo la premisa de que el diálogo sería el único mecanismo para llegar a acuerdos. Fue pacífica, porque a diferencia de anteriores negociaciones, la que se pactó en 2009 se desarrolló en un ambiente de tranquilidad, sin ningún tipo de traumatismos laborales ni operacionales.

Constituido por equipos idóneos de negociación, con un alto perfil profesional y sobre todo un gran conocimiento del negocio y de la empresa, en julio de 2009 se sentaron a la mesa de discusiones los representantes de los sindicatos y los delegados de la administración de Ecopetrol con el fin de iniciar las conversaciones y llegar a acuerdos sobre temas de interés común como servicios de educación, vivienda, transporte, alimentación, derechos y garantías sindicales y reajustes salariales.

“En la negociación primó la voluntad de darle crédito a los argumentos, a los estudios y a los análisis que se realizaron previamente y que daban suficientes argumentos a las posiciones de ambas partes. La clave del éxito estuvo en establecer como base de las conversaciones el interés de la empresa, entendiendo que si a Ecopetrol le va bien a nosotros también. Eso permitió discutir temas de mucha profundidad y sacarlos adelante”, señaló Germán Alfredo Osman Mantilla, presidente de la Unión Sindical Obrera, el principal sindicato de Ecopetrol.

Los medios de comunicación, actores de la sociedad civil y hasta analistas del mercado accionario destacaron el proceso negociador llevado a cabo y resaltaron el hecho de que la convención se firmó con una vigencia de 5 años, lo que garantiza la paz laboral en Ecopetrol y contribuye al cumplimiento de las principales metas propuestas por la empresa para el 2015.

Buena parte del éxito en la convención colectiva radicó en los compromisos que previamente se habían pactado la Administración y el sindicato. El 24 de abril, tres meses antes de que se iniciaran las negociaciones de la convención colectiva, las

El proceso de negociación de la nueva convención colectiva permitió fortalecer las relaciones entre el sindicato y la administración de la empresa en un momento decisivo para el futuro de Ecopetrol, toda vez que aseguró la tranquilidad laboral hasta 2015, año en el que la compañía se ha propuesto el cumplimiento de sus más ambiciosas metas operativas y corporativas.



El presidente de Ecopetrol, Javier Genaro Gutiérrez, y el presidente de la Unión Sindical Obrera, Germán Osman Mantilla, durante el anuncio del acuerdo que da vía libre a una nueva convención colectiva de trabajo.

partes habían suscrito un compromiso para manejar las relaciones, las diferencias y las contradicciones bajo el marco de la confianza, el respeto mutuo y en procura del beneficio común de los trabajadores y de la propia empresa.

Tanto los voceros de la empresa como los del sindicato hicieron explícito su compromiso para no acudir a agravios verbales ni hacer señalamientos públicos que pusieran en riesgo el buen nombre, la honra y la integridad física de las personas.

“Continuaremos asumiendo con criterios de responsabilidad, integridad, respeto y confianza, la administración de nuestras relaciones, pues somos conscientes de que son estos valores los que construyen una sana convivencia en beneficio del bien común”, finalizaba el acuerdo de compromiso.

Tabla 34.
Organizaciones sindicales en Ecopetrol

Nombre	Número de afiliados 2008	Número de afiliados 2009
USO (Unión Sindical Obrera)	1.250	1.452
Adeco (Asociación de Directivos Profesionales y Técnicos de Empresas de la Industria del Petróleo en Colombia)	94	111
Sindispetrol (Sindicato Nacional de Trabajadores de Empresas Operadoras, Contratistas, Subcontratistas, de Servicios y Actividades de la Industria Petrolera, Petroquímica y Similares)	5	3

Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia de Talento Humano

El año 2009 fue histórico para Ecopetrol en términos de negociación colectiva con sus tres sindicatos. El 22 de agosto se firmó la nueva Convención Colectiva de Trabajo y un acuerdo integral sobre aspectos que aseguran los objetivos empresariales, en medio de un ambiente de diálogo y respeto mutuo, que incluyó los 40 días del proceso negociación en etapa de arreglo directo.

Este logro histórico es el resultado de un proceso que se desarrolló a partir de un pacto de relaciones de confianza firmado el 24 de abril, en el que la transparencia y la comunicación abierta fueron la base fundamental.

La vigencia para esta Convención Colectiva quedó pactada a cinco años, a partir del 1 de julio de 2009 hasta el 30 de junio de 2014. A continuación se describen algunos de los puntos acordados:

- Ajuste económico de partidas independiente a los ajustes salariales.
- Prestación directa del servicio de salud a familiares de trabajadores temporales.
- Se mantiene la posibilidad de contratar con terceros los servicios que requiera Ecopetrol para su operación y crecimiento.
- Los préstamos de vivienda se homologan a la política general de empresa.
- Se unifican las partidas de primas de “monte” (trabajo en campo) y subsidios de alimentación.



*Germán Alfredo
Osman Mantilla,
presidente de la
Unión Sindical
Obrera (USO).*

Testimonial empleados

Un espacio para todos

“El sindicato siempre ha jugado un papel importante en la historia de Ecopetrol, representando los intereses de los trabajadores. Desde 2009 se planteó un cambio cultural en la empresa para romper ese paradigma de que todo lo que diga el sindicato debe ser rechazado por la administración o viceversa. Creemos en la buena voluntad del Presidente de Ecopetrol.

Como sindicato hemos jugado un papel protagónico dentro de un grupo de interés que puede aportar al desarrollo, al resultado de la responsabilidad social empresarial de la organización. Se siente esa directriz.

Hacemos parte del recurso humano, que es lo más valioso en cualquier entidad. Estamos de acuerdo con la política que se viene planteando, en donde los empleados se toman en cuenta como un grupo que puede aportar, que es escuchado y que va a participar, de alguna manera, en las decisiones que puede tomar la administración de Ecopetrol. Se trata de un gran avance en las relaciones entre la empresa, sus trabajadores y sus pensionados.

Un escenario en el que estamos trabajando y que va a servir para afianzar el tema de grupos de interés es lo que estamos hablando con la administración de Ecopetrol sobre el desarrollo, la productividad y el bienestar de los trabajadores. Ahí estamos las dos partes aportando ideas, diseñando estrategias conjuntas para poner a funcionar ese producto y que la gente entienda que es el resultado de un trabajo conjunto.

Lo que percibimos de parte del Presidente de la empresa es que somos persistentes en esa idea: que privilegiamos el diálogo, que abrimos escenarios para poder discutir las diferentes temáticas y llegar a vías de acuerdo con mucho mejor relacionamiento.

En la medida en que la empresa se desarrolle y eso signifique desarrollo para los trabajadores, va a haber un crecimiento común, sostenible, un crecimiento donde vamos a vivir en un clima en el que todos estaremos jalonando por un beneficio común”.



- ⦿ Ajuste de ratas salariales en el escalafón acorde con política salarial, según estudios de mercado (entre 0,8% y 12%).
- ⦿ Incremento general salarial de 6,02% a partir del 1 de julio de 2009.
- ⦿ Otros ajustes que benefician a los trabajadores en temas como educación, transporte y derechos y garantías sindicales.

Vale la pena resaltar el trabajo conjunto de Ecopetrol con los sindicatos en la defensa de los derechos humanos y la paz, temas incluidos como un capítulo dentro de la Convención Colectiva. Allí se contemplan aspectos relacionados con el manejo de trabajadores que puedan encontrarse en situación de riesgo y consagra prerrogativas para solucionarlos, como permisos remunerados, reconocimiento de auxilios económicos y traslado de sede de trabajo, entre otros.

Dentro del Acuerdo Convencional está contemplada la Comisión Nacional de Derechos Humanos y Paz, conformada por trabajadores afiliados a la USO y representantes de la administración de Ecopetrol. Esta Comisión se reúne sistemáticamente todo los meses y trata temas de derechos humanos, amenazas o incidentes, y lidera programas de capacitación para trabajadores directos y comunidades en derechos humanos y Derecho Internacional Humanitario (DIH).

En el año 2009 se realizó un diplomado con la Universidad Nacional de Colombia al que asistieron 35 trabajadores directos de Ecopetrol. Igualmente, se desarrollaron 15 talleres en todo el país, en temas de derechos humanos y paz, dirigidos a 628 personas, entre trabajadores directos y comunidades.

Además de la Comisión Nacional de Derechos Humanos y Paz, la empresa tiene acordado con el Sindicato el funcionamiento de nueve subcomisiones regionales que se reúnen mensualmente o de manera extraordinaria cuando ocurre algún evento o surge alguna amenaza frente a los derechos humanos.

Vale la pena destacar que empresa y sindicato han aunado esfuerzos para promover e incentivar la convivencia y la solución de los conflictos de manera pacífica, contribuyendo así a eliminar la violencia que afecta el entorno social donde opera Ecopetrol.

Sociedad y comunidad

De acuerdo con lo establecido en el Modelo de Responsabilidad Social Empresarial, Ecopetrol ha adquirido un compromiso con uno de sus grupos de interés, sociedad y comunidad, definido como: participar en el desarrollo sostenible del país en un marco de corresponsabilidad y respeto de los derechos humanos. Este compromiso está soportado en cuatro objetivos estratégicos:

- ⦿ **Desarrollar todas las actividades con responsabilidad social y ambiental.** En desarrollo de este objetivo se aplican los siguientes criterios:
 - Asegurar un enfoque preventivo en la gestión de los impactos sociales y ambientales.
 - Evaluar las implicaciones sociales y ambientales en los análisis de inversión y en la planeación de todos los proyectos, operaciones y nuevos negocios.
 - Asegurar la calidad y oportunidad de los estudios de impacto ambiental y de los planes de manejo ambiental (PMA).
 - Generar sinergias en la gestión de los impactos sociales y ambientales.
- ⦿ Impulsar procesos colectivos de desarrollo territorial. Es compromiso de Ecopetrol promover plataformas sociales e institucionales que les permitan a las regiones continuar sus procesos de desarrollo sin los recursos y dinámicas que se derivan de la actividad petrolera, una vez que concluya la vida útil de sus actividades. En el desarrollo de este objetivo se aplican los siguientes criterios:
 - Asumir una concepción integral del desarrollo.
 - Participar en la formulación de políticas públicas y en la planificación del desarrollo.
 - Priorizar procesos sociales de largo plazo, en vez de apoyar proyectos puntuales.
 - Hacer parte y/o impulsar alianzas y redes sociales e institucionales.
 - Promover la generación de sinergias, la producción y transferencia de conocimientos y la formación de capacidades entre los actores del desarrollo regional.



- Gestionar recursos con otras entidades para maximizar los impactos.
- Identificar y valorar situaciones y eventos que ameriten la presencia de Ecopetrol con acciones de solidaridad.
- ⊙ Fortalecer relaciones de corresponsabilidad fundadas en el diálogo y la participación. El reconocimiento de la existencia de diferentes intereses y expectativas y la construcción de acuerdos mediante el diálogo abierto, honesto y transparente, se constituyen en prácticas fundamentales para desarrollar una gestión social empresarial legítima y sostenible. En desarrollo de este objetivo se aplican los siguientes criterios:
 - Conocer sistemáticamente los territorios.
 - Reconocer y respetar a los diferentes actores, promoviendo la cultura ciudadana.
 - Informar, comunicar y rendir cuentas sobre las actividades empresariales de interés público.
 - Construir espacios de participación y concertación con la comunidad.
 - No aceptar las vías de hecho y asumir los conflictos de manera institucional, pacífica y concertada.
- ⊙ Asegurar el respeto y la promoción de los derechos humanos. Para desarrollar este objetivo, Ecopetrol cumple con su Política de Derechos Humanos, específicamente los siguientes criterios relacionados con las comunidades:
 - Reconocer, valorar y promover la diversidad étnica y cultural.
 - Respetar los derechos colectivos de los grupos étnicos frente al desarrollo de los proyectos.
 - Establecer relaciones en igualdad de condiciones, independiente de la situación social, política y/o económica de las personas.

Impacto en las comunidades

La operación de empresas de gran envergadura, especialmente las del sector extractivo, genera impactos tanto positivos como negativos. En términos positivos, Ecopetrol ha representado para sus comunidades:

- ⊙ Aumento de los presupuestos departamentales y municipales con impuestos y regalías generados por la operación.
- ⊙ Desarrollo de la infraestructura vial.
- ⊙ Generación de nuevos empleos.
- ⊙ Transferencia de conocimiento a los grupos con quienes se relaciona, como corporaciones autónomas regionales, entidades territoriales, juntas de acción comunal y líderes comunitarios.
- ⊙ Inversión social principalmente en educación, cultura, proyectos productivos, fortalecimiento institucional y comunitario, salud y servicios públicos.

Por otro lado, como parte de su responsabilidad social con las comunidades, la empresa debe gestionar sus impactos negativos. Esto lo hace a través de los estudios de impacto ambiental y de los planes de manejo exigidos durante el proceso de licenciamiento. En la tabla 35 se presentan algunos de los principales impactos negativos y sus respectivas acciones de manejo.

Tabla 35.
Gestión de impactos negativos en la comunidad

Impacto	Manejo
Generación de expectativas	<ul style="list-style-type: none"> • Programa de socialización e información a la comunidad sobre el desarrollo de las actividades empresariales. • Contratación de personas de las regiones donde hay operaciones. • Línea de inversión en “Desarrollo Económico y Proyectos Productivos” para impulsar procesos de desarrollo que generen mayores oportunidades laborales a las personas de la región, en las vocaciones económicas propias de las regiones.
Alteración social y cultural	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de manuales de relacionamiento con las comunidades para contratistas y miembros de la fuerza pública que protegen la infraestructura petrolera. • Programa de prospección arqueológica, monitoreo y/o rescate arqueológico. • Línea de inversión en “Educación y Cultura” para fortalecer niveles de educación y arraigo cultural de las personas hacia sus regiones.
Deterioro de infraestructura física	<ul style="list-style-type: none"> • Reparación y mejora de vías y puentes utilizados por la operación.
Reubicación de viviendas	<ul style="list-style-type: none"> • Programa de reasentamiento.

Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia de Servicios y Tecnología

Niños beneficiados por el Programa Escuela Nueva, apoyado por Ecopetrol, en el departamento de Putumayo.



Inversión social

Durante 2008 Ecopetrol ejecutó una inversión social total de \$125.803 millones, en tanto que en 2009 fue de \$135.638 millones.

Este valor incluye los recursos de ciencia y tecnología ejecutados por el Instituto Colombiano del Petróleo, el programa de Desarrollo de Proveedores, el programa de Reconversión Socio Laboral de Pimpineros y la inversión social que se realiza a nivel regional y por nuevos proyectos.

En Ecopetrol, la inversión social total se distribuye en cinco líneas de desarrollo regional, según se aprecia en la tabla 36. Es de resaltar el cre-

cimiento en la línea de Desarrollo Económico y Proyectos Productivos en razón principalmente al primer aporte que realizó la empresa en 2009 por \$25.953 millones para el megaproyecto de conexión vial troncal del Magdalena - Puente Guillermo Gaviria Correa, que se desarrollará en los próximos años.

El 74% de la inversión social de 2009 se definió y desarrolló regionalmente (ver regiones Ecopetrol en imagen 10), mientras que el 26% restante se ejecutó en proyectos en el ámbito nacional. La mayor inversión se concentró en la regional Magdalena Medio, seguida por las regionales Central y Caribe, como lo muestra la tabla 37.

Tabla 36.
Evolución de la inversión social en Ecopetrol

Cifras en millones de pesos

Línea de inversión	2005	2006	2007	2008	2009
Desarrollo económico y proyectos productivos	9.128	6.624	16.054	14.681	53.255
Fortalecimiento institucional y comunitario	3.362	6.450	14.011	39.108	23.775
Salud y servicios públicos	13.370	15.234	17.824	28.928	20.451
Educación y cultura	4.397	9.385	18.361	23.326	24.087
Ambiental	4.135	2.768	6.899	19.760	14.070
Total	34.392	40.461	73.149	125.803	135.638

Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia de Servicios y Tecnología

Imagen 10

Mapa regiones en Ecopetrol

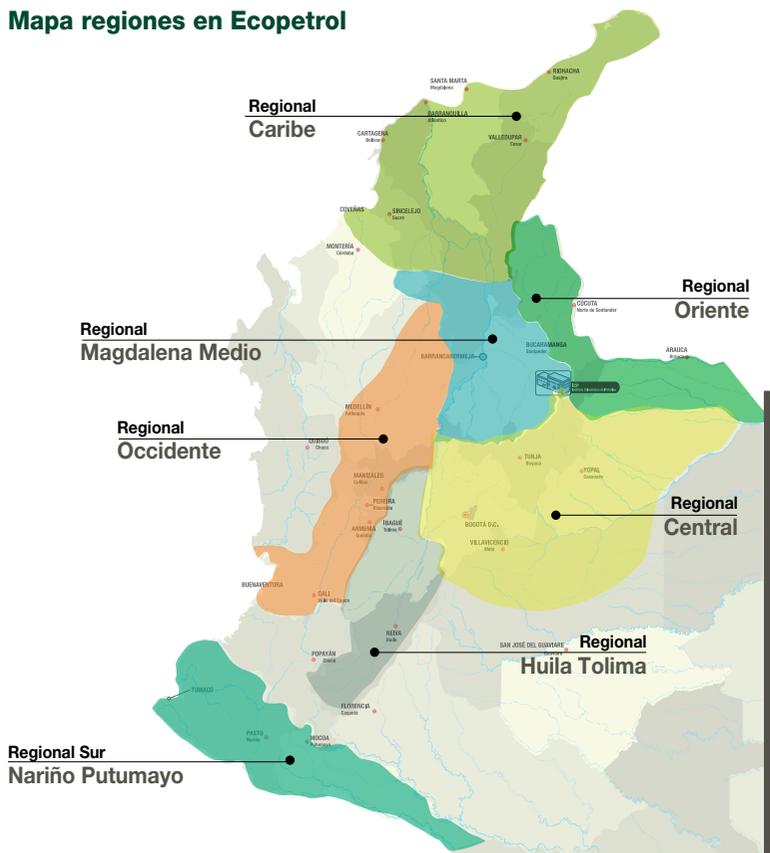


Tabla 37. Inversión social por regiones

Cifras en millones de pesos

Región	2009	% del total
Programas nacionales	35.358	26,1%
Magdalena Medio	59.702	44%
Central	16.865	12,4%
Caribe	12.326	9,1%
Oriente	4.697	3,5%
Huila - Tolima	2.929	2,2%
Occidente	2.060	1,5%
Sur	1.701	1,3%
Total	135.638	100%

Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia de Servicios y Tecnología

Proyectos de mayor impacto por región

Durante 2009 se desarrollaron diferentes proyectos seleccionados a través de procesos de concertación con las comunidades y teniendo en cuenta las características propias de cada región. Asimismo, Ecopetrol impulsó proyectos en el ámbito nacional, principalmente enfocados en las líneas de educación, cultura, proyectos productivos y fortalecimiento institucional. En la tabla 38 se relacionan algunos de los principales proyectos regionales desarrollados en este año.

Proyectos con impacto nacional

Desde 2005, con el fin de lograr el mayor impacto posible, economías de escala y contribuir con las metas del país, la empresa se ha vinculado a los siguientes programas:

- Reducción de la brecha tecnológica: consiste en apoyar a los ministerios de Educación y de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, así como a las alcaldías y gobernaciones, en la masificación del uso de computadores conectados a internet en las instituciones educativas públicas. En los cuatro años que ha estado vigente el programa se han beneficiado 111.100 estudiantes, 227 instituciones educativas y 66 municipios. Este programa complementa el apoyo que Ecopetrol hace al Programa Computadores para Educar, del ministerio de Educación Nacional.
- Apoyo al Plan Nacional de Lectura y Bibliotecas: consiste en apoyar al ministerio de Cultura en su propósito de dotar a todos los municipios del país con una biblioteca pública municipal. Con la participación de Ecopetrol se beneficiarán 15 municipios entre 2008 y 2010.
- Ampliación de la cobertura del proyecto Escuela Nueva: en asocio con la Fundación Escuela Nueva, se ha mejorado la calidad de la educación y la retención escolar en los departamentos de Putumayo, Nariño y Santander, beneficiando a 80 mil estudiantes rurales.



Tabla 38.
Principales proyectos sociales por región

Región	Descripción
Magdalena Medio Santander, Sur de Bolívar y Oriente de Antioquia	Apoyo al desarrollo de 15 iniciativas productivas en los municipios de Cantagallo, Puerto Wilches y Yondó, con beneficio para 5 mil familias. Socios del proyecto: Fundesmag, Fundación Panamericana para el Desarrollo (Fupad), Sena, municipio de Yondó y Empresas Agropecuarias de Yondó.
	Participación en la segunda fase del proyecto Corredor Multimedia Digital Magdalena Medio, cuyo propósito es la implementación de un modelo tecnológico que promueva el uso creativo de las nuevas tecnologías para la inclusión social y el desarrollo sociocultural. Socios del proyecto: ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, alcaldías de Sabana de Torres, Barrancabermeja, Puerto Wilches y Cantagallo, y la empresa Fruto Social de la Palma.
Central Meta y Casanare	Escuela de Formación para la Democracia y Fortalecimiento de la Institucionalidad para atender a los Jóvenes en el Piedemonte Llanero en Villavicencio, Cumaral, Restrepo y Acacías. Socio del proyecto: Cordepaz.
	Diseño e implementación de un proceso de capacitación y sensibilización para la transformación de valores humanos y ambientales frente al uso sostenible de los recursos naturales, realizado a un grupo de 5.450 niños defensores del agua en 98 municipios de Cundinamarca, 3 de Boyacá y 5 localidades rurales de Bogotá. Socios del proyecto: Corporación Autónoma Regional (CAR) y Universidad Abierta y a Distancia (Unad).
Sur Putumayo y Nariño	Construcción VIII etapa de la vía principal del casco urbano de Orto, con beneficio para 48 mil habitantes del municipio. Socio del proyecto: municipio de Orto.
	Construcción de aulas del área administrativa de la Institución Tecnológica Agroambiental Bilingüe Awá, en el municipio de Barbacoas, Nariño, con beneficio para 1.298 indígenas Awá. Socio del proyecto: Unidad Indígena del Pueblo Awá (Unipa).
Oriente Norte de Santander, Oriente de Boyacá y Norte de Arauca	Establecimiento de 120 hectáreas de cacao clonado para pequeños productores organizados a través de las asociaciones Asocomar y Asocasar, pertenecientes a los municipios de Tibú, Sardinata, Cúcuta y El Zulia. Beneficiados: 240 agricultores. Socios: Fundescat - Midas y agricultores de la región.
	Proyecto de fortalecimiento del sector educativo en 16 escuelas del municipio de Tibú, dotación de material didáctico y mobiliario, y capacitación de padres, docentes y estudiantes en las escuelas. Beneficiados: 700 personas entre alumnos, profesores y padres de familia. Socios: alcaldía municipal de Tibú y Fundescat.
Caribe Córdoba, Magdalena, Bolívar, Atlántico, Sucre, La Guajira y Cesar	Promoción de la formación de arrecifes artificiales como estrategia para recuperar los ecosistemas marinos y para favorecer la pesca artesanal y el ecoturismo submarino. Se realizó acompañamiento a las comunidades organizadas de pescadores artesanales mediante programas de formación sobre cuidado del ecosistema en las actividades de pesca artesanal. Socios del proyecto: entidades públicas y privadas de la región del Golfo de Morrosquillo.
	Capacitación laboral y para la creación y fortalecimiento de unidades empresariales para las poblaciones aledañas al sector industrial de Mamonal, fundamentado en los requerimientos, necesidades y competencias laborales de las empresas del sector y en la cultura del emprendimiento y empresarismo. El programa ha creado 15 empresas, ha fortalecido otras 55 y ha capacitado a más de 8 mil personas. Socios del proyecto: Actuar Bolívar y Sena.
Huila - Tolima Huila y Tolima	Electrificación del sector El Pinal del corregimiento de Fortalecillas, municipio de Neiva, con beneficio para 180 personas correspondientes a 60 viviendas. Socio del proyecto: municipio de Neiva.
	Dotación de equipos de cómputo para las instituciones educativas el Vergel y Olaya Herrera del municipio de Ortega, Tolima, con beneficio para 500 estudiantes. Socio del proyecto: municipio de Ortega.
Occidente Caldas, Risaralda, Quindío, Antioquia y Valle del Cauca	Formación y participación activa en torno al mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades desde la reducción, prevención y mitigación de las condiciones de riesgo presentes en sus territorios. Departamentos participantes: Antioquia, Caldas, Risaralda, Tolima y Valle del Cauca. Socios del proyecto: Comités Locales para la Prevención y Atención de Desastres (Clpad) de cada municipio, corporaciones ambientales regionales, Cruz Roja Colombiana y la Corporación para la Gestión de Riesgos (Corporiesgos).
	Agua para la vida en el Valle del Cauca es una iniciativa que promueve el mejoramiento y la conservación del estado actual de los recursos naturales existentes en la subcuenca del río San Marcos y la cuenca del río Tuluá, a través de actividades de producción sostenible, conservación y educación ambiental con participación comunitaria. Socios del proyecto: Ascocaña, Vallenpaz, The Nature Conservancy (TNC) y las organizaciones de usuarios de los ríos Amaima, Nima, Bolo, Guabas, Desbaratado, Frayle y Tuluá-Morales.

Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia de Servicios y Tecnología

Buena Práctica

Mentes brillantes

Con el reconocimiento anual a 70 estudiantes de todo el país, el Programa Bachilleres por Colombia sigue siendo un ícono dentro de la participación de Ecopetrol en favor del desarrollo de la sociedad y sus comunidades.

Todos los días durante seis años la joven Petra Julissa Orozco tuvo que caminar más de tres kilómetros por las polvorientas calles de Pivijay, su pueblo natal, para llegar al colegio donde cursó su bachillerato. Pese a las dificultades económicas y con escasos 15 años, se graduó con honores y obtuvo calificaciones tan altas que la convirtieron en la mejor bachiller del departamento de Magdalena en 2008. Por su excelencia académica y por sus precarias condiciones económicas fue seleccionada como protagonista del Programa Bachilleres por Colombia de Ecopetrol.

El Programa llegó en el año 2009 a su versión 23, una por año. Con el beneficio que ha entregado a 578 jóvenes de todas las regiones del país se consolidó como uno de las principales y más emblemáticas iniciativas que en materia de gestión social realiza Ecopetrol en favor del grupo de interés que conforman la sociedad y las comunidades.

En sus 58 años de vida empresarial, Ecopetrol ha propendido por mantener buenas relaciones con el entorno donde realiza sus operaciones. Desde la “política del buen vecino”, implementada en la década de los ochenta, hasta el modelo de gestión socialmente responsable aplicado en los últimos años, las comunidades han sido foco esencial de la estrategia social de la empresa.

Bajo la premisa de “participar en el desarrollo sostenible del país en un marco de corresponsabilidad y respeto por los derechos humanos”, el modelo de Responsabilidad Social asigna un papel preferente a todas aquellas comunidades y territorios donde Ecopetrol desarrolla sus actividades.



Lucía Catalina Silva Cala, mejor bachiller del departamento de Santander, obtuvo el mejor puntaje de las pruebas de Estado en Colombia en 2008.

En la actualidad, 350 municipios de Colombia tienen relación directa con la gestión social de la empresa, ya sea porque en sus jurisdicciones se llevan a cabo algún tipo de operaciones petroleras o por el paso de líneas de transporte.

A través de alianzas con fundaciones sociales, organizaciones no gubernamentales, convenios con alcaldías, gobernaciones y entidades representativas de la comunidad, como asociaciones comunales y líderes comunitarios, Ecopetrol interactúa y ofrece apoyo a proyectos productivos y programas con un claro contenido social.

Una de las líneas estratégicas de gestión social es la relacionada con el área de la educación. Bien sea mediante la cofinanciación de instalaciones educativas o con el apoyo directo a programas de capacitación cultural, Ecopetrol se hace presente.

Dentro de esa línea de acción Ecopetrol creó en 1986 el programa Bachilleres por Colombia “Mario Galán Gómez”, mediante el cual hace un reconocimiento a los mejores estudiantes de todo el país.



“La educación es la base del desarrollo de las sociedades. La educación nos asegura contar con seres capaces, dueños de sí mismos, con capacidad de generar ideas que muevan al mundo”, señala el presidente de Ecopetrol, Javier Genaro Gutiérrez, al justificar el apoyo a esta iniciativa.

En sus 23 versiones, Ecopetrol ha otorgado apoyo económico, consistente en becas, a estudiantes talentosos, la mayoría de los cuales son actualmente profesionales en las carreras de medicina y economía, así como en las ingenierías de sistemas y electrónica.

El apoyo promedio por estudiante ha sido de \$36 millones, lo que significa que para Ecopetrol el programa ha representado una inversión total de \$18.312 millones. Muchos de los bachilleres ocupan actualmente destacadas posiciones en empresas privadas o en el sector público.

En 2009 la empresa modificó su reglamento y duplicó el número de beneficiarios, pasando de 35 estudiantes a 70, con el fin de ampliar las oportunidades de formación y crecimiento de los jóvenes colombianos.

Además de premiar la excelencia académica medida por los resultados en las pruebas de Estado del Icfes, Ecopetrol también tuvo en cuenta en esta oportunidad un componente socio-económico para entregar este reconocimiento.

De esta manera 70 bachilleres, dos por departamento, dos del Distrito Capital, dos representantes de comunidades indígenas y dos representantes de comunidades afrocolombianas, cuentan con la financiación de la totalidad de sus estudios superiores en la universidad que ellos elijan.

“Es un estímulo muy grande para los bachilleres, es un compromiso y una distinción que, sin duda, los anima a seguir adelante y a ser cada vez mejores. Además de un reconocimiento económico, la beca es muy importante por lo que significa para la autoestima de estos muchachos que son el futuro de Colombia”, expresa Luz Lidia Cala, madre de Lucía Catalina, la mejor bachiller del departamento de Santander en 2008.

- **Ampliación de la cobertura del programa Batuta Orquestal:** 1.300 niños han consolidado su interés en la música mediante el aprendizaje de un instrumento orquestal, gracias al apoyo que la empresa ofrece a la Fundación Batuta.
- **Fortalecimiento de oportunidades laborales locales:** en 2009, en alianza con el Sena, 3.887 personas participaron de procesos de formación cuyo objetivo fue mejorar sus competencias laborales en diversos temas requeridos por la industria petrolera. De ellas, 2.654 personas obtuvieron la certificación por parte del Sena.
- **Programa de reconversión sociolaboral:** tiene por objetivo brindar alternativas de trabajo legal a la población dedicada al comercio ilícito de combustibles en los departamentos de La Guajira, Norte de Santander, Arauca, Guainía y Vichada. En 2009 este programa atendió a 1.872 personas que representan el 32% del total del público objetivo; de éstos, 1.040 se han comprometido a abandonar la actividad, es decir el 17,8%. Entre 2006 y 2009 se han destinado \$13.018 millones, en su gran mayoría aportados por Ecopetrol en el marco de alianzas con actores regionales como las cámaras de comercio, el Sena y entes territoriales.
- **Participación en la Red Nacional de Programas de Desarrollo y Paz:** en calidad de entidad de apoyo de la Redprodepaz, Ecopetrol comprometió recursos por \$1.591 millones durante 2009, con el objeto de aportar a la construcción de un entorno regional que favorezca la viabilidad y sostenibilidad de la empresa en el largo plazo, mediante el fortalecimiento de los programas de desarrollo y paz. Dicho apoyo incluye aspectos estratégicos, institucionales, técnicos, organizativos, productivos, ambientales y de comercialización, entre otros.
- **Innovación rural participativa:** en convenio con la Corporación PBA, por \$280 millones, Ecopetrol apoya la participación de 33 líderes pertenecientes a cinco comunidades involucradas en los Programas Regionales de Desarrollo y Paz (Montes de María, Dique,

Bajo Magdalena, Sierra Nevada y Magdalena Medio), a través de un proceso de formación en sistemas productivos e intercambio de experiencias campesino - campesino, con el objeto de generar integración social, transferir buenas prácticas y ampliar la propuesta.

La empresa también participa en un Programa de Fortalecimiento Municipal en convenio con el Banco Mundial, a través de su Corporación Financiera Internacional (IFC) y el Departamento Nacional de Planeación (DNP). Este programa tiene un valor de \$2.192 millones, de los cuales el 50% fue aportado por Ecopetrol. En 2009 se obtuvieron los siguientes resultados:

- Mejoramiento de la inversión de las regalías en cinco municipios: Aipe, en el Huila; Yopal y Maní, en Casanare; Purificación, en el Tolima; y Acacías, en el Meta. Como resultado, se logró un real y verdadero cubrimiento de las necesidades básicas de estas regiones a través de inversiones en acueductos y en educación.
- Fortalecimiento de los Comités Ciudadanos de Seguimiento a la Inversión de Regalías (Cesir), en los departamentos de Huila, Arauca, Sucre y Córdoba. En 2010 se tiene el reto de abrir dos nuevos capítulos en los departamentos del Meta y Santander.

Adicionalmente, Ecopetrol desarrolla proyectos en poblaciones indígenas y afrodescendientes. En la tabla 39 se describen algunos de ellos.

Tabla 39.
Proyectos poblaciones indígenas y afrodescendientes

Nombre	Descripción	Valor en pesos
Puente Cubará	Construcción puente Hamaca - Vereda Fátima.	610.000.000
Memoria ancestral Arauca	Recuperación de la memoria colectiva ancestral de los pueblos indígenas del departamento de Arauca.	425.000.000
Acercamiento al pueblo U'wa	Plan de acercamiento social a las comunidades del pueblo U'wa en el área de influencia del programa sísmico Catleya 2D.	155.916.879
Huertas caseras con población afrodescendiente de Cartago y Obando, en el Valle del Cauca	Capacitación en técnicas agrícolas y pecuarias para establecer 160 huertas caseras agrícolas y pecuarias con participación comunitaria y trabajo asociativo.	127.170.550
Conservación ambiental con poblaciones aledañas a la Planta de Medellín	Programa de promoción y conservación ambiental con 53 familias de la comunidad indígena Embera Chamí, en el municipio Valparaíso y otras comunidades aledañas.	81.566.500
Cancha multifuncional, comunidad indígena Toledo	Construcción cancha multifuncional de la escuela La Laguna.	40.964.730
Capacitación para líderes indígenas del Resguardo Suratena en Marsella, Risaralda	Capacitación a 200 líderes y gobernadores indígenas del resguardo de Suratena en legislación indígena, normatividad constitucional y tratados internacionales para el fortalecimiento de su comunidad.	10.000.000

Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia de Servicios y Tecnología



*Nicol Baldión Pérez,
mejor bachiller del
departamento de
Tolima en 2008.*

tración de Negocios porque mi sueño es tener mi propia empresa, una franquicia de un restaurante internacional.

No obstante, para estudiar allí mi familia tendría que hacer un gran esfuerzo económico, por lo que obtener una beca se convirtió en una meta para mí.

Un día, a comienzos del año 2009, recibí una llamada de Ecopetrol en la que me informaban que hacía parte de la terna de mujeres postuladas para obtener la beca del programa Bachilleres por Colombia. ¡No lo podía creer!

Me dí a la tarea de recopilar todos los documentos que se requerían y realicé los trámites en ambas ciudades (Ibagué y Medellín) hasta que llegó el correo electrónico que me confirmaba que resultaba elegida para ser la beneficiaria del programa.

La alegría se apoderó de mi familia; entendí lo que es alcanzar una gran meta. Se me abrió la puerta a nuevas oportunidades y por eso no tenía palabras suficientes para agradecer a Dios y a Ecopetrol por esa oportunidad.

El contar con una ayuda económica tan grande como ésta, representa un gran alivio para mí, por poder quitar esa carga a mis padres y ahora mi familia puede ahorrar ese dinero para apoyar a mi hermano.

Esta oportunidad también conlleva una gran responsabilidad y es la de retribuir a lo que nos dio nuestra región así sea con un grano de arena; lo importante es que es un paso más adelante para alcanzar un futuro lleno de oportunidades y de prosperidad.

Doy infinitas gracias a este programa, no sólo por darme la oportunidad de estudiar, sino también por el gran aporte que le están haciendo al país. No hay mejor inversión que la educación en un país que necesita de nuevos aportes y de las ideas de los jóvenes de hoy para lograr un mejor mañana.

Me enorgullece saber que la primera empresa del país se interesa por el futuro de muchos jóvenes que antes no tenían la oportunidad de acceder a la educación superior. Es la mejor forma de aportar al desarrollo del país”.

Testimonial sociedad y comunidad

La alumna ejemplar

“En 2009 fui una de las beneficiarias del Programa Bachilleres por Colombia y por eso cuando dijeron mi nombre en público y pasé a recibir el reconocimiento de Ecopetrol, sentí uno de los mayores orgullos en mis 17 años de vida.

Cursé mis estudios de bachillerato en el colegio Eucarístico “María del Refugio” de la ciudad de Ibagué y me gradué en 2008 con las más altas calificaciones gracias al apoyo incondicional de mi familia y a la formación integral que me dieron.

Con mis padres habíamos acordado que me iría a vivir a Medellín para seguir mis estudios universitarios y realizar la carrera de Adminis-



La ministra de Cultura, Paula Moreno, junto con autoridades, representantes de la comunidad de Aipe y de Ecopetrol, durante la inauguración de una biblioteca realizada con recursos de inversión social de Ecopetrol y de las regalías petroleras.

Programa de Fortalecimiento Municipal
Grupo de Interés: Estado

Buena Práctica

Inversión con fortalezas

Ecopetrol promueve una mayor participación de la ciudadanía en el control a la gestión social de los municipios que reciben regalías reforzando los comités de seguimiento a la inversión de estos dineros.

Durante los últimos 15 años en Colombia se había vuelto común escuchar noticias sobre malversación de las regalías y escandalosas irregularidades relacionadas con estos dineros que por ley, desde 1994 reciben los municipios y los departamentos por la explotación de recursos naturales como el petróleo y el gas.

Como parte de su compromiso social con el Estado, por un lado, y con el apoyo al fortalecimiento institucional de los municipios y departamentos donde realiza sus actividades petroleras, por el otro, Ecopetrol decidió iniciar una serie de programas y acciones dirigidas a capacitar y acompañar a las autoridades locales para garantizar una mejor inversión de los dineros de las regalías.

Para ello la empresa lideró un convenio con otras empresas petroleras, con el Departamento Nacional de Planeación y con la Corporación Financiera Internacional (IFC) del Grupo Banco Mundial, con el objetivo de reforzar el desempeño institucional de los Comités de Seguimiento y Evaluación a la Inversión de las Regalías (CSIR).

Los Comités de seguimiento están conformados por grupos de ciudadanos que representan a la comunidad, a los gremios, las universidades, las cámaras de comercio y a las veedurías ciudadanas, entre otros. Estos comités se crearon entre 2005 y 2006 en la mayoría de departamentos que reciben regalías, pero acarreaban problemas asociados a la gestión de la información de las entidades territoriales.

Por eso, el convenio se enfocó principalmente a fortalecer los comités brindándoles herramientas metodológicas para que puedan hacer un seguimiento técnico y objetivo de cómo se planifica, presupuesta y se invierten las regalías.

El convenio abarcó en una primera fase cinco municipios: Aipe, Purificación, Yopal, Maní y Acacías. El lineamiento de trabajo se concentró en dos frentes de acción:

- Mejoramiento del desempeño de los gobiernos locales para una eficiente gestión de las regalías.



- Participación de la comunidad en la definición, control social y seguimiento de la inversión de los recursos, provenientes de las regalías.

La Constitución Nacional consagra el derecho de la ciudadanía a participar de estos procesos a través de distintos mecanismos tales como veedurías ciudadanas, derechos de petición, derecho de acceso a la información pública y rendición de cuentas, entre otros.

Estos mecanismos buscan prevenir o corregir casos de ineficiencia o de corrupción en la gestión estatal. Para lograr que las comunidades se apropiaran de estos derechos se reforzaron los CSIR.

Con el trabajo hecho durante 2008 y 2009, estos comités se han convertido en transmisores de la información entre las entidades territoriales y la comunidad motivando la participación activa de la población en la definición de los proyectos de inversión. A su turno, se ha promovido a los gobiernos locales para que sean más responsables y transparentes en su gestión territorial.

“Se ha logrado un mejoramiento del clima y las relaciones entre las autoridades y la población. Hay mucha más apertura de las autoridades a trabajar con el comité de regalías porque saben que son entidades formadas por representantes de las comunidades y la sociedad civil que están para ayudarlos a mejorar su gestión”, dice Amparo García, directora de Regalías del Departamento Nacional de Planeación.

El control social es la parte principal de los CSIR y significa ayudar a las autoridades municipales a tener espacios de encuentro para que la población pueda entender cómo se gasta la plata, qué montos son los que llegan, en qué proyectos se está invirtiendo, cómo se está contratando, cuál es el estado de las obras y finalmente cuál es el impacto de estas inversiones.

En particular se ha trabajado en la restructuración de 18 proyectos de inversión pública en salud, educación y agua potable por un monto aproximado a los \$90.000 millones, que han permitido que las regalías en estos municipios se inviertan de manera más eficiente.

“En los dos últimos dos años pasamos de tener índices nulos de agua potable a alcanzar, a finales de 2009, coberturas superiores al 70% de la población; todo ello en buena medida gracias al trabajo que Ecopetrol y todas las entidades han hecho con el fortalecimiento de los Comités de Inversión a las regalías”, dice Javier Montoya Salcedo, alcalde del municipio de Maní, en el departamento de Casanare.

Aporte en infraestructura

Ecopetrol hace un significativo aporte al país en términos de obras de infraestructura. La tabla 40 describe los principales proyectos realizados directamente por la empresa o en asocio con terceros en 2009.

Tabla 40.
Obras de infraestructura con participación de Ecopetrol

Proyectos	Descripción
Conexión vial Troncal del Magdalena - Puente Guillermo Gaviria Correa	Asociación entre Ecopetrol, Invias, la gobernación de Santander y la alcaldía de Barrancabermeja para la construcción de 30 kilómetros de vía con doble calzada y separador central, así como cuatro intercambiadores viales ubicados en la troncal del Magdalena, la vía Barrancabermeja - Bucaramanga, la vía Barrancabermeja - Puerto Wilches y en cercanías del puente. El proyecto tiene un valor total de \$259.532 millones y será desarrollado en tres años. En 2009 Ecopetrol realizó un primer aporte por \$25.953 millones.
Saneamiento hídrico ambiental	Estructuración del proyecto para el diseño y ejecución de la etapa I, fase II, primer módulo de la Planta de Tratamiento de Aguas Residuales (Ptar) San Silvestre, como desarrollo del Plan de Saneamiento Hídrico del municipio de Barrancabermeja, Santander. Aporte de Ecopetrol en 2009: \$10 mil millones.
Vía Facatativá	Mejoramiento de la calle 15 entre la carrera 17 y la escuela Vereda Mansilla del municipio de Facatativá. Se realizó el remplazo total de la estructura de pavimento que soporta el tráfico vehicular estimado para la vida útil del diseño y la construcción de andenes y ciclo ruta. Aporte de Ecopetrol en 2009: \$5.164 millones.
Hospital Barrancabermeja	Mejoramiento de las condiciones de prestación del servicio de salud integral del Hospital Regional Magdalena Medio en Barrancabermeja, mediante la adecuación y remodelación de sus instalaciones. Aporte de Ecopetrol en 2009: \$2 mil millones.
Ampliación y adecuación de sistemas de redes de acueducto en Mompox	Optimización y ampliación del sistema de redes de acueducto de los barrios La Granja y La Paz de la cabecera municipal de Santa Cruz de Mompox. Aporte de Ecopetrol en 2009: \$1.150 millones.

Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia de Servicios y Tecnología



*Duval Zambrano,
Operations Officer
Latinoamérica
y el Caribe.
Corporación
Financiera
Internacional.*

Testimonial Estado

Regalías con buen destino

“El Grupo Banco Mundial tiene como misión principal contribuir a la reducción de la pobreza en los países en desarrollo. En esta línea, a través de la Corporación Financiera Internacional (IFC), el Banco trabaja en América Latina para mejorar y optimizar el impacto de las regalías de las industrias petrolera y minera en las comunidades locales.

En el caso colombiano estamos trabajando con Ecopetrol para apoyar el fortalecimiento institucional de los municipios petroleros que reciben cuantiosas regalías. En 2009 terminamos un proyecto piloto que benefició los municipios de Acacías (Meta), de Maní y Yopal (Casanare), de Purificación (Tolima) y de Aipe (Huila).

El proyecto consistió en trabajar con las autoridades de estos municipios en el mejoramiento del ciclo de inversión pública, lo relacionado con los planes de desarrollo, la formulación de planes de inversión anual, el presupuesto y los sistemas de contratación y de interventoría. Con este trabajo se asegura que el dinero de las regalías que reciben los municipios se dirija a proyectos que apuntan a las necesidades más grandes de la población, pero principalmente que haya impactos en la calidad de vida, en cobertura de salud y educación, y que haya mucha más gente teniendo servicios mejorados de agua potable y saneamiento. El fin último es que la gente pueda mejorar su nivel de vida y reconocer la contribución de la empresa privada al desarrollo.

Ecopetrol, como sociedad de economía mixta, tiene un doble rol: un rol privado de brindar recursos y productos a los mercados nacional e internacional, pero también un rol público de responsabilidad social en las áreas donde opera. En este último trabaja para mejorar la gestión pública de los municipios y gobernaciones a donde llegan las regalías, ya que muchas compañías tienen un enfoque tradicional de sólo trabajar con las comunidades o sólo hacer filantropía, olvidándose que en el caso del sector petrolero hay muchos fondos que llegan a los entes territoriales y con los cuales es preciso hacer acciones para tener un impacto más positivo”.



Fundaciones petroleras

Las fundaciones petroleras son entidades privadas, sin ánimo de lucro y con autonomía técnica, operativa y financiera. Surgieron a mediados de los años 80 y se mantienen en la actualidad como parte del objetivo empresarial de impulsar procesos colectivos de desarrollo regional.

Son cinco fundaciones en las cuales Ecopetrol tiene diferentes niveles de participación, según se observa en la tabla 41.

Tabla 41.
Participación de Ecopetrol en fundaciones petroleras

Nombre de la fundación	Participación de Ecopetrol
Fundación Ecopetrol para el Desarrollo del Catatumbo (Fundescat)	100%
Fundación Ecopetrol para el Desarrollo del Magdalena Medio (Fundesmag)	100%
Fundación Alto Magdalena (FAM)	100%
Fundación Amanecer	50%
Fundación Oleoductos de Colombia (ODC)	100%

Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia de Servicios y Tecnología

Durante el año 2009, las fundaciones ejecutaron \$125.578 millones en proyectos de educación, ambiente, infraestructura y saneamiento básico, entre otros. La inversión realizada por Fundesmag representa el 64% de la inversión total realizada por las fundaciones petroleras, según se muestra en la tabla 42.

Tabla 42.
Inversión de fundaciones en 2009

Fundación	Inversión 2009 (millones de pesos)	% del total
Fundación para el desarrollo del Magdalena Medio (Fundesmag)	80.803	64,3%
Fundación Alto Magdalena (FAM)	17.784	14,2%
Fundación Amanecer	16.180	12,9%

Fundación	Inversión 2009 (millones de pesos)	% del total
Fundación Ecopetrol para el Desarrollo del Catatumbo (Fundescat)	9.087	7,2%
Fundación Oleoductos de Colombia (ODC)	1.724	1,4%
Total	125.578	100%

Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia de Servicios y Tecnología

Oficinas de Participación Ciudadana

Para atender las inquietudes, requerimientos y solicitudes de todas sus comunidades, Ecopetrol ha establecido como parte de su modelo de RSE un mecanismo de diálogo con todos sus grupos de interés a través de cinco Oficinas de Participación Ciudadana (OPC), ubicadas en Bogotá, Barrancabermeja, Yopal, Neiva y Apiay. En 2010 se abrirán dos nuevas oficinas en Cartagena y Cúcuta. Para cubrir las regiones del país donde no hay oficinas de atención directa, Ecopetrol cuenta con el sistema de Teleiguanas (teléfonos con líneas gratuitas) y realiza brigadas móviles a municipios como Orito, Ortega, Tumaco, Monterrey, Castilla, Acacias y Guamal.

Ecopetrol tiene la responsabilidad de velar para que todas las inquietudes, requerimientos y solicitudes ciudadanas sean atendidas dentro de los plazos establecidos y que sus respuestas sean satisfactorias. Adicional a la atención personalizada, los ciudadanos pueden contactarse a través de correspondencia física, teléfono (234-5000 en Bogotá y línea gratuita nacional 01-8000 918-418), página web (www.ecopetrol.com.co) y correo electrónico (participacion.ciudadana@ecopetrol.com.co).

En 2008 se recibieron más de 13 mil solicitudes ciudadanas entre derechos de petición, peticiones simples, quejas y reclamos. De ese total sólo el 3% de solicitudes y el 9% de derechos de petición fueron atendidos fuera del plazo establecido. Respecto a 2009, se recibieron 12.742 solicitudes ciudadanas entre derechos de petición, peticiones simples, quejas y reclamos. De ellas, el 96% de las solicitudes y el 99,8% de los derechos de petición fueron atendidos dentro de los plazos establecidos.



*Audiencia Pública
realizada por
Ecopetrol en
Cartagena, en
diciembre de 2009,
con asistencia de
1.400 personas.*

Durante 2009 se estableció el proceso de Monitoreo de Grupos de Interés que utiliza como insumo la totalidad de solicitudes recibidas por intermedio de las Oficinas de Participación Ciudadana. Este proceso apunta al mejoramiento continuo de la gestión de la empresa y a establecer con todas las áreas acciones de mejoramiento y mitigación de impactos frente al relacionamiento con los grupos de interés.

Asimismo, la OPC coordinó la realización de tres Audiencias Públicas de Rendición de Cuentas al Ciudadano en 2009, en los departamentos de Putumayo, Norte de Santander y Bolívar. Se contó con una asistencia promedio de mil personas por audiencia. En total, se recibieron en los tres eventos más de 800 inquietudes sobre temas diversos, entre los que se destacan la contratación local y la inversión social. El 100% de las inquietudes tuvo respuesta, ya sea directamente en las propias audiencias o a través del portal de la empresa en internet.

Estos espacios son de gran importancia para Ecopetrol gracias a que en ellos, además de escuchar las inquietudes ciudadanas, la comunidad tiene la oportunidad de conocer el avance

de los principales indicadores operativos y financieros de Ecopetrol, así como los proyectos de inversión en sus regiones y la gestión socioambiental de la empresa.

Finalmente, la OPC formalizó durante 2009 el sistema corporativo de Quejas, Denuncias y Reclamos, como parte del compromiso de Ecopetrol con la transparencia y el mejoramiento de procesos. Este sistema facilita la expresión de todos los grupos de interés frente a la empresa y establece un mecanismo centralizado para que todas las áreas de la organización den respuesta oportuna a las quejas, con soluciones eficaces.

Instituto Colombiano del Petróleo

El Instituto Colombiano del Petróleo (ICP) es un centro de investigación y desarrollo para la industria petrolera, creado en 1985 como resultado de una política visionaria nacional, que consideró el desarrollo tecnológico como un elemento esencial para obtener mayor productividad en los distintos procesos relacionados con la búsqueda de hidrocarburos, la producción, el transporte y la refinación. Su infraestructura se destaca como una de las más modernas y completas de Latinoamé-



rica: 20 laboratorios altamente especializados y 29 plantas piloto, donde se realiza la simulación de los procesos a mayor escala, previamente desarrollados en los laboratorios.

Con el ICP, Ecopetrol hace un importante aporte al desarrollo científico y tecnológico del país. En 2009 el ICP contaba con 41 convenios suscritos, 35 nacionales y 6 internacionales, y 14 membresías con universidades internacionales. A través de los convenios con universidades y centros de investigación, el ICP adelanta estudios, desarrolla metodologías, etc., con el fin de generar soluciones tecnológicas a problemas y necesidades dentro de la operación y desarrollo de Ecopetrol y de las compañías y empresas relacionadas.

La inversión en 2009 del ICP fue de \$4.554 millones en convenios nacionales; \$2.529 millones en convenios con instituciones extranjeras; y \$1.404 millones en membresías, totalizando aportes por \$8.487 millones.

Entre otras actividades que realiza el Instituto está el apoyo al Programa Ondas de Colciencias, con el cual se busca fomentar la creatividad y la innovación de semilleros de investigación de colegios de primaria y secundaria, así como de estudiantes universitarios. En el marco de esta iniciativa, en 2009 se realizó por segundo año consecutivo el Premio Ecopetrol a la Innovación que entregó diez dotaciones por valor de \$5 millones cada una, como reconocimiento a semilleros de investigación de colegios y universidades del oriente colombiano.

El ICP también cuenta con dos publicaciones: la revista Ciencia, Tecnología y Futuro (CT&F), que en diciembre de 2009 llegó a la edición No. 15, y la revista Ecopetrol&nnova, que en el mismo año publicó su segunda edición.

Con el fin de visualizar las fuerzas del mercado relevantes para la industria e identificar nuevas oportunidades de negocio que mejoren su sostenibilidad y competitividad, Ecopetrol realiza anualmente foros tecnológicos sobre temas de interés para su planeación estratégica. Es así como el ICP realizó cinco foros durante 2009, en seguridad de procesos operacionales, medio ambiente en la industria del petróleo, biocombustibles, offshore (perforación de pozos en aguas) y petroquímica.

El capital intelectual del ICP se preserva mediante procedimientos de protección de la propiedad intelectual, como la consolidación de secretos industriales, patentes, derechos de autor y publicaciones de artículos en revistas especializadas. La producción científica del ICP en 2009 incluyó 28 solicitudes de patentes radicadas y 17 productos tecnológicos con aplicación en las diferentes áreas del negocio.

Contratación regional

El impacto en las localidades donde se opera, cuando se compara el presupuesto de un municipio contra las compras y contratación que la empresa realiza en un año con los proveedores de esa misma localidad, resulta significativo. En Orito, por ejemplo, se realizaron compras y contrataciones en 2009 por un valor equivalente al 82% del presupuesto oficial total del municipio (ver tablas 43 y 44).



Portada de la revista Ecopetrol&nnova, diciembre 2009.

Tabla 43. Presupuestos municipales vrs. contratación local en 2008*

Cifras en millones de pesos

Municipio	Presupuesto municipal	Contratación local	Porcentaje
Orito	30.687	48.281	157%
Neiva	230.819	203.209	88%
Tibú	16.418	7.388	45%
Barrancabermeja	426.067	133.630	31%
Villavicencio	208.017	26.493	13%
Cartagena	423.455	51.360	12%

Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia de Servicios y Tecnología.

*Estas cifras corresponden únicamente a contratación del municipio sin su área de influencia.

Tabla 44.
Presupuestos municipales vrs.
Contratación local en 2009*

Cifras en millones de pesos

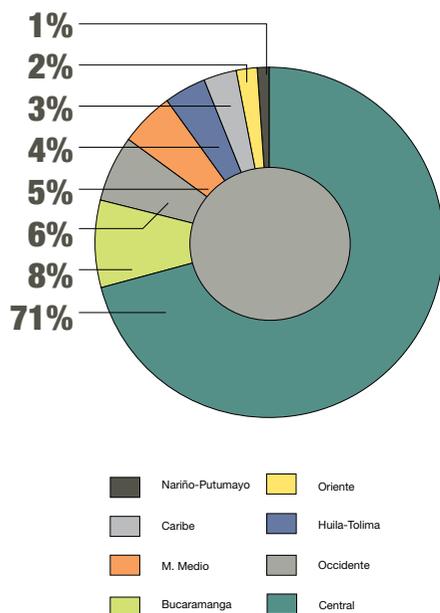
Municipio	Presupuesto municipal	Contratación local	Porcentaje
Orito	44.125	36.380	82%
Tibú	18.596	9.725	52%
Neiva	259.488	134.964	52%
Barrancabermeja	426.067	213.947	50%
Villavicencio	329.129	73.178	22%
Cartagena	523.455	115.140	22%

Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia de Servicios y Tecnología.

*Estas cifras corresponden únicamente a contratación del municipio sin su área de influencia.

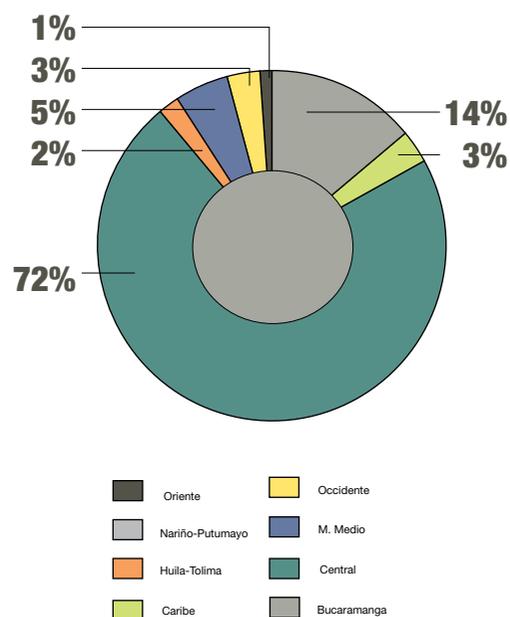
En 2008 Ecopetrol realizó contrataciones con 5.499 proveedores regionales y tuvo una contratación local por \$7.965.258.659.046. En 2009 contrató con 4.834 proveedores regionales y sus contrataciones locales alcanzaron los \$7.805.434.438.215. Tanto en 2008 como en 2009 el mayor porcentaje de contratación estuvo en la región Central. La distribución de la contratación por regiones se aprecia en los gráficos 34 y 35).

Gráfico 34.
Distribución contratación local en 2008



Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia de Servicios y Tecnología

Gráfico 35.
Distribución contratación local en 2009



Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia de Servicios y Tecnología

Para el aseguramiento de la contratación local y regional de Ecopetrol se tienen establecidos parámetros y lineamientos. Es así como el abastecimiento de bienes y servicios en cada zona se inicia con el análisis del Plan Anual de Compras y Contratación de la empresa, con el fin de establecer qué contratos y compras son susceptibles de contratación local.

Identificadas las categorías para las líneas de contratación local, se realiza la búsqueda en el Sistema de Clasificación de Proveedores y demás vehículos comerciales (inteligencia de mercado y precalificaciones a través de publicación en carteleras locales). Con los parámetros de experiencia, se realiza el filtro en la región donde se desarrollarán los contratos. Si no existe oferta local, se realiza una segunda investigación en el área de influencia y, posteriormente, se hace otra a nivel nacional.

Se tiene establecido un plan de comunicaciones mediante el cual se busca que los proveedores adquieran las competencias necesarias. Esto se hace a través de divulgaciones y capacitaciones en temas de especial interés, como la normativa de Ecopetrol y la presentación de ofertas.



Salarios para trabajadores de los contratistas

En 2009 existían en Ecopetrol aproximadamente 28.140 trabajadores de contratistas (cifra promedio, ya que varía según el estado de la contratación). Ecopetrol establece una normativa salarial para los trabajadores de contratistas dependiendo si la actividad a contratar es propia o no de la industria del petróleo. Estas políticas son extensibles a los trabajadores de subcontratistas aprobados por Ecopetrol.

Las actividades propias de la industria del petróleo se enmarcan según lo dispuesto por el Decreto 3164 de 2003 del ministerio de Minas y Energía. Cuando se celebran contratos que realicen actividades propias de la industria, Ecopetrol hace extensivo a los trabajadores de contratistas lo dispuesto en su Convención Colectiva del Trabajo. Esta convención, producto de la negociación entre la empresa y sus sindicatos, establece salarios, prestaciones legales y extralegales y demás beneficios que se hayan acordado.

Para las actividades contratadas que no son propias de la industria del petróleo, Ecopetrol ha emitido algunas disposiciones salariales desde el año 2006 que fijan salarios según las condiciones del mercado laboral.

Es así como el 1° de noviembre de 2009 se emitió la nueva normativa salarial para actividades no propias de la industria del petróleo con una tabla salarial que permite establecer una remuneración justa y equitativa para los trabajadores, según los cargos que desempeñen con dedicación exclusiva al contrato al cual están vinculados.

La tabla de niveles salariales para actividades no propias de la industria establece la descripción de los niveles y las categorías en función del perfil del cargo, contemplando aspectos como experiencia, competencias y conocimiento del personal que ocupará la vacante.

Adicional a estas políticas salariales y articulándose con la certificación de competencias técnicas laborales, Ecopetrol se ha acogido a la estrategia gubernamental de intermediación laboral del Ser-

vicio Público de Empleo, que permite por medio del Sena realizar cruces de información de oferta y demanda laboral, y cerrar brechas de formación y competencias del personal trabajador, con el propósito de garantizar la calidad de la mano de obra.

Ecopetrol asegura y verifica que los contratistas cumplan con las obligaciones laborales adquiridas con sus trabajadores verificando mediante documentos la realización de los pagos acordados en los momentos establecidos.

Desarrollo de proveedores

Desde el año 2005 Ecopetrol cuenta con un grupo de trabajo encargado de la generación de espacios de relacionamiento con los proveedores locales, con el objetivo de fortalecer y mejorar sus competencias y habilidades, procurando maximizar su participación en el mercado de bienes y servicios que los rodea.

El programa nació con el propósito de desarrollar proveedores regionales y locales en las zonas de influencia de Ecopetrol mediante el mejoramiento de sus competencias técnicas, administrativas y comerciales. Para su ejecución, Ecopetrol realiza convenios con entidades idóneas como el Sena, la Corporación Cyga (Corporación para el Fomento de la Calidad, Productividad y Gestión Ambiental), el Icontec y las cámaras de comercio.

Por otro lado, en 2006 la empresa firmó un convenio de fortalecimiento con Emprender, organismo con experiencia en microcréditos a pequeñas y medianas empresas, por un plazo de tres años y una inversión inicial de \$1.140 millones. Esta inversión ha crecido anualmente, según se aprecia en la tabla 45. El objetivo del convenio es fortalecer financieramente a las empresas pequeñas de las regiones donde opera Ecopetrol y prepararlas para la bancarización y cultura de pago.

Tabla 45.
Inversión en microcréditos

Año	Número de microcréditos	Valor (millones de pesos)
2007	617	1.139.000.000
2008	1.085	2.633.979.898
2009	1.221	3.538.000.000

Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia de Servicios y Tecnología



Desarrollo de Proveedores Locales
Grupo de Interés: Contratistas

Buena Práctica

Los pequeños gigantes

Los contratistas y sus empleados se han convertido en aliados cada más estratégicos para Ecopetrol. Son crecientes las historias de empresas familiares que se transforman en proveedores importantes en sus regiones.

Con el paso del tiempo y a la par con el crecimiento de Ecopetrol, los contratistas se han convertido en los principales aliados dentro de la cadena de abastecimiento de la empresa en las regiones. Su rol es tan importante, que en 2009 Ecopetrol llegó a contar con 25 mil trabajadores de contratistas activos en sus diferentes áreas de operación en el país, la cifra más alta en toda su historia.

Dentro de este grupo de interés han adquirido especial relevancia los proveedores locales. Son 1.719 pequeñas y medianas empresas, muchas de ellas familiares, que suministran todo tipo de bienes y servicios que se requieren en las áreas donde Ecopetrol realiza sus actividades de exploración, producción, transporte, refinación y comercialización de crudos y sus derivados.

Más de 30 trabajadores conforman la nómina de la empresa Seridme, que ha sido protagonista del Programa de Desarrollo de Proveedores locales de Ecopetrol.

Desde 2007, a través de la Dirección de Abastecimiento de Bienes y Servicios, Ecopetrol implementa el Programa de Desarrollo de Proveedores Locales con el objetivo de fortalecer y posicionar a estos pequeños contratistas en sus regiones y buscar su crecimiento en un ambiente de transparencia, reglas de juego claras, competitividad y responsabilidad social empresarial.

Uno de los centenares de casos sobresalientes en el Programa es el de la empresa Servicios Industriales y Metalmecánicos (Seridme), ubicada en la zona industrial de Mamonal, en Cartagena.

Seridme ha vivido una metamorfosis empresarial. De ser un modesto taller con dos tornos y tres operarios que prestaba los servicios básicos de mecánica durante la década de los noventa, Seridme es hoy una sociedad con 35 trabajadores y los más modernos equipos industriales para apoyar las grandes reparaciones metalmecánicas que demandan la refinería de Cartagena y las más importantes empresas de los sectores energético, naviero e industrial del departamento de Bolívar.

“Ecopetrol ha sido para nosotros un gran apoyo, porque nos ha capacitado y nos ha brindado la confianza para realizar trabajos de alta precisión como los intercambiadores de calor, que son piezas que se traían del exterior y ahora las producimos nosotros”, dice Camilo Tabares, un joven paisa que a sus escasos 24 años es el coordinador de Ingeniería de Seridme.

La empresa y sus integrantes han recibido capacitaciones de Ecopetrol en certificaciones ISO 9001, en mejoramiento de los procesos productivos y en planes de manejo ambiental, entre otros.

El Programa de Desarrollo de Proveedores definió tres grandes temáticas en las que los contratistas locales juegan un papel protagónico: *clústers* o iniciativas de asociatividad, sistemas de gestión y responsabilidad social.

Estas temáticas se trabajan para 39 categorías de compras y contratación que, a su vez, reflejan las líneas de abastecimiento local y regional en cuatro segmentos:



- Categoría de servicios administrativos, dentro de la que se encuentran alimentación, rocería o mantenimiento de zonas verdes, transporte del personal, alquiler de equipos de oficina y labores como fotocopiado, fumigación de instalaciones y aseo general, entre otras.
- Mantenimiento operativo, que incluye contratos de limpieza de equipos y de pozos, servicio de soldadura, obras eléctricas y mantenimiento y construcción de tuberías, entre otros.
- Obras civiles.
- Compras.

Con ese marco de acción, el modelo de desarrollo de proveedores se enfoca principalmente en siete zonas de interés: Apiay, Magdalena Medio (incluye Barrancabermeja), Cartagena, Neiva, Orito, Tibú y estaciones como Tumaco, Coveñas y Yumbo. En cada una Ecopetrol dispone de un grupo de trabajo integrado por profesionales y gestores de abastecimiento que se encarga de generar espacios para los proveedores locales con el fin de mejorar sus competencias y habilidades, y procurar su participación en el mercado de bienes y servicios que les rodea.

Las acciones de formación de proveedores se gestionan mediante convenios con instituciones como Emprender, el Sena, el Icontec, las fundaciones de Ecopetrol y las cámaras de comercio locales. Además, mediante alianzas estratégicas con fundaciones sociales y cooperativas de reconocimiento regional, entre 2007 y 2009 se colocaron más de 2.800 microcréditos por valor superior a \$7 mil millones.

Adicionalmente se asegura que los contratistas cumplan con la política de responsabilidad social empresarial y las prácticas contenidas en el Código de Buen Gobierno de Ecopetrol. Para ello se emitieron directrices de RSE en contratación y subcontratación. El objetivo es garantizar el aseguramiento de las relaciones de los contratistas con sus grupos de interés, en la medida que éstos se constituyen en un brazo extendido de las operaciones que se realizan de forma directa.

En todas sus actividades, los contratistas deben propender por minimizar los riesgos económicos, ambientales y sociales para contribuir a una mejor calidad de vida de las regiones.

Encuentros con proveedores

Para cumplir el compromiso de asegurar transparencia y reglas claras en una relación de mutuo beneficio, Ecopetrol realiza encuentros nacionales y regionales con sus proveedores y contratistas desde el año 2006.

En el marco de estos encuentros se organizan mesas temáticas para revisar el alcance de los nuevos proyectos de la organización, las estrategias de contratación, ampliación de la visión de nuevos negocios a partir del marco estratégico y lo que falta por contratar en el año, de acuerdo con las líneas de negocios.

De igual forma, se atienden inquietudes en puestos de información relacionadas con temas de facturación, pagos, ética, responsabilidad social, metodología del abastecimiento y evaluación de desempeño, entre otros.

En los últimos dos años Ecopetrol ha entregado en el marco de estos eventos el premio Socio Estratégico de Excelencia, que otorga un reconocimiento a las empresas que se destacan en las evaluaciones de desempeño.

Relacionamiento con accionistas

Con el proceso de capitalización que vivió la empresa en 2007, 482 mil colombianos pasaron a ser accionistas de Ecopetrol. En otras palabras, los nuevos accionistas representan a la sociedad en general, pues provienen de todos los niveles socioeconómicos y regiones del país.

Para fortalecer las relaciones con sus accionistas e inversionistas a través de una gestión ética, transparente y responsable, Ecopetrol diseñó y ejecutó en 2009 un plan de fidelización que incluye diversos eventos y actividades con el propósito de informar, educar y prestar atención a este grupo de interés.

Durante el año se hizo presencia en 35 ciudades y municipios del país, en los que se atendieron 17.606 accionistas. Los principales eventos fueron:

- ⊙ **Ferias del Accionista:** se hicieron tres ferias en Barranquilla, Medellín y Cali con la participación de los principales entes del mercado de valores, como la Bolsa de Valores de Colombia (BVC), el Autorregulador del Mercado de Valores (AMV) y el Depósito Centralizado de Valores (Deceval). Las ferias tuvieron como objetivo educar y orientar en el mercado de valores, atender solicitudes y requerimientos de manera personalizada y brindar información general de la empresa.
- ⊙ **Feria Expo Inversión 2009:** Ecopetrol participó con un stand donde ofreció información acerca de la empresa y prestó atención personalizada a solicitudes y requerimientos de sus accionistas.
- ⊙ **Bus del Accionista:** la empresa destinó un bus especializado y equipado con siete puestos de atención, tecnología y personal capacitado para resolver inquietudes y requerimientos en general. En 2009 el bus hizo presencia en 35 ciudades y atendió a 13.306 accionistas.
- ⊙ **Boletín del Accionista:** con el fin de mantener informados a los accionistas, se publicaron dos boletines en 2009 con información sobre los pagos de dividendos, el comportamiento de la acción y otras noticias relevantes de la compañía.

Por otro lado, durante el año se recibieron 33.547 solicitudes a través de los diferentes canales dispuestos para la atención al accionista, como el Call Center, la Oficina de Atención al Accionista, el correo electrónico de accionistas, el bus y las ferias del accionista. El 99,9% de estas solicitudes se solucionó satisfactoriamente; el resto no tuvo solución debido a falta de documentación que debía ser enviada por el accionista para realizar el trámite respectivo.

En comparación con 2008 las solicitudes disminuyeron en un 80%, pasando de 164.826 a 33.547 recibidas en 2009, como resultado del constante esfuerzo de la empresa por mantener a sus accionistas informados y educados en el mercado de valores, así como la mejora en los procesos.

Asimismo, en 2009 los derechos de petición disminuyeron en comparación con 2008 en un 35%, y las solicitudes por escrito se incrementaron en 42%. La principal causa de este comportamiento fue el proceso de ejecución de garantías, que se realizó en su mayoría durante 2009 y generó un número importante de solicitudes por pagos no aplicados. Se entiende por ejecución de garantías el proceso mediante el cual se suspenden los derechos económicos (dividendos) y sociales (voz y voto) sobre las acciones que no se hayan pagado, de acuerdo con el Artículo 397 del Código de Comercio.

El 100% de los derechos de petición se respondió en 2009 dentro de los términos establecidos por la ley, 15 días hábiles. El 15% de solicitudes por escrito se atendió vía telefónica, por tratarse de información general. En la tabla 46 se presentan las principales causales de derechos de petición y solicitudes escritas.

Tabla 46.
Tipología de los derechos de petición y solicitudes escritas

Tipología	Derechos de petición	Solicitud
Ejecución de garantías	25%	7%
Pago de dividendos	17%	9%
Devolución no efectuada	15%	5%
Pago no aplicado	13%	15%
Cesión de acciones	7%	1%
Adjudicación	4%	1%
Cambio de datos primarios	3%	8%
Negociación de acciones	3%	2%
Pago reportado a otro accionista	2%	1%
Acciones adjudicadas	2%	2%
Cambio en forma de pago de dividendos	2%	1%
Estado de cuenta	1%	5%
General Ecopetrol	1%	2%
Otros	5%	41%

Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia de Servicios y Tecnología

Testimonial contratistas

Con vocación exportadora

“Cuando yo llegué a la empresa tenía 12 años, empecé como mensajero y veía que éramos un taller pequeño, de barrio. Con el pasar de los años mi padre Oscar, el fundador de Seridme, me fue delegando responsabilidades, empecé aprendiendo a manejar las máquinas y ahora soy el coordinador de Ingeniería de la empresa. Tengo bajo mi responsabilidad casi todas las máquinas y particularmente asesoro la fabricación de los intercambiadores de calor para Ecopetrol.

Con el paso del tiempo fuimos creciendo para convertirnos en la empresa metalmecánica que somos hoy en día, donde servimos de apoyo a la gran mayoría de las grandes empresas de la zona industrial de Mamonal.

Desde el punto de vista operativo, Ecopetrol para nosotros siempre ha sido un apoyo bastante grande porque hemos contado con la ventaja de que sus ingenieros nos tienen confianza para trabajos de alta precisión como los intercambiadores de calor, que son piezas que se traían del exterior y ahora las producimos nosotros.

Ecopetrol internamente les da calificaciones a los proveedores y nosotros contamos con buenas calificaciones; eso, al momento de licitar en otras empresas se ha constituido en una muy buena carta de presentación.

Hay ocasiones en que a Ecopetrol le resultan emergencias y nos desplazamos allá o ellos traen las piezas y entramos a trabajar directamente en el equipo. Ha sido un trabajo edificante; una prue-



*Camilo Tabares,
coordinador de
Ingeniería de
Seridme.*

ba de nuestra expansión es que ya empezamos a fabricar piezas y a concretar negocios con empresas internacionales. Eso no hubiera sido posible sin el apoyo de Ecopetrol

En términos generales, el crecimiento de nuestra empresa se debe en buena medida al Programa de Desarrollo de Proveedores Locales que impulsa Ecopetrol. Desde su Dirección de Abastecimiento de Bienes y Servicios nos han brindado las herramientas necesarias para capacitarnos y mejorar en asuntos administrativos.

Un ejemplo de ello son las certificaciones que hemos obtenido por la calidad y la buena gestión de nuestros procesos. Estas certificaciones son otro valor agregado que nos diferencia a la hora de competir nacional e internacionalmente”.

Accionistas a bordo

En 2009 Ecopetrol puso en marcha diversos medios para acercarse a sus accionistas. El bus del accionista, que recorrió el país en sus cuatro puntos cardinales, fue uno de los más efectivos.

La profesora bogotana Martha Castrillón, el galeista vallecaucano Héctor Montero y la universitaria paisa Julie Paoline Suárez viven en diferentes partes del país pero tienen algo en común: son socios de Ecopetrol. Esa condición, que comparten con otros 408.300 colombianos de todos los municipios de Colombia, los ubica dentro del más reciente grupo de interés de la empresa, el de los accionistas e inversionistas.

Ellos tres son accionistas minoritarios: adquirieron dicha calidad a finales de 2007, cuando aceptaron la convocatoria de Ecopetrol y participaron en el mayor proceso de democratización de la propiedad realizado por empresa alguna en la historia de Colombia.

Como la gran mayoría de quienes compraron las acciones de Ecopetrol, estos tres colombianos de clase media incursionaron por primera vez en nuestro mercado de valores, un mercado que, según las diferentes encuestas y las inquietudes expresadas, resultaba parcial o totalmente desconocido para buena parte de los nuevos accionistas. Conceptos como dividendos por utilidades, operaciones en el mercado secundario y hasta el papel de las firmas comisionistas de bolsa no resultaban claros para la gran mayoría.

Para solucionar este déficit de información y en cumplimiento de su rol de responsabilidad social, Ecopetrol puso en marcha una serie de estrategias de comunicación para ese grupo de interés teniendo en cuenta la gran dispersión geográfica de los accionistas.

Uno de los mecanismos fue el bus del accionista, una unidad móvil adornada con los colores distintivos de la marca Ecopetrol que se dedicó a recorrer el país durante cuatro meses desde el 6 de

julio de 2009. El bus estaba dotado con módulos de atención, computadores, una base de datos de accionista y, por supuesto, asesores especializados que se encargaban de resolver todo tipo de dudas de los accionistas.

La primera escala del bus fue Bogotá; de allí partió hacia diferentes municipios de Cundinamarca, para dirigirse luego al Tolima, Huila, Eje Cafetero, Santander, Magdalena Medio, Costa Atlántica y sur del país.

El 8 de octubre el bus estacionó en el más nuevo centro comercial de Popayán. Una mujer joven se asomó por la escalera y les dijo a las ocho personas que aguardaban afuera: “Buenos días, bienvenidos a Ecopetrol”.

A lo largo de la mañana fueron ingresando uno a uno más de 40 visitantes. La gran mayoría, después de actualizar sus datos, preguntaba por sus dividendos: ¿cuánto son? ¿cuándo se pagarán? Era la consulta recurrente en el país.

Uno de ellos, don Julio, maestro de construcción en Popayán, de 45 años, se subió y sacó de su bolsillo la carta dónde se le anunciaba que próximamente un comisionista de bolsa sería el administrador de sus acciones. La asesora le explicó también la diferencia entre dividendo por utilidades y la valorización de la acción.

El caso de don Julio no es único. La participación del público en el juego de la compra y venta de acciones es relativamente joven en el país. Hasta hace muy pocos años sólo inversionistas institucionales compraban y vendían papeles en el mercado de valores. Pero hoy una de las misiones de la Bolsa de Valores de Colombia es convertirse en una opción de inversión para todos los colombianos.



12.844 ciudadanos de 35 municipios y ciudades del país acudieron a la convocatoria hecha por Ecopetrol en su unidad móvil o bus del accionista.

En Popayán se atendieron 347 accionistas de los 2.386 que tenía Ecopetrol en esa ciudad el día que llegó el bus.

Entre el 6 de julio y el 12 de octubre, último día de su recorrido que concluyó en Pasto, atendió a 12.844 accionistas de los 290.398 que viven en las 35 ciudades visitadas.

La gran sorpresa la dio Sogamoso, en Boyacá, donde 1.265 accionistas de los 7.230 que tiene la ciudad fueron atendidos.

Pero el bus del accionista no fue la única iniciativa que emprendió Ecopetrol para acercarse a sus propietarios en todo el país: en Medellín, Barranquilla y Cali se realizaron ferias del accionista y en Bogotá la empresa participó en Expo-inversión con un pabellón completo.

“Ver llegar el bus de Ecopetrol fue para los accionistas indígenas Wayuu en La Guajira, lo mismo que para los de Buenaventura, Chía o Cúcuta, muy emocionante. Incluso la gente se tomaba fotos luego de ser atendidos y otros corrían la voz para que todos sus conocidos asistieran a verlo”, comenta Lorena Rodríguez, de la Coordinación de Atención al Accionista de Ecopetrol.

Sin antecedentes similares en Colombia, el bus logró su novedosa propuesta, lleno de colorido y con toda la información de cada accionista de la empresa completamente al día.

Responsabilidad con el cliente y los productos

Para asegurar la satisfacción de los clientes con excelencia en el servicio, Ecopetrol cuenta con una metodología montada en la plataforma SAP, sobre la cual se fundamenta el relacionamiento con este grupo de interés: el CRM (customer relationship management), una práctica internacionalmente reconocida.

El objetivo es administrar todos los momentos de verdad con los clientes, con el fin de conocerlos más profundamente para generar ofertas que aseguren su satisfacción y lealtad. Otro factor importante de la estrategia CRM es la atención personalizada a los clientes, factor clave en un negocio business to business, como actualmente es el de Ecopetrol.

En ese contexto, la agregación de valor a los hidrocarburos de Ecopetrol o de terceros, con clara orientación a los clientes y al mercado, es el punto de partida que da foco a la gestión de relacionamiento con éstos.

Dos políticas rigen la relación con los clientes:

- **Política de calidad**, que establece que “...en Ecopetrol aseguramos la entrega de los productos y servicios que satisfacen y cumplen los requisitos acordados con los clientes, a través del mejoramiento continuo de los procesos y competencias de nuestra gente, orientando la gestión a la satisfacción del cliente”.
- **Política de atención al cliente, que plantea:** “...la atención al cliente se rige en Ecopetrol por las políticas comerciales y de calidad, siguiendo los principios corporativos de responsabilidad, integridad y respeto”.

Ecopetrol ofrece distintos canales de comunicación con sus clientes, como las Oficinas de Participación Ciudadana, el Call Center (teléfono 571 234-5000), el portal web www.ecopetrol.com.co y el buzón servicioalcliente@ecopetrol.com.co.



*Hernán Amado,
Juanita, Sebastián
y Alix Rosana
Quintero.*

Hernán, el papá, es un abogado que sigue de cerca las noticias de Ecopetrol y se siente orgulloso de haber motivado a sus hermanos y a su esposa a comprar acciones.

Y Alix Rosana, la mamá, se ha asesorado de varios comisionistas de bolsa sobre el mercado de capitales y está pendiente de la Asamblea de Accionistas y de los eventos que realiza Ecopetrol para participar.

En la familia Amado todos tienen porcentajes iguales de acciones de Ecopetrol. Para que los pequeños entiendan qué significa ser socios de la empresa, los papás les explican en forma de cuento: “las acciones nuestras nos hacen unos pequeñísimos propietarios; somos como pulguitas dentro de un gigante”.

Al igual que los otros accionistas en todo el país, Hernán y Alix Rosana han visto que en dos años su inversión se ha valorizado en 77%, al pasar cada acción de \$1.400 en diciembre de 2007 a \$2.485 en diciembre de 2009.

“A medida que los niños han crecido les hemos contado sobre Ecopetrol y sobre la importancia de contar con ese dinero como un ahorro a largo plazo”, dice Alix Rosana.

“Esta es la oportunidad que hemos previsto para asegurarles su futura educación superior. La idea es que esas acciones de Ecopetrol sirvan para pagarles la universidad a la vuelta de siete años”, comenta Hernán.

Como le sucedió a la mayoría de accionistas minoritarios, las acciones de Ecopetrol les han servido para conocer poco a poco el mercado de capitales de Colombia y para aprender sobre la gran cantidad de factores que influyen en la valorización de una acción.

Testimonial accionistas

La familia Ecopetrol

Juanita, con apenas cuatro años, no sabe aún qué significa Ecopetrol ni conoce acerca del mundo petrolero. Sólo tiene claro que entre sus juguetes favoritos está la iguana verde de peluche, imagen institucional de Ecopetrol desde 2007.

Sebastián, de ocho años, les ha dicho a sus compañeritos del colegio que él es un pequeño dueño de Ecopetrol porque su papá le compró unas acciones y que gracias a eso ya tiene asegurada la plata para estudiar en la universidad “cuando sea grande”.



Los clientes también disponen del catálogo de productos en el portal de la empresa. Asimismo, cuentan con la herramienta CRM que facilita la gestión y mejora continua de quejas y reclamos.

La empresa ofrece asistencia técnica por medio de ejecutivos de cuenta dedicados a atender en forma personalizada a cada uno de sus clientes mediante reuniones programadas o contactos telefónicos.

En el caso de la comercialización de gas natural, los clientes tienen acceso al portal web de Ccgnet digitando <http://ccgnet.ecopetrol.com.co/>, para efectos de nominar sus necesidades diarias del gas.

Descripción de clientes

Ecopetrol cuenta con dos tipos de clientes:

- Clientes nacionales: se encuentran estructurados de acuerdo con el portafolio de productos de Ecopetrol, así:
 - Clientes de refinados: son distribuidores mayoristas, entre ellos grandes multinacionales que compran gasolina para los diferentes usos como automotor, marítimo, aviación e industria, además de gas propano de uso domiciliario para zonas rurales. Son 50 clientes para este segmento.
 - Clientes de petroquímicos e industriales: son en su mayoría transformadores y, en menor proporción, intermediarios comercializadores. Compran disolventes, bases, parafinas, polietileno, asfalto, azufre y propileno, entre otros, que se constituyen en materias primas para generar productos al consumidor final como pegantes, pinturas, plásticos, velas, etc. Los clientes más importantes de este segmento son aproximadamente 100, representativos de la mediana y la gran industria colombiana, aunque en total hay cerca de 700 inscritos en este segmento.
 - Clientes de gas natural: a este segmento pertenecen la gran industria, las termoeléctricas y los distribuidores de gas en las diferentes regiones del país para uso domiciliario y vehicular. Son 50 clientes.

Tabla 47

Refinados

Productos	Usos
Gasolina Motor	Consumo en los vehículos automotores de combustión interna
Gasolina Extra	Consumo en los vehículos automotores de combustión interna.
ACPM o Diesel	Es el combustible utilizado en los motores diesel, de uso común en camiones y buses, en plantas de generación eléctrica y en embarcaciones marítimas.
Diesel Extra o ACEM	El diesel extra, también llamado diesel premium o aceite combustible para motores de bajo azufre. Utilizado en los motores diesel, de uso común en camiones y buses.
Diesel Marino	Combustible en motores tipo diesel de embarcaciones marinas o fluviales. No es recomendable su uso en vehículos automotores por el impacto ambiental de sus emisiones.
Jet A-1 (Turbocombustible)	Combustible para aviones con turbinas o tipo jet.
Avigas	Combustible para aviones con motor de pistón.

Tabla 48

Petroquímicos e Industriales

Productos	Usos
Polietileno	Empaques y envases plásticos de uso industrial y comercial.
Propileno	Se utiliza como combustible. Si se polimeriza produce un plástico llamado polipropileno.
Aromátic. Pesados	Utilizado en campos de producción de petróleo.
Ciclohexano	Materia prima para la producción de caprolactama y ácido adipico para fabricación de nylon.
Xilenos mezclados	Fabricación de pinturas, clave en la industria de insecticidas.
Toluleno	Disolvente en la fabricación de pintura, resinas, thinner y tintas.
Orthoxileno	Materia prima para la producción de anhídrido aftálico (aditivo en la preparación de pinturas y pigmentos)
Disolv. Alifáticos	Fabricación de pinturas, resinas pegantes, industria de llantas, ceras, betunes, extracción de aceites vegetales.
Asfalto	Obras de pavimentación vial.
Bases Lubricantes	Manufactura de aceites lubricantes para automotores e industriales.
Parafinas	Fabricación de velas, pulimentos, parafinados de papel, mezclas de caucho, fósforos.
Azufre	Producción de ácido sulfúrico y sus derivados. Producción de fungicidas y tratamiento de aguas.
Arotar	Fabricación de negro de humo que sirve para la fabricación de llantas.

- Clientes internacionales: los destinos a los cuales se dirigen los productos de Ecopetrol en el mercado internacional son Venezuela, el Caribe, los Estados Unidos, India, China y África. Se exporta gas natural, diesel, nafta, crudo pesado, fuel oil y asfalto. En su gran mayoría, los clientes del mercado internacional son refinadores que utilizan los productos como materias primas para convertirlos en combustibles para diferentes usos. También, en menor proporción, se cuenta con clientes tipo traders cuyo rol es la intermediación comercial para acceder a nuevos clientes y mercados. En total son 60 clientes internacionales.

El portafolio de productos de Ecopetrol se observa en las tablas 47, 48, 49 y 50.

Tabla 49

Industriales y residenciales

Productos	Usos
Bencina	Se usa como materia prima para la fabricación de disolventes alifáticos y como combustible para estufas domésticas.
Combustóleo o Fuel-Oil	Es un combustible pesado para hornos, secadores, calderas, calentadores y generación eléctrica.
Queroseno	Se utiliza en estufas domésticas, quemadores de hornos y secadores industriales.
Gas licuado del Petróleo - GLP	Se utiliza en estufas domésticas, quemadores de hornos, secadores y calderas industriales y generación de energía eléctrica.
Aceite Liviano de Ciclo - ALC	Diluyente para crudos para la producción de IFOS.

Tabla 50

Crudos

Productos	Usos
Castilla Blend	Se usa para la refinación para obtención de combustibles como gasolina, diesel, jet, fuel oil, etc. Generalmente son para exportación.
Vasconia	Se usa para la refinación. También se exporta.
South Blend	Se usa para la refinación. También se exporta.
Cusiana	Se usa para la refinación, principalmente en las refinерías de Barrancabermeja y de Cartagena.
Caño Limón	Se usa para la refinación, principalmente en las refinерías de Barrancabermeja y de Cartagena.

Gas

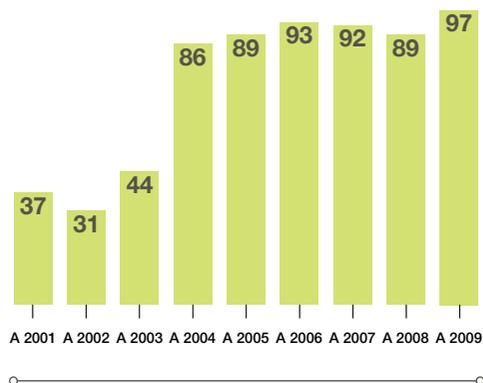
Gas	El gas natural se utiliza como materia prima o como combustible en los sectores industrial, petroquímico, termoeléctrico, doméstico, comercial y de transporte terrestre.
-----	---

La atención a clientes internacionales se realiza a través del *Trading Room* internacional (mesa de negocios internacionales), una infraestructura de comunicación que obtiene información simultánea con diversos clientes y de diferentes canales sobre el desarrollo del mercado internacional de crudos y productos a los que se dirige Ecopetrol, proponiendo los cambios requeridos en los programas de exportaciones e importaciones para satisfacer las necesidades de los clientes.

Satisfacción del cliente

El índice internacional Service Quality Index, recomendado por la firma externa Datexco-Company, establece que la excelencia en el servicio al cliente se logra con resultados sostenidos superiores al 78% de satisfacción en parámetros *Top Two Boxes*, es decir, teniendo en cuenta sólo calificaciones entre excelente y muy bueno. Con base en este índice, los resultados desde 2001 hasta 2009 se presentan en el gráfico 36.

Gráfico 36.
Resultados Índice Satisfacción del Cliente

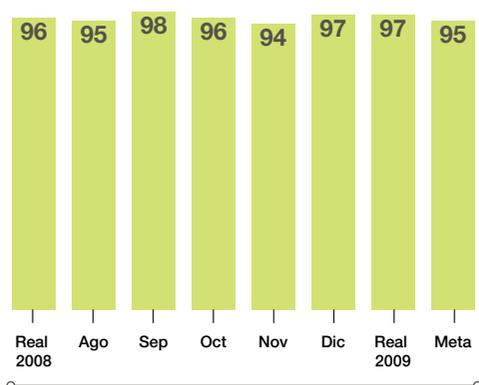


Fuente: Centro Nacional de Consultoría

Otra forma de medir la satisfacción del cliente en Ecopetrol es a través del indicador de Entregas Perfectas a Clientes Finales. Desde enero de 2009 este indicador ha estado por encima de la meta establecida (95%), manteniendo un promedio acumulado del 97%. Estos resultados fueron superiores a los de 2008, cuando se presentó un promedio acumulado del 96% (ver gráfico 37).



Gráfico 37.
Resultados Índice Entregas Perfectas a Clientes Finales



Fuente: Vicepresidencia Ejecutiva del Downstream

Como parte integral del Plan Corporativo de Servicio al Cliente, en 2009 se realizó la Tercera Convención de Clientes de Ecopetrol, dirigida a todos los segmentos. Se contó con la asistencia de 400 personas, incluyendo clientes internacionales de los Estados Unidos, China, India, Costa Rica y República Dominicana.

Durante 2009 la empresa no recibió quejas ni reclamos con respecto a temas como el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de sus clientes. La razón está relacionada con el cumplimiento del Código de Ética, los controles existentes en los sistemas de registro de clientes que están considerados dentro de la Ley Sox (Sarbanes Oxley) y la capacitación sobre el Régimen de Control Disciplinario que contempla las sanciones que puede tener un empleado en caso de fuga de información sobre la gestión comercial de Ecopetrol.

Responsabilidad con el manejo de productos

En su labor de minimizar los riesgos e impactos asociados a la manufactura, uso y disposición de los productos, y de sus efectos en las personas y el ambiente, Ecopetrol cuenta con procesos y procedimientos específicos, cumple con las regulaciones nacionales y aplica las mejores prácticas de las petroleras internacionales. Como ejemplo se puede mencionar que para el manejo de combustibles líquidos Ecopetrol aplica la Norma 321 de la Nfpa (National Fire Protection Association),

que establece estándares para el diseño de los tanques de almacenamiento y tuberías de llenado, entre otros, al igual que las reglamentaciones expedidas por el ministerio de Minas y Energía de Colombia. En lo relativo a la protección contra incendios, aplica las normas Nfpa, las normas API (American Petroleum Institute) y las reglamentaciones expedidas por las autoridades gubernamentales de control nacional, regional y local.

En el caso de petroquímicos e industriales, Ecopetrol tiene especial precaución por tratarse de productos volátiles que pueden causar explosiones bajo ciertas condiciones de presión y temperatura; por ello se almacenan, manejan y disponen de acuerdo con la ficha técnica de cada producto y de acuerdo con la reglamentación nacional para manejo y disposición de residuos peligrosos.

Para el diseño, construcción y operación de las instalaciones para el transporte y manejo de hidrocarburos se aplican las normas API, Ansi, Asme, Nfpa, DOT e Icontec, y las reglamentaciones expedidas por el ministerio de Minas y Energía, el ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial y las demás autoridades competentes. Merecen especial atención y fuerte vigilancia las válvulas, conexiones y accesorios de tanques, cisternas y cilindros que se utilizan para almacenar estos productos, dada la magnitud de las consecuencias que puede generar la materialización de estos riesgos.

Cada producto de la empresa está identificado con una hoja de seguridad que contiene información relevante como composición, identificación de los riesgos, medidas de primeros auxilios, medidas para control y extinción de incendios, medidas para el manejo y almacenamiento, medidas en el caso de escapes o fugas del producto, controles de explosión y protección personal, propiedades físicas y químicas, información toxicológica y ecológica, consideraciones sobre desechos, información sobre transporte e información reglamentaria y datos de contacto en caso de emergencia.

Es importante mencionar que las instalaciones y operaciones de Ecopetrol cuentan con planes de contingencia que permiten reaccionar, controlar y mitigar las consecuencias de la materialización de los riesgos potenciales.



En septiembre de 2009 Ecopetrol realizó la Tercera Convención Anual de Clientes.

Encuesta de satisfacción de clientes
Grupo de Interés: Clientes

Buena Práctica

Clientes satisfechos

La encuesta realizada por Ecopetrol entre sus clientes se ha convertido en un instrumento clave para desarrollar procesos administrativos y adelantar planes que permiten maximizar el valor de sus productos y servicios.

Para llevar a cabo sus actividades comerciales y sus labores administrativas, Ecopetrol interactúa permanentemente con uno de sus más importantes grupos de interés: los clientes. Dentro de su política de Responsabilidad Social Empresarial, la empresa se ha comprometido a brindarles la mayor calidad en sus productos y asegurar su satisfacción mediante la excelencia en el servicio.

Uno de los ejes de esta política es la encuesta que desde 2001 realizan para Ecopetrol reconocidas empresas de estudios de mercado. Se trata de una investigación que sondea en promedio a 500 clientes, entre nacionales e internacionales, que le permite conocer, a través de una medición estadística y rigurosa, la opinión que tienen sus clientes con respecto a los diferentes procesos, productos y percepciones de la empresa.

Los resultados demuestran cómo, con excepción del año 2008, los niveles de satisfacción de los clientes han mostrado una mejoría sistemática: mientras en 2001 el índice de satisfacción era del 37%, para 2009 subió a 97%, siendo éste el mayor porcentaje alcanzado.

La encuesta de satisfacción se hace por áreas de negocio, lo que permite conocer la percepción de los clientes con respecto a procedimientos, actitudes y eventuales quejas y reclamos que se presenten en la relación comercial.

En ella, los clientes encuestados expresan sus puntos de vista sobre aspectos como calidad del servicio, imagen de la empresa, nivel de atención y canales de comunicación con la empresa.

El contenido de la encuesta se perfecciona cada vez más; mientras en los primeros años era un mecanismo para indagar únicamente el pensamiento de los clientes sobre la operación de los negocios, ahora se preocupa por conocer las inquietudes que éstos tienen con respecto a otros temas que van más allá de lo estrictamente comercial, como la reputación y el grado de afecto hacia Ecopetrol.

En ese sentido, la encuesta se ha convertido en un insumo de gran trascendencia que, gracias a su rigor estadístico, busca asegurar el cumplimiento de la promesa de valor de que Ecopetrol ha suscrito con sus clientes.



“Las mejoras que ha implementado Ecopetrol son visibles interna y externamente porque los procesos han cambiado, los niveles de acuerdo de servicio han mejorado y se ha generado una estrategia enfocada a los clientes y a mejorar la lealtad que ellos tienen hacia la empresa”, dice Mónica Lemoine, directora de estudios del Centro Nacional de Consultoría, empresa que ha realizado siete de las nueve encuestas de satisfacción.

Además de sus resultados, la encuesta ha servido de diagnóstico para identificar los aspectos donde la empresa requiere implementar acciones de mejora. La medición ha dado respuestas para cerrar brechas que existían en el modelo de servicio al cliente que elaboró Ecopetrol.

En ese sentido, el detalle de los resultados permite establecer cuáles atributos están por debajo de los promedios. El informe final de la encuesta presenta, entonces, alertas sobre temas en los que sugiere a Ecopetrol concentrarse de manera particular.

Un aspecto clave en la medición es que permite establecer puntos de referencia frente a cómo se percibe Ecopetrol respecto de otras compañías petroleras o del sector industrial y productivo.

La encuesta se hace bajo los parámetros internacionales de medición de clientes y, en el caso del centro Nacional de Consultoría, la metodología aplicada atiende los lineamientos de *Walker Information Global Network*, la red de investigación de mercados más grande en el mundo especializada en *stakeholders*.

Es un *benchmark* ideal y sus resultados han permitido implementar acciones de mejoramiento en temas como quejas y reclamos, optimizar el modelo de relaciones con clientes y aumentar su nivel de fidelización.

Otro hecho significativo de la encuesta es que da los elementos necesarios para validar el esquema de trabajo en aspectos como sistema de gestión, reputación, transparencia e imagen.

Cumplimiento normativo

Con respecto a las multas que ha recibido Ecopetrol por incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y uso de productos, se reporta lo siguiente:

- La Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, según Resolución 20082400045695 de noviembre de 2008, interpuso una multa a Ecopetrol por \$149.987.500, debido a que la empresa no habría publicado en un diario de amplia circulación nacional las reservas probadas remanentes y la capacidad de producción del año 2005, conforme a los lineamientos consagrados en el artículo 7 de la Resolución Creg 023 de 2000. Ecopetrol interpuso recurso de reposición contra esa resolución, que fue resuelto en su contra, por lo que la empresa realizó el pago. Sin embargo, actualmente se adelantan los trámites judiciales pertinentes para efectos de buscar la declaratoria de nulidad del acto administrativo.
- La Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, según Resolución SSDP-20092400013815 de junio de 2009, sancionó a Ecopetrol con una multa de \$400.004.500, por incurrir presuntamente en infracciones a la normatividad que regula el sector del gas natural. La empresa interpuso recurso de reposición contra esa Resolución, que se encuentra en trámite ante las instancias correspondientes para su confirmación o revocación.

Durante 2009 no se presentaron ni recibieron acciones por temas relacionados con prácticas monopolísticas o contra la libre competencia.

Testimonial clientes

Un modelo para imitar

“El Centro Nacional de Consultoría ha obtenido el contrato para realizar la encuesta de satisfacción de clientes en siete oportunidades desde el año 2000, participando en procesos de licitación que hemos ganado en abierta competencia.

El estudio o encuesta que realizamos hace referencia a la lealtad y las relaciones de Ecopetrol con sus cerca de 500 clientes directos. Esa es la especialidad que manejamos en el Centro Nacional de Consultoría. Es el relacionamiento con cada uno de los clientes, con cada momento en que cada uno de los grupos de interés interactúa con la empresa. Esta encuesta nos ha permitido entender el proceso de relación con los clientes y no solamente la satisfacción con que se entrega un pedido.

Para mí ha sido un placer trabajar con Ecopetrol. He logrado ajustar un modelo de relacionamiento con los clientes y ver cómo ese modelo ha evolucionado en el tiempo. Me he asegurado que mi trabajo vale la pena para otros y que hago un aporte importante a mi carrera, a Ecopetrol y al país. El de Ecopetrol fue el primer estudio de investigación de este tipo que dirigí sola y me enorgullece que el modelo está siendo replicado en encuestas de otras empresas.

La diferencia más importante de Ecopetrol con respecto a las otras empresas para las que hacemos estudios y encuestas, radica en las personas que se hacen cargo del proceso internamente. Esas personas toman la encuesta de satisfacción, analizan cliente por cliente sus respuestas y a partir de éstas hacemos un equipo para asegurarnos que se tomen acciones.

Ecopetrol ha sido pionera en comprender, dimensionar y darle un adecuado lugar a cada uno de sus grupos de clientes y no solamente sus clientes Pareto. Por eso cada año se incorporan nuevas áreas de la empresa en el estudio de reputación. En Ecopetrol, todas las personas que tienen relación con los clientes ven el valor agregado de la medición en el manejo de las relaciones con ellos. Por eso se hacen mediciones internas de satisfacción y lealtad con los servicios de salud y de personal, y eso ha servido para mejorar la atención.

Ese es un modelo que inició Ecopetrol en Colombia: el de entender el sistema de análisis que hay entre una empresa cliente y una empresa proveedora de servicios”.



*Mónica Lemoine,
Directora de
Estudios del
Centro Nacional de
Consultoría.*



Transparencia y anticorrupción

Colombia cuenta con herramientas jurídicas internacionales para la lucha contra la corrupción, toda vez que el país hace parte de tratados y convenios internacionales. La Convención Interamericana contra la Corrupción (Cicc) fue el primer tratado firmado en el mundo sobre esta materia y en Colombia fue aprobado por la Ley 412 de 1997. De manera similar, la Convención de las Naciones Unidas Contra la Corrupción (Cnuc) es un logro internacional en el compromiso mundial en la lucha contra este fenómeno, y en Colombia fue ratificado con la Ley 970 de 2005.

Asimismo, en su calidad de emisor de acciones registradas en los Estados Unidos, Ecopetrol debe cumplir las leyes de ese país, como es el caso de la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (Foreign Corrupt Practices Act, Fcpa). La Fcpa, emitida en 1977, consta de dos partes: la primera trata de los sobornos a funcionarios que no sean de los Estados Unidos, y la segunda, de los requerimientos de mantenimiento de registros y controles internos.

Como resultado de lo anterior y de acuerdo con sus principios y valores corporativos, Ecopetrol emitió a finales de 2009 una Política Anticorrupción que establece que bajo ninguna circunstancia se podrá efectuar pago, regalo o promesa alguna a ningún funcionario o empleado de alguna entidad gubernamental, con el fin de que sus decisiones, acciones u omisiones beneficien a Ecopetrol, alguna de sus subordinadas o algún empleado de ellas.

Esta prohibición es extensiva a los pagos a consultores, agentes o cualquier otro intermediario o representante cuando quien efectúa el pago sabe o sospecha con motivos razonables que parte de ese pago se utilizará para sobornar o influir de cualquier otro modo en el funcionario público.

Esta política está dirigida a todos los administradores, representantes, funcionarios, empleados, contratistas y, en general, al personal vinculado a Ecopetrol.

En 2008 Ecopetrol implementó una línea ética gestionada por una empresa independiente, mediante la cual cualquier empleado que posea conocimiento de cualquier violación posible o real de actos de corrupción, puede reportarlo por medio del buzón codigodeetica@ecopetrol.com.co, o por teléfono a los números 234-5000 en Bogotá, opción 6, o la línea gratuita nacional 01-8000 918-418.

De manera complementaria, en 2008 Ecopetrol emitió una Política de Patrocinios y Promocionales que define los lineamientos para regular el tipo de patrocinios de la empresa, de acuerdo con criterios específicos, al igual que la producción de promocionales internos y externos. En esta política se prohíbe el patrocinio de eventos que tengan una orientación política. Todas las solicitudes de patrocinio y de pauta publicitaria que llegan a la empresa, se canalizan a través del Comité de Patrocinios, Promocionales y Publicidad.

En 2009 la empresa no reportó incumplimientos, sanciones o quejas relacionados con temas de comunicaciones de marketing, publicidad u otras actividades promocionales y de patrocinios. Tampoco se recibieron denuncias correspondientes a corrupción corporativa entendida como la posibilidad de que algún funcionario de Ecopetrol haya sobornado a un funcionario gubernamental para obtener ventajas a nivel personal o para Ecopetrol, de acuerdo con la Ley Fcpa (Foreign Corrupt Practices Act).

Divulgación y capacitaciones

Durante 2009 se capacitó a la Junta Directiva y al Comité Directivo de la empresa en temas de Prevención del Fraude y Anticorrupción; este último tema estuvo enfocado en la Ley Fcpa. La estrategia de capacitación para cubrir a la población de trabajadores en general fue de carácter virtual a través de un Módulo de Aprendizaje Interactivo (aplicativo web). Esta herramienta fue lanzada la última semana de diciembre.

Esta estrategia de divulgación y capacitación continúa en 2010 y se reforzará con charlas especializadas dirigidas a la población crítica: empleados que tienen a su cargo procesos expuestos a riesgos de fraude o corrupción. En general, durante



En su calidad de emisor de acciones registradas en los Estados Unidos, Ecopetrol debe cumplir las leyes de ese país, como la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero.

2010 se realizará una campaña amplia sobre ética en la que se incluirán los temas de prevención de fraude y anticorrupción.

La Ley Sarbanes Oxley (SOX)

Como compañía listada en los mercados de valores de Colombia (BVC), Nueva York (Nyse) y Lima (BVL), Ecopetrol está sujeta a cumplir con regulaciones específicas en dichos mercados, por lo que en 2009 adoptó prácticas como el fortalecimiento de su sistema de control interno (SCI), siguiendo las directrices y recomendaciones del modelo Coso (Committee of the Sponsoring Organization of the Treadway Commission). En el desarrollo de este programa, la compañía diseñó e implementó los controles para mitigar y monitorear los riesgos relevantes de sus procesos financieros.

El Modelo Coso permite evaluar, monitorear y mejorar el control interno, alcanzando una confianza sobre el logro de los objetivos, la protección de los recursos y la confiabilidad de la información para los grupos de interés de la empresa.

En 2009 se avanzó en la definición de los elementos mínimos con los que debe contar el control interno en una empresa de clase mundial:

- ⦿ Se definió el Proceso Ético, el modelo de Gobierno y la Política de Control que constituyen la base para la gestión del control interno en la organización.
- ⦿ Se alcanzó mayor eficacia en los controles de los procesos de planeación y gestión, exploración, comercialización y abastecimiento.
- ⦿ Se caracterizó la cultura de autocontrol para toda la organización como pieza clave para el sostenimiento del sistema.

En 2010 se continuará trabajando en la identificación y prueba de los controles en todos los procesos de la empresa, a través de la implementación de las prácticas Coso y la interiorización del autocontrol en las personas para que este ejercicio sea parte de su día a día y se refleje en todas sus actividades.

Revelación de información relevante

Durante 2009 se publicaron 128 comunicados de Información Relevante en la Superintendencia Financiera de Colombia (ver tabla 51). Dada la obligación de reporte de información simultánea en los mercados en los cuales la compañía ha inscrito valores, se publicaron en los Estados Unidos 76



comunicados de prensa y 40 documentos bajo el formato 6-K que exige la Securities and Exchange Commission (SEC). Todos los comunicados se divulgaron de manera oportuna al mercado y se encuentran disponibles en el Sistema Integral de Información del Mercado de Valores (Simev), así como en www.ecopetrol.com.co.

Tabla 51.
Comunicados de información relevante publicados por Ecopetrol

Avisos publicados por la sociedad	54
Noticias en medios de comunicación de emisores de valores	14
Celebración, modificación o terminación de contratos	6
Situaciones financieras del Emisor	5
Nuevas actividades o negocios	5
Multas o sanciones impuestas por entidades gubernamentales	7
Calificación de valores	3
Adquisición y/o enajenación de valores	3
Calificación del Emisor	3
Emisión de valores	3
Otros	25
Total	128

Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia Financiera

Una de las obligaciones más importantes de Ecopetrol por ser emisor de valores, consiste en la revelación trimestral de sus resultados operativos y financieros. Durante 2009 se realizaron cuatro revelaciones, mejorando sustancialmente la oportunidad y el contenido de los reportes.

Asimismo, se hizo un gran esfuerzo por mejorar los canales de entrega de información de la compañía, para lo cual se reestructuró el diseño y el contenido de la sección de accionistas en español e inglés en la página web de la empresa.

Cultura ética y transparente

Durante 2008 y de cara a la internacionalización de la empresa, se actualizó la primera versión del Código de Ética, con el fin contar con los estándares exigidos, respetando la construcción colectiva del documento inicial que se realizó en 2006.

En aquella ocasión participaron 350 trabajadores de diferentes áreas de la empresa, como campos de producción, plantas de transporte, refinerías y áreas de soporte. Una vez ajustado el documento, se publicó en la intranet corporativa, donde 260 trabajadores complementaron la última versión.

Con el documento definitivo, se diseñó una estrategia integral para generar comportamientos éticos basados en los valores corporativos, respeto, integridad y responsabilidad, mediante tres ejes: divulgación, interiorización y administración del Código de Ética.

En 2008 se incluyó el tema como módulo permanente en el Programa de Inducción Corporativa, permitiendo que llegara a 153 nuevos trabajadores. Asimismo, se desarrolló un plan para divulgar las consecuencias por el incumplimiento del Código a 538 trabajadores y 504 proveedores y contratistas.

En la estrategia de interiorización se desarrollaron los Talleres de Respeto con un cubrimiento de 3.160 personas (2.294 trabajadores directos y 866 indirectos) a diciembre de 2008. Cumplida esta primera fase de divulgación del Código de Ética, se realizó en 2009 la medición sobre el nivel de conocimiento de este documento por parte de la población. Los resultados de dicha medición se incluyen en la tabla 52.

Tabla 52.
Cubrimiento divulgación Código de Ética

Medio/ Empleado	Mail	Virtual	Física	Total
Contratistas	276	194	940	1.410
Trabajadores	0	1.682	639	2.321
Total				3.731

Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia de Talento Humano

Teniendo en cuenta los resultados de la medición, desde septiembre de 2009 se generaron planes de acción para el aseguramiento de la interiorización, como la publicación y divulgación por la intranet corporativa de lecciones aprendidas sobre ética, las cuales hacen reflexiones sobre casos reales por su frecuencia e impacto.



Ecopetrol tiene disponible para todos sus grupos de interés el Código de Ética en la página web www.ecopetrol.com.co

En 2009 se aprobó en el Comité de Auditoría de Junta Directiva el proceso de atención a casos o situaciones éticas y se formalizó la creación del Comité de Ética.

Para la administración del Código de Ética se creó la Línea de Ética y Transparencia, opción 6 del teléfono 234-5000 (en Bogotá), junto con la línea gratuita nacional 01-8000 918-418, el fax 234-4111 (en Bogotá), el correo electrónico codigodeetica@ecopetrol.com.co y la página www.ecopetrol.com.co.

Relacionamiento con el Congreso

Ecopetrol, en su calidad de sociedad de economía mixta perteneciente al sector descentralizado por servicios del orden nacional y por mandato constitucional, tiene expresa prohibición de hacer donaciones o contribución alguna a los partidos, movimientos o candidatos políticos (artículos 110 y 355 de la Constitución Política de Colombia). En este mismo sentido, tampoco puede realizar actividades de lobbying, entendidas como las acciones tendientes a influenciar decisiones de política pública ante instancias decisorias.



De acuerdo con esto, Ecopetrol no puede presentar de manera directa ningún proyecto de ley ante el Congreso de la República; sin embargo, sí hace seguimiento a iniciativas y temas que se gestionan en el Congreso y que son de interés para la empresa por estar relacionadas con el núcleo del negocio. En el momento en que la empresa determine que algunos de estos temas pueden afectar su operación, Ecopetrol realiza observaciones al proyecto de ley y las formaliza mediante comunicación escrita dirigida a quien corresponda, con el fin de dar a conocer su punto de vista.

Ecopetrol sólo puede presentar proyectos de ley a través del ministerio de Minas y Energía, y ocasionalmente por otros ministerios, de acuerdo con lo establecido en la Constitución Política de Colombia. En caso de que un área de la empresa estuviese interesada en la construcción de una iniciativa, presentará propuesta de texto de proyecto de ley, con articulado y exposición de motivos, al ministerio de Minas y Energía, quien decidirá sobre su viabilidad y podrá modificar su contenido de manera concertada con Ecopetrol. Posterior a su socialización, la iniciativa será radicada en el Congreso para su trámite legislativo.

La empresa ha establecido un proceso de relacionamiento con el Congreso dirigido a atender y responder oportunamente las diversas solicitudes de información y las citaciones que el máximo órgano legislativo del país le hace. El Congreso, haciendo uso de sus facultades y control político, se dirige a Ecopetrol mediante dos mecanismos: solicitudes de información y cuestionarios para citaciones.

Asimismo, en atención a la función de control político que le asiste al Congreso de la República, el Presidente de Ecopetrol es citado a responder sobre temas de interés, por lo general ante las Comisiones Quintas de Cámara y Senado, que se encargan de temas minero energéticos y de medio ambiente.

Tanto el Presidente de Ecopetrol como la alta administración dedican tiempo para tratar asuntos de interés del Congreso que generalmente hacen referencia a inquietudes de los parlamentarios frente a temas regionales, proyectos sociales y estrategia de la empresa. Es por esto que Ecopetrol en algunas ocasiones realiza reuniones de carácter informativo con los miembros del Congreso, sobre avances en la estrategia de la empresa. ◦





Dimensión ambiental

De acuerdo con la metodología G3 de GRI, la dimensión ambiental incluye información sobre la gestión de la empresa reportante en consumo de materiales, energía, agua, cuidado a la biodiversidad, emisiones, vertidos y residuos, productos y servicios, transporte, cumplimiento normativo e inversiones ambientales.

Estrategia de Gestión Ambiental

Desde su misión y visión, Ecopetrol manifiesta su compromiso con la protección del medio ambiente.

Misión

Descubrimos y convertimos fuentes de energía en valor para nuestros clientes y accionistas, **asegurando el cuidado del medio ambiente, la seguridad de los procesos e integridad de las personas**, contribuyendo al bienestar de las áreas donde operamos, con personal comprometido que busca la excelencia, su desarrollo integral y la construcción de relaciones de largo plazo con nuestros grupos de interés.

Visión

Ecopetrol será una empresa global de energía y petroquímica, con énfasis en petróleo, gas y combustibles alternativos; reconocida por ser competitiva, con talento humano de clase mundial **y socialmente responsable**.

La responsabilidad ambiental se evidencia en la estrategia de la empresa, específicamente en los direccionadores estratégicos de excelencia operacional y responsabilidad empresarial (ver gráfico 38).

Gráfico 38.
 Direccionadores estratégicos para el tema ambiental



El marco estratégico ambiental actual establece en sus objetivos de gestión que Ecopetrol actúa como una empresa comprometida con el medio ambiente, con un enfoque preventivo ante los desafíos ambientales mundiales. Estos objetivos son:

- ⊙ Minimización de impactos ambientales.
- ⊙ Reducción de gases de efecto invernadero y adaptación ante impactos del cambio climático.
- ⊙ Protección a la biodiversidad.
- ⊙ Implementación de programas de ecoeficiencia.
- ⊙ Desarrollo de productos más limpios.

En el último trimestre de 2009 Ecopetrol inició un proceso de replanteamiento de su estrategia ambiental que dio como resultado una propuesta de focalizar su gestión alrededor de tres direccionadores: ecoeficiencia, cambio climático y biodiversidad.

Por otro lado, en su Política de Responsabilidad Integral, Ecopetrol expresa su compromiso frente al tema ambiental, así:

*“En Ecopetrol actuamos dentro de un marco de **responsabilidad, integridad y respeto por las personas, las instituciones y el medio ambiente**, promoviendo una **mejora continua** que genere condiciones de **desarrollo sostenible** y valor para nuestros grupos de interés. Nuestro instrumento preferido es **la prevención. La vida de seres humanos y la protección del medio ambiente priman** sobre toda actividad de la empresa. En Ambiente, Seguridad Industrial y Salud Ocupacional somos responsables, respetuosos e íntegros cuando: **aseguramos un ambiente de trabajo sano, limpio y seguro; trabajamos en la prevención de riesgos que puedan repercutir en lesiones y daños para la salud de los trabajadores; prevenimos los impactos ambientales negativos de nuestra actividad; potencializamos los impactos positivos de nuestra actividad y nos preparamos para responder de forma rápida y efectiva a las situaciones de emergencia que puedan resultar de las operaciones de la empresa...**”*

Para desarrollar los objetivos ambientales actuales, se cuenta con los siguientes programas:

- ⊙ **Gestión legal ambiental:** establece lineamientos claros y herramientas de gestión para garantizar que las normas, estándares o requi-

sitos ambientales sean conocidos, analizados, divulgados y cumplidos en todos los niveles de la empresa.

- ⊙ **Planificación de contingencias:** garantiza un enfoque preventivo de las áreas operativas frente a eventos no deseados, como derrames de hidrocarburos, a través de planes de contingencia actualizados, divulgados e implementados.
- ⊙ **Ecoeficiencia:** enfoca su labor en la minimización de los impactos ambientales generados por los vertimientos, emisiones y residuos sólidos, así como la maximización o implementación de oportunidades de mejoramiento ambiental.
- ⊙ **Biodiversidad:** apoya proyectos de valoración y preservación de especies en áreas estratégicas de operación. Incluye proyectos que contemplan especies en vía de extinción y especies de interés para las comunidades de dichas áreas, bien sea porque están atadas a sus actividades económicas tradicionales o porque tienen un valor cultural o ecoturístico.
- ⊙ **Cultura ambiental:** lidera iniciativas para la sensibilización ambiental de los empleados y contratistas de la empresa y su formación en temas ambientales.
- ⊙ **Calidad del aire:** trabaja en la prevención, mitigación y control de la contaminación atmosférica con autoridades ambientales, academia y demás agentes involucrados en el tema. El mayor reto dentro de este programa es el mejoramiento de la calidad de los combustibles que produce.
- ⊙ **Coordinación interinstitucional:** garantiza la coordinación entre las entidades nacionales y regionales para adelantar actividades conjuntas y divulgar la gestión desarrollada por la empresa en los distintos aspectos ambientales.

En 2009 Ecopetrol invirtió \$611.775 millones para programas ambientales, distribuidos de la siguiente forma:

- ⊙ \$87.688 millones para gastos ambientales referidos a la ejecución de estudios ambientales, diagnósticos, trámites legales, interventorías, operación y mantenimiento de equipos y re-



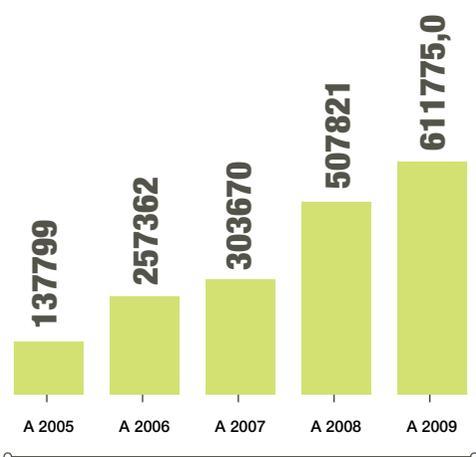
des de monitoreo, y otros gastos asociados a la gestión ambiental.

- \$200.188 millones para inversión operativa realizada por las áreas, dentro de las que se destacan la inversión para el manejo de las aguas residuales y residuos sólidos, y la formulación y ejecución de planes ambientales para proyectos de inversión de la empresa.
- \$299.773 millones para programas de recuperación y protección de recursos naturales renovables, agua, aire y suelos, representados en la optimización de los tratamientos de aguas residuales, en la adquisición de tecnologías para disminuir las emisiones atmosféricas, en la gestión de residuos sólidos industriales y en programas de protección geotécnica.
- \$24.126 millones para inversión ambiental en flora y fauna en las áreas operativas de la empresa, destacándose las inversiones para los convenios de biodiversidad.

Esta inversión representa un 20% de aumento frente al año 2008. Con respecto a los años anteriores, Ecopetrol realizó una mayor inversión en los programas ambientales (ver gráficos 39).

Gráfico 39.
Gastos e Inversiones ambientales en Ecopetrol 2005 - 2009

Cifras en millones de pesos



Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia de Servicio y Tecnología

Esta información fue reportada por las áreas operativas de la empresa, teniendo en cuenta los formatos de gastos e inversiones ambientales solicitados por la Contraloría General de la República.

Cambio climático

Desde hace dos años Ecopetrol planifica una serie de actividades para prepararse en los aspectos de mitigación frente al cambio climático, tema fundamental en una empresa energética mundial en términos de reducir las emisiones de Gases Efecto Invernadero (GEI).

En 2008 Ecopetrol firmó un Acuerdo de Colaboración con la Iniciativa para la Energía Sostenible y Cambio Climático del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), con el fin de estructurar, a nivel corporativo, el portafolio de potenciales proyectos de reducción de GEI.

Las oportunidades de reducción incluidas en este primer portafolio de proyectos pueden ser aplicables a los mecanismos de flexibilización del Protocolo de Kyoto, tales como el Mecanismo de Desarrollo Limpio (MDL), o a los mercados voluntarios. Estas potencialidades se enfocaron básicamente en cuatro tipos de iniciativas que disminuyen las emisiones:

- Proyectos de aprovechamiento y uso de gas.
- Proyectos de sustitución de combustible.
- Proyectos de generación de energía con tecnologías o combustibles menos intensivos en emisiones de GEI.
- Proyectos de eficiencia energética.

En este sentido, en 2009 se inició la formulación del proyecto “Mejora de la eficiencia energética mediante la implantación de la tecnología actual más eficiente en la nueva Planta de Gas de Gibraltar”. Como desarrollo de esta iniciativa se elaboró el Documento de Diseño de Proyecto (PDD: Project Design Document) y se cubrió la fase de comentarios de sus partes interesadas.

Este es un gran avance dentro del ciclo de proyecto del Mecanismo de Desarrollo Limpio, para que Ecopetrol pueda contar con su primer proyecto validado y registrado ante la Junta Ejecutiva del Mecanismo de Desarrollo Limpio de Naciones Unidas (UNFCCC).

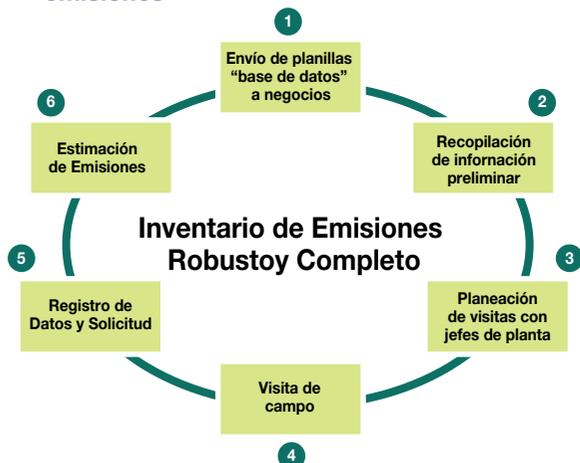
Sistema de Gestión de Emisiones Atmosféricas

En 2009 se inició el proyecto del Sistema de Gestión de Emisiones Atmosféricas (Sigea), cuyo objetivo es estructurar e implementar el Sistema Integral de Gestión de Emisiones Atmosféricas de Ecopetrol, tanto para Gases de Efecto Invernadero (dióxido de carbono - CO₂, metano - CH₄ y dióxido nitroso - N₂O), como para Contaminantes Criterio (monóxido de carbono, compuestos orgánicos volátiles, material particulado, óxidos de nitrógeno y óxidos de azufre). Esto con el fin de generar y promover soluciones técnicas y estratégicas de la organización dirigidas a inventariar, monitorear, reportar y mitigar el impacto generado por las emisiones atmosféricas.

En desarrollo de este proyecto, en 2009 se realizó el primer inventario de emisiones de la empresa para el periodo 2006 a 2008, a partir del levantamiento del inventario de fuentes de emisión de las plantas y estaciones de Ecopetrol, siguiendo una misma metodología para todas las áreas de negocio.

La metodología propuesta para recopilar la información requerida para el inventario de fuentes de emisiones y el cálculo de las emisiones de GEI y contaminantes criterio en los diferentes negocios de Ecopetrol se aprecia en la imagen 11.

Imagen 11.
Metodología del inventario de fuentes de emisiones



Fuente: Presentación estado de avance del Sistema de Gestión de Emisiones Atmosféricas.

Esp. Emerson Martínez Beltrán - ICP

Para desarrollar el inventario de emisión, en cada área:

- Se listaron los tipos de fuentes existentes.
- Se determinaron los tipos de contaminantes emitidos.
- Se revisaron los factores de emisión en la literatura para cada una de las fuentes.
- Se estimaron las emisiones de cada fuente partiendo de un valor de actividad (rata de consumo, de flujo, volumen y energía, entre otros).

Emisiones atmosféricas de GEI por tipo de negocio

De acuerdo con los resultados del inventario, las emisiones directas de GEI en Ecopetrol por consumo de combustibles fósiles tuvieron un incremento de 2006 a 2009. Esto se debió al aumento en el uso de gas natural en las refinerías como consecuencia del incremento en la producción en los últimos cinco años y al incremento en la producción diaria de combustibles fósiles para satisfacer la demanda nacional e internacional. Con el fin de contrarrestar lo anterior, la empresa ha hecho esfuerzos significativos para reducir su consumo energético a través de cambios tecnológicos y mejora en la eficiencia operacional de las fuentes estacionarias de ambas refinerías.

En términos generales, las emisiones netas de GEI en Ecopetrol fueron de 5.179 millones de toneladas de CO₂e (dióxido de carbono equivalente) para los años 2007 y 2008, y de 6.889 millones de toneladas de CO₂e a finales de 2009 (ver tabla 53). Las mayores fuentes contribuyentes de emisiones directas de GEI fueron las de combustión, seguidas por fuentes de venteo y de proceso, según la discriminación usada por las mejores prácticas de la American Petroleum Institute (API) para cuantificación de emisiones. Las fuentes de transporte de vehículos pertenecientes a Ecopetrol fueron las más bajas en términos de emisiones, dado que la empresa posee un reducido número de vehículos propios y de ellos se encuentra disponible muy poca información o no se registra.



Tabla 53.
Emisiones anuales (kilotoneladas) de GEI en Ecopetrol

Tipo de fuente	Emisiones de CO ₂ e para cada año de estudio (kilotoneladas)			
	2006	2007	2008	2009 (Forecasted)*
Directa/ Scope 1	4.647	4.885	4.890	6.761
Indirecta/ Scope 2	310	294	289	128
Total	4.957	5.179	5.179	6.889

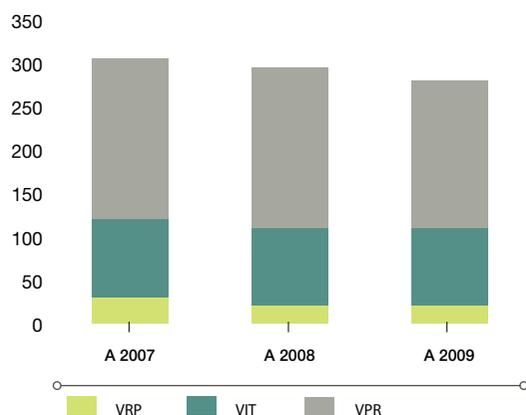
* Emisiones de GEI usando un enfoque top-down (usado para obtener una estimación de emisiones rápida, sencilla y en forma global sin tener un nivel detallado de datos).

Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia de Servicios y Tecnología.

En términos de negocios al interior de Ecopetrol, refinación fue el de mayor contribución a las emisiones directas totales de GEI, con cerca del 70% de las emisiones totales de la empresa, seguido de producción, con 26%; esto se debe al alto consumo de gas natural en las dos refinerías que maneja Ecopetrol en Colombia.

En términos de emisiones indirectas, el negocio de producción fue el de mayor contribución, con el 67% de las emisiones totales de la empresa en 2008, debido a la cantidad de equipos eléctricos usados en las operaciones (ver gráfico 40).

Gráfico 40.
Emisiones indirectas anuales (kilotoneladas) de GEI en Ecopetrol



Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia de Servicio y Tecnología

Emisiones de GEI por tipo de contaminante

Los tres gases de efecto invernadero significantes emitidos por las operaciones de Ecopetrol son dióxido de carbono, metano y óxido nitroso. Sobre la base de CO₂e, el dióxido de carbono (CO₂) es el gas de efecto invernadero más significativo, seguido por metano (CH₄) y óxido nitroso (N₂O). Las tablas 54 a la 56 muestran los niveles de emisiones de estos gases para los tres años de estudio e incluyen las emisiones indirectas debidas a la compra de electricidad.

Tabla 54.
Evolución de las emisiones directas (kilotoneladas) de CO₂ en Ecopetrol

Tipo de fuente	Emisiones de CO ₂ e para cada año de estudio (kilotoneladas)		
	2006	2007	2008
Directa/ Scope 1	4.525	4.764	4.761
Indirecta/ Scope 2	183	166	162

Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia de Servicios y Tecnología.

Tabla 55.
Evolución de las emisiones directas (kilotoneladas) de CH₄ en Ecopetrol

Tipo de fuente	Emisiones de CH ₄ para cada año de estudio (kilotoneladas)		
	2006	2007	2008
Directa/ Scope 1	5	5	5
Indirecta/ Scope 2	1	1	1

Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia de Servicios y Tecnología.

Tabla 56.
Evolución de las emisiones directas (kilotoneladas) de N₂O en Ecopetrol

Tipo de Fuente	Emisiones de N ₂ O para cada año de estudio (kilotoneladas)		
	2006	2007	2008
Directa/ Scope 1	0,04	0,04	0,05
Indirecta/ Scope 2	0,32	0,32	0,32

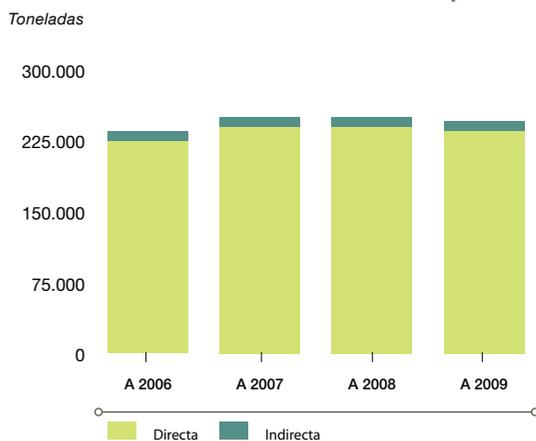
Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia de Servicios y Tecnología.

Emisiones de Contaminantes Criterio (CC)

Los Contaminantes Criterio (CC) son regulados por la normatividad nacional y se han identificado como perjudiciales para la salud y el bienestar de los seres humanos.

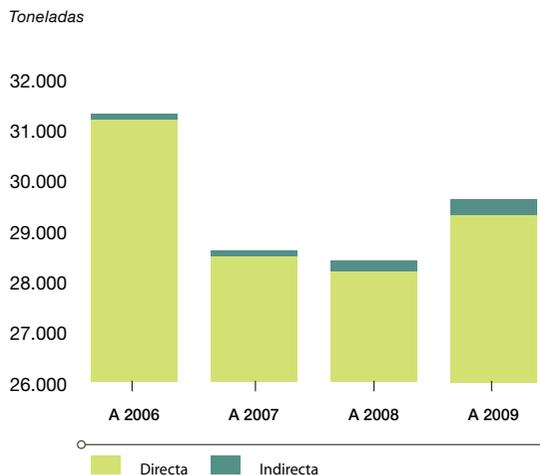
Las emisiones directas totales de estos contaminantes para todo Ecopetrol estuvieron en un promedio de 310 mil toneladas/año para el periodo de estudio. Los CC de mayor aporte a estas emisiones fueron: monóxido de carbono (CO), con el 77% de las emisiones totales directas; óxidos de nitrógeno (NOx), con el 9%; óxidos de azufre (como SO₂), con el 7%; y material particulado (MP), con el 1,5%. Las gráficas 41, 42 y 43 muestran las emisiones de Contaminantes Criterio en el periodo 2006 a 2008, estimadas en el inventario de emisiones de Ecopetrol, y las emisiones pronosticadas a 2009 usando un enfoque de *engineering judgment* (estimación de emisiones sobre la base de un conocimiento detallado sobre el proceso - criterios técnicos).

Gráfica 41.
Evolución de emisiones de CO en Ecopetrol



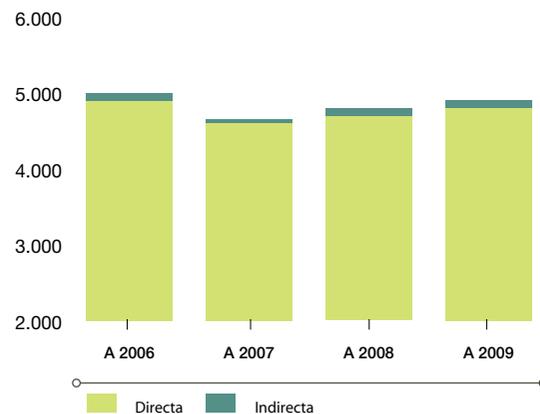
Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia de Suministro y Mercadeo

Gráficas 42.
Evolución de la emisión de NOx en Ecopetrol



Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia de Suministro y Mercadeo

Gráficas 43.
Evolución de las emisiones de MP en Ecopetrol



Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia de Suministro y Mercadeo

Iniciativas de mejoramiento y disminución de emisiones atmosféricas

Como iniciativas para reducir las emisiones de GEI se encuentra el Plan de Reconversión a Tecnologías Limpias para reducción de emisiones en las unidades *cracking* de la Refinería de Barrancabermeja, centrado en los aspectos críticos de emisión de material particulado fuera del estándar normativo, y mejoras en la reducción de otros contaminantes criterios que, aun cuando no exceden los límites permisibles, son susceptibles de mejora.



Bus de transmilenio utilizado durante la campaña de diesel limpio.

Por otra parte, para garantizar un monitoreo continuo de las emisiones en las unidades cracking, que son las fuentes de emisión más significativas, se adelanta un programa de estimación de emisiones en línea para ser instalado en cuartos de control, de tal forma que se disponga de datos que permitan realizar ajustes operacionales y reducir las emisiones. Este programa está desarrollado a nivel piloto para las cuatro unidades y se estima que esté listo en 2011.

Adicionalmente, se puso en funcionamiento de los centros de generación de energía Dina y Tello en 2008. Por otro lado, en el Campo Sardinata se estableció en 2009 la comercialización de gas hacia Cúcuta por intermedio de Gas Móvil, minimizando la quema de dos millones de pies cúbicos diarios de gas; para 2010 se tiene proyectada la construcción de una planta de gas para comercializar dos millones de pies cúbicos diarios adicionales.

Igualmente, durante 2009 se inició la ejecución de la construcción de la planta de tratamiento y procesamiento de gas natural con el fin de producir gas combustible o gas de venta, libre de agua, CO₂ y componentes hidrocarbonados superiores a C3.

Por último, en 2008 se firmó un convenio con la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena (CAM), Fundecoop y Hocol con el fin de establecer la red de evaluación y seguimiento de la calidad del aire (Resca) para determinar las cantidades de material particulado en la zona urbana del municipio de Neiva.

En cuanto a esfuerzos de reducción de GEI en las operaciones con socios, vale la pena destacar que en conjunto con Chevron, socio de los contratos en la Guajira, se está utilizando una metodología creada por esa empresa y soportada por un software denominado Sangea, a través del cual se calculan las emisiones. En el caso de Colombia, las emisiones han estado dentro de niveles permisibles.

El proyecto de IPP (Generación Independiente de Energía) de los contratos Rubiales - Piriri cuenta con todos los requisitos para su inscripción como proyecto de energía limpia. Asimismo, se han iniciado estudios con los socios del contrato Caracara para remplazar generación con combustibles diesel conectándose a la red eléctrica, lo que permitirá no sólo la optimización de costos sino la reducción de emisiones de GEI. En conjunto con Petrobras en los contratos Boquerón, se están implementando procedimientos enfocados al cumplimiento de operaciones limpias cuyo objetivo es minimizar las emisiones de CO₂ mediante el funcionamiento de sus equipos, bien sea por conexión al sistema interconectado nacional o por autogeneración mediante turbinas a gas.

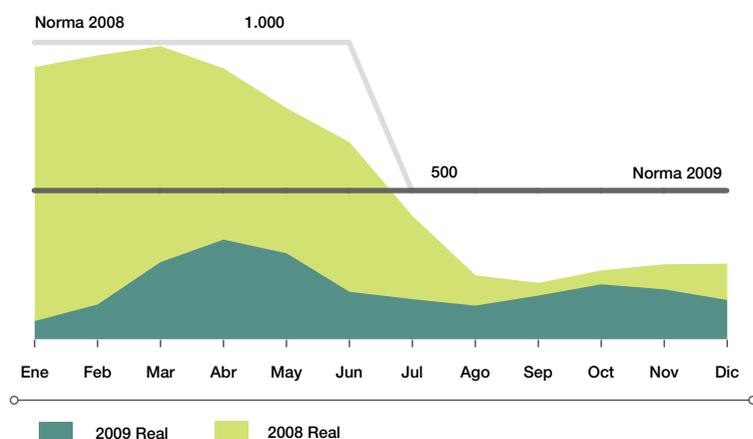
Calidad del aire

En 2009 Ecopetrol continuó cumpliendo su compromiso de mejorar la calidad de los combustibles que distribuye en Colombia, entregando diesel de menor contenido de azufre. Durante el periodo, el contenido de azufre en el diesel de Bogotá estuvo por debajo de las 500 partes por millón (ppm), lo

que se conoce como Diesel de Bajo Azufre (LSD). En el resto del país se hizo una nueva reducción, pasando de 3.000 ppm, a menos de 2.500 ppm. De igual manera, en cumplimiento del Pacto de Calidad de Aire suscrito con el Área Metropolitana del Valle de Aburrá y la alcaldía de Medellín, durante 2009 el diesel que se distribuyó en la capital de Antioquia tenía un contenido de azufre inferior a 2.500 ppm.

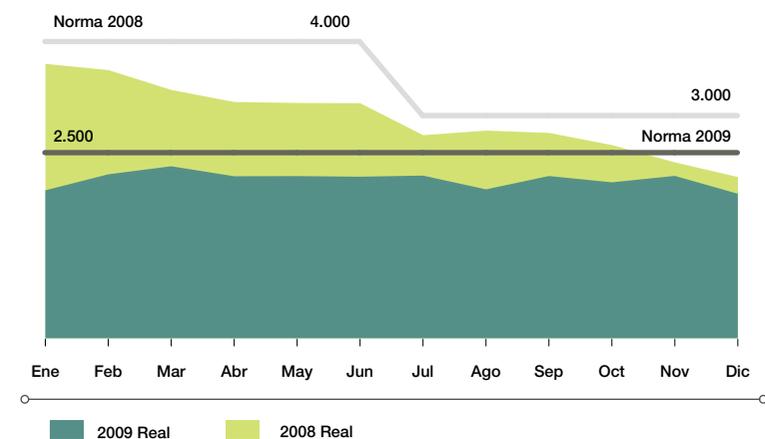
En los gráficos 44 y 45 se observa el reporte de la calidad del diesel entregado en Bogotá y en el resto del país. Estos resultados corresponden a las mediciones realizadas al producto entregado a los distribuidores mayoristas, las cuales fueron certificadas por la firma CTP Ltda., especializada en este tipo de mediciones.

Gráfico 44.
Contenido de azufre en diesel de Bogotá (ppm)



Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia Ejecutiva del Downstream

Gráfico 45.
Contenido de azufre en diesel en el resto del país (ppm)



Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia Ejecutiva del Downstream

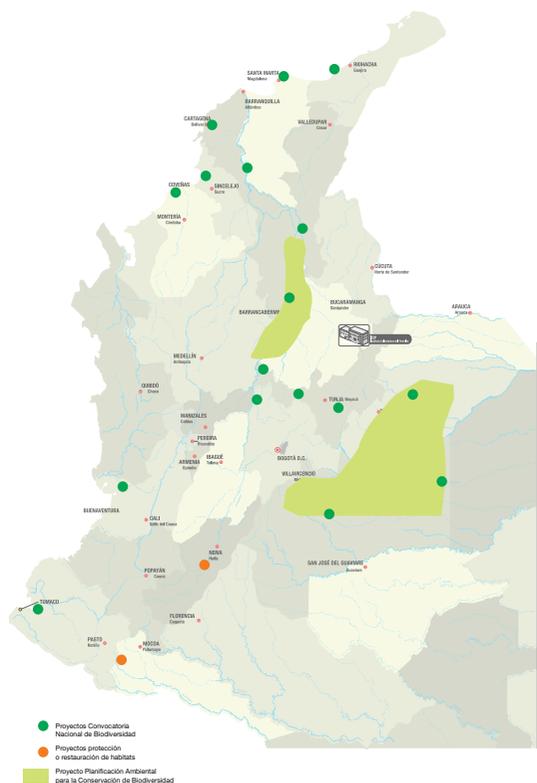
Biodiversidad

La diversidad biológica se define como la variabilidad de organismos vivos de cualquier fuente, incluidos los ecosistemas terrestres, acuáticos y marinos, y los complejos ecológicos de los que forman parte, incluyendo la diversidad de culturas y poblaciones humanas.

Colombia es el segundo país más rico del mundo en especies, después de Brasil que posee una superficie siete veces mayor. En promedio, una de cada diez especies de fauna y flora del mundo habita en Colombia.

Teniendo en cuenta esto y de acuerdo con la Política de Responsabilidad Integral de Ecopetrol, se definió que el Programa Corporativo de Biodiversidad es una de las líneas estratégicas prioritarias dentro del marco de gestión ambiental (ver imagen 12).

Imagen 12
Mapa de la biodiversidad en Ecopetrol





Lanzamiento de la Convocatoria Nacional de Biodiversidad, realizada en el Jardín Botánico de Bogotá, en junio de 2009.

Durante 2009 se desarrollaron dos iniciativas fundamentales para la preservación, conservación, manejo y uso racional de la biodiversidad en la empresa:

● **Convocatoria Nacional de Biodiversidad**

El 11 de junio de 2009, el Presidente de Ecopetrol y la Viceministra de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial lanzaron la Convocatoria Nacional de Biodiversidad, cuyo objetivo es apoyar el desarrollo de proyectos de biodiversidad encaminados a la investigación, conservación, conocimiento y manejo adecuado de los humedales altoandinos, de la Orinoquía y del Magdalena Medio, y los ecosistemas presentes en las áreas de influencia de Ecopetrol, en los siguientes campos de acción:

- Inventarios de biodiversidad
- Investigación en biodiversidad
- Conservación y preservación de especies de flora y fauna
- Conservación y preservación de áreas estratégicas ambientales

Como resultado, se recibieron 83 propuestas, así:

- 41 de ONG
- 32 de universidades
- 6 de corporaciones autónomas regionales
- 2 de institutos de investigación adscritos o vinculados al ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial
- 2 de centros de investigación

Un comité evaluador conjunto entre el ministerio y Ecopetrol seleccionó los diez proyectos que obtuvieron el mayor puntaje (ver tabla 57).

Tabla 57.
Proyectos seleccionados en la Convocatoria Nacional de Biodiversidad 2009

Nombre Proyecto	Entidad
Estudio ecológico de las comunidades hidrobiológicas en humedales de la Cordillera Oriental de Colombia	Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia
Conservación de servicios en humedales, una aproximación con miras a la restauración asistida.	Universidad de los Andes
Restauración ecológica participativa de la biodiversidad en cuatro complejos del humedal del Magdalena Medio.	Fundación Alma
Programa de genética de la conservación para el bocachico en la cuenca media y baja del río Magdalena.	Universidad del Magdalena
Evaluación de bioinvasiones marinas en humedales costeros y su relación con el tráfico marítimo en tres zonas portuarias mayores del Caribe Colombiano: Cartagena, Santa Marta y Coveñas.	Universidad Jorge Tadeo Lozano
Formulación del Plan de Manejo y Monitoreo del Humedal Madre Vieja Charco de Oro, municipio de Andalucía, Valle del Cauca.	Fundación Yoluka

Nombre Proyecto	Entidad
Identificación de humedales prioritarios para la protección de los estadios tempranos de vida del camarón de aguas someras en Colombia desde una perspectiva ecogenética.	INVEMAR
Biodiversidad de hemoparásitos aviáres y sus posibles vectores en la Laguna de Otún	Universidad Nacional
Humedales Altoandinos frente al cambio climático global, evaluación de la vulnerabilidad y estrategia de adaptación en un complejo de humedales de la Cordillera Oriental colombiana.	Fundación Humedales
El efecto de la variación ambiental en la diversificación de anfibios y la prevalencia de su patógeno mortal: un transecto por los humedales desde el Magdalena Medio hasta la Orinoquía.	Universidad de los Andes

El valor del apoyo por parte de Ecopetrol a las diez propuestas seleccionadas fue de \$2.425.528.670. Adicional a esto, se movilizaron recursos por parte de las entidades ganadoras por valor de \$3.499.889.035, para un total de \$5.925.417.705.

Para la ejecución de estos proyectos Ecopetrol suscribió convenios con cada una de las entidades seleccionadas, los cuales se ejecutarán en el periodo 2010 - 2011.

● **Planeación ambiental para la conservación de la biodiversidad**

Se planificó y estructuró un proyecto piloto de biodiversidad para las áreas del Magdalena Medio y los Llanos Orientales con el Instituto de Investigación de Recursos Biológicos Alexander von Humboldt, quien tiene a su cargo la investigación científica y aplicada de los recursos bióticos de la Nación.

En julio de 2009 se firmó un convenio con el Instituto, con el propósito de identificar ecosistemas prioritarios en las áreas operativas de Ecopetrol localizadas en el Magdalena Medio y Llanos Orientales, y definir lineamientos para su conservación. Este proyecto tiene una duración de 18 meses y busca generar las directrices para el manejo y uso racional de la biodiversidad por parte de la empresa en estas dos regiones.

Espacios naturales protegidos, áreas de alta biodiversidad y especies en peligro

Para el desarrollo de sus operaciones, Ecopetrol cuenta con plantas y ductos ubicados en espacios naturales protegidos o de alta biodiversidad no protegidos; en algunos casos, habitan allí especies en peligro de extinción. A continuación, se relacionan algunos de estos espacios:

- El Terminal de Tumaco, ubicado en la Costa Pacífica, se encuentra rodeado de un manglar. Se hacen monitoreos mensuales a los vertimientos para identificar si el manglar está teniendo afectación.
- El Oleoducto Trasandino (OTA), ubicado en el sur del país, en los departamentos de Nariño y Putumayo. Su tendido cruza 13 zonas de vida donde se observan diferentes tipos de coberturas vegetales. Se registran 264 especies animales, de las cuales 47 pertenecen a la teriofauna, 165 a la avifauna y 52 a la herpetofauna; 20 de estas especies se encuentran en categorías de amenaza o en los reportes Cites de especies de valor comercial.
- En el Instituto Colombiano del Petróleo (ICP), en Piedecuesta, departamento de Santander, se encuentra un área de reserva que corresponde a bosque secundario en donde la mayoría de las especies son comunes, propias de ecosistemas intervenidos. Se estableció que esta área es un refugio para aves migratorias y especies endémicas de Santander, y cumple con dos de los cinco criterios necesarios para proponer la zona como Área Importante para la Conservación de las Aves (Aica). Adicionalmente, se determinaron dos especies de reptiles endémicas de Santander, una salamandra en peligro de extinción y un nuevo reporte de rana no encontrada en estas alturas.
- En la Superintendencia de Operaciones en el departamento del Huila se ha determinado la existencia de 44 especies amenazadas, según las categorías establecidas en el Comercio Internacional de Especies de Fauna y Flora Silvestres (Cites).



- En el departamento del Tolima se ha detectado que la especie de fauna *Podocnemis lewyana* (hicotea) se encuentra en peligro. En el departamento de Santander, la especie *Geochelone carbonaria* (morrocoy) se encuentra en peligro crítico, y la *Cedrela odorata* (cedro) también está en peligro. Asimismo, en el programa de exploración sísmica adelantado en el departamento de Santander se han encontrado en peligro crítico las especies *Ateles hybridus hybridus* (mono araña) y la *Geochelone carbonaria* (morrocoy), y en peligro las especies *Cedrela odorata* (cedro) y *Clathrotropis brunnea* (sapán).
- En el área de influencia del Oleoducto Transandino (OTA), los mamíferos son el grupo que reporta el mayor número de especies amenazadas, 16, mientras que para las aves sólo dos se encuentran en categorías de amenaza y una está en categoría Cites de especie de valor comercial. Los anfibios tienen una sola especie amenazada. El 32% de los mamíferos del área de influencia del OTA está amenazado (ver tabla 58).

Tabla 58.
Listado de especies amenazadas reportadas en el área de influencia directa del OTA

Orden	Familia	Especie	Nombre vulgar	Categoría amenaza	Cites
Mamíferos					
Cingulata	<i>Dasypodidae</i>	<i>Priodontes maximus</i>	Gurre trueno	EN	
Artiodactyla	<i>Cervidae</i>	<i>Odocoileus virginianus</i>	Venado	CR	
Perissodactyla	<i>Tapiridae</i>	<i>Tapirus terrestres</i>	Danta, tapir	CR	
	<i>Tapiridae</i>	<i>Tapirus pinchaque</i>	Danta de páramo	CR	
Pilosa	<i>Myrmecophagidae</i>	<i>Myrmecophaga tridáctila</i>	Oso hormiguero palmero	VU	
	<i>Megalonychidae</i>	<i>Choloepus hoffmannii</i>	Perico - oso perezoso	VU	
Primates	<i>Cebidae</i>	<i>Cebus albifrons</i>	Mico cariblanco	NT	
	<i>Cebidae</i>	<i>Aotus lemurinus</i>	Mico nocturno, tejón	VU	
	<i>Cebidae</i>	<i>Ateles belzebuth</i>	Mono araña, marimonda	VU	
	<i>Cebidae</i>	<i>Lagothrix lagotricha</i>	Churuco	VU	
Carnívora	<i>Mustelidae</i>	<i>Pteronura brasiliensis</i>	Nutria, perro de agua	EN	
	<i>Ursidae</i>	<i>Tremarctos ornatus</i>	Oso de anteojos	EN	
	<i>Felidae</i>	<i>Leopardus tigrinus</i>	Tigrillo	VU	
	<i>Felidae</i>	<i>Panthera onca</i>	Jaguar	VU	
	<i>Procyonidae</i>	<i>Potos flavus</i>	Perro de monte	VU	
Rodentia	<i>Agoutidae</i>	<i>Dynomis branickii</i>	Guagua loba	VU	
Aves					
Galbuliformes	<i>Galbulidae</i>	<i>Galbula pastazae</i>	Jacamar cobrizo	VU	-
Galliformes	<i>Cracidae</i>	<i>Aburria aburri</i>	Pava negra	NT	-
Passeriformes	<i>Cotingidae</i>	<i>Rupicola peruvianus</i>	Gallito-de-roca andino	-	Apéndice II
Anfibios y reptiles					
Anura	<i>Strabomantidae</i>	<i>Hypodactylus brunneus</i>	Rana	EN	

CATEGORÍA UICN: EX = Extinto; EW = Extinto en Estado Silvestre; CR = En Peligro Crítico; EN = En Peligro; VU = Vulnerable; NT = Casi Amenazado; LC = Preocupación Menor; DD = Datos Insuficientes; NE = No Evaluado.

Apéndice II: se incluyen todas las especies que, si bien en la actualidad no se encuentran necesariamente en peligro de extinción, podrían llegar a esta situación a menos que el comercio en especímenes de dichas especies esté sujeto a una reglamentación estricta a fin de evitar utilización incompatible con su supervivencia



Chigüiros en campo de producción de la Gerencia Central de Ecopetrol.

Hábitats protegidos o restaurados

En el marco de su responsabilidad ambiental, Ecopetrol apoya y desarrolla proyectos dirigidos a la protección o restauración de hábitats en las zonas de influencia de sus operaciones. A continuación se describen algunas de estas iniciativas:

- En el área de influencia de la Superintendencia de Operaciones Huila se cuenta con un predio de aproximadamente 200 hectáreas denominado Parque Oso Hormiguero. La vegetación existente en esta área corresponde a especies pioneras (primer estado del bosque) y especies arbustivas como ambuco, trupillo, raspayuco, chaparro y arrayán, y arbóreas representadas por acacia, igua, samán, yarumo, ocobo, chicalá, cámbulo, caracolí y gualanday, entre otras. Para la preservación, conservación, mantenimiento y enriquecimiento de estos hábitats y especies se ha logrado el aislamiento del predio, incentivando la regeneración natural y el establecimiento de nuevas plántulas de las especies representativas, realizando un enriquecimiento de las zonas boscosas. Se han sembrado 1.100 especies en esta área.

- En el departamento del Putumayo está el recién creado Santuario de Fauna y Flora, Plantas Medicinales Orito Ingi Ande, área protegida por Parques Nacionales Naturales. Se encuentra a cinco kilómetros del polígono del área Nororiente de la Superintendencia de Operaciones Putumayo. Aunque allí Ecopetrol no tiene operaciones directas, la empresa gestiona la preservación de su biodiversidad.

Impactos más significativos en la biodiversidad

En algunas zonas específicas de transporte de combustible, como el Oleoducto Transandino (OTA) en la región Sur, Mansoya-Orito (OMO), San Miguel-Orito (OSO) y Churuyaco-Orito (Ocho) en Putumayo y Nariño, la planta Salgar en el Magdalena Medio y la planta Guaduro en Cundinamarca, hay actividad de grupos armados ilegales y delincuencia común que interceptan el paso de los oleoductos con atentados y promueven la instalación de válvulas ilícitas en los ductos para extraer crudo o productos refinados del petróleo.

Esto genera afectación a cuerpos de agua y flora (vegetación tipo rastrojo alto y bajo, al igual que arbustos nativos y cultivos propios de la región). En las diferentes áreas se han tomado medidas de mitigación y prevención, como la instalación de puntos de control y de barreras mecánicas y artificiales. De igual forma se realiza descontaminación y biorremediación *in situ*.

En algunas afectaciones donde se tienen suelos impregnados con hidrocarburos, se realiza monitoreo de suelos y agua para determinar el posible movimiento de los contaminantes y determinar la urgencia de intervención. Se hace muestreo por debajo del nivel freático, evaluación de la mejor alternativa para disponer residuos asfálticos y adición de los productos Ecobiol y Emulgrosson, tecnologías desarrolladas por el Instituto Colombiano del Petróleo (ICP) a base de bacterias biodegradadoras de hidrocarburos y especies vegetales en la zona radicular.

Gestión de impactos sobre la biodiversidad

Para la gestión de impactos sobre la biodiversidad, Ecopetrol desarrolla los siguientes proyectos en convenio con Corpoica:



- Monitoreo del impacto del agua industrial residual tratada por Ecopetrol, en el sistema productivo ganadero en las localidades de Castilla La Nueva y Apiay, en el departamento del Meta.
- Servicios ambientales por la calidad y cantidad de agua de dos microcuencas de los municipios de Villavicencio, Castilla la Nueva y Guamal.
- Convenios de reforestación.

Igualmente, en las plantas Mansilla, Albán, Guaduro y Salgar de la región Central, se han realizado campañas de siembra de árboles nativos.

En las actividades de sísmica y perforación exploratoria se aplican las medidas de manejo ambiental, relacionadas con:

- Capacitación en educación ambiental
- Revegetalización
- Control de contaminación
- Distribución y manejo de drenajes naturales y sistemas de aguas lluvias y residuales
- Sistemas de tratamiento y disposición de residuos sólidos y líquidos
- Compensación por la afectación de la cobertura vegetal
- Control y verificación de los condicionamientos en el manejo de la cobertura vegetal
- Control y verificación a la prohibición de la caza y comercialización de fauna
- Monitoreo a la calidad del agua y recursos hidrobiológicos
- Monitoreo de ruido y emisiones atmosféricas
- Conformación y estabilización de taludes

Biocombustibles

En su calidad de empresa de energía, Ecopetrol es consciente del agotamiento de las energías no renovables y ha evidenciado en los biocombustibles nuevas oportunidades para promover el desarrollo del país, la sostenibilidad ambiental y el crecimiento de la empresa. En consecuencia, se definió como direccionador estratégico para la compañía el desarrollo de energías alternativas y se planteó la meta de lograr una capacidad de producción de 450 mil toneladas de biocombustibles a 2015.

Es así como en 2007 Ecopetrol empezó a recorrer este camino configurando el primer proyecto de biocombustibles, Ecodiesel, el cual inicia operaciones en 2010.

Por otro lado, en 2008 Ecopetrol adquirió la mayoría accionaria del proyecto de etanol carburante Bioenergy, que se desarrolla en Puerto López, departamento del Meta.

Los principales avances de estos proyectos en 2009 son:

- **Ecodiesel.** Se continuó con el montaje de la estructura de las plantas de Refino y Biodiesel, con un importante avance en la obra civil. Se iniciaron las pruebas (*pre commissioning* y *commissioning*) en el mes de diciembre y entrará en operación comercial en el primer semestre de 2010. Se construyó un descargadero que recibirá el aceite crudo de palma, materia prima para el proceso. Adicionalmente, se diseñó el protocolo requerido para el transporte de la mezcla diesel - biodiesel por la red de poliductos.
- **Bioenergy.** Se identificaron y adquirieron las tierras necesarias para la primera fase del desarrollo agrícola, las cuales fueron adecuadas y preparadas para obtener los mejores rendimientos. Se finalizó el desarrollo del semillero básico (100 hectáreas) que permitirá la siembra del semillero comercial durante 2010. Se seleccionaron las variedades que presentan mejores comportamientos de acuerdo con las condiciones agronómicas de la zona. Al mismo tiempo se avanzó en el proceso de selección de la firma que desarrollará el EPC (*engineering, procurement & construction*), figura seleccionada para la construcción de la planta (molino y destilería), y en la definición de la tecnología más adecuada. Por otro lado, se obtuvo la declaratoria de zona franca que permitirá contar con importantes beneficios tributarios, así como las licencias ambientales para la operación de la planta productora de etanol.

Sostenibilidad de los biocombustibles

El departamento de Biocombustibles de Ecopetrol ha generado iniciativas que buscan apalancar la sostenibilidad de los biocombustibles, basándose en tres enfoques:



Ecopetrol ha evidenciado en los biocombustibles nuevas oportunidades para promover la sostenibilidad ambiental.

- ◉ Obtener materias primas económicas que no se vean afectadas por la especulación de los mercados, como es el caso de los alimentos.
- ◉ Encontrar nuevos usos para los subproductos del proceso, minimizando riesgos ambientales y maximizando la rentabilidad de los proyectos.
- ◉ Aprovechar tierras subutilizadas o degradadas y generar empleo y desarrollo rural.

Con respecto al primer enfoque, desde 2008 se han realizado convenios de colaboración con entidades públicas y privadas por \$375 millones para investigar y desarrollar el paquete tecnológico de la planta *Jatropha curcas*, una de las materias primas más prometedoras para la producción de aceite para biodiesel. En 2009 se obtuvieron los primeros resultados y se dio continuidad a la investigación mediante la Convocatoria Colciencias-Ecopetrol para la Investigación en Biocombustibles, con vigencia hasta 2011.

En el segundo enfoque, en 2008 el ICP realizó valoraciones y análisis en el campo de la oleoquímica para el uso de la glicerina cruda, principal

subproducto de la producción del biodiesel. En 2009, mediante la convocatoria Colciencias-Ecopetrol, se adjudicaron alrededor de \$1.000 millones para la investigación del uso de este subproducto como suplemento de la alimentación de aves y cerdos. El resultado de esta acción beneficiará a todas las plantas de biodiesel del país, que podrán tener una mayor oferta de compradores para el subproducto. Adicionalmente, se espera sustituir importaciones de maíz amarillo, principal fuente de alimentación de aves y cerdos en Colombia.

Entre otras iniciativas para el uso de subproductos, se destaca la conformación de un grupo de investigadores del Instituto enfocados en encontrar usos alternativos a las vinazas, principal subproducto de la industria del etanol, que puede representar un potencial enorme como fertilizante en tierras como las de altillanura, donde se encuentra el proyecto de alcohol carburante de la empresa.

Con referencia al tercer enfoque, en septiembre de 2008 Ecopetrol firmó un convenio con Corpoica y el Incoder para investigar la viabilidad de un proyecto de etanol a partir de caña de azúcar o de sorgo dulce en tierras de altillanura, correspondientes al predio Carimagua, propiedad del Incoder en el Meta. Ya se tienen ensayos implementados de seis variedades de caña y seis de sorgo dulce, y los resultados finales estarán listos para septiembre de 2010. Se prevén resultados promisorios a nivel agronómico que permitirán desmitificar el uso de estas tierras con altos limitantes de fertilidad.

Finalmente, el departamento de Biocombustibles, en conjunto con el ICP, ha acompañado a Corpoica en la calibración y puesta a punto de las plantas de etanol y biodiesel construidas para beneficiar a las comunidades rurales de Barbosa (Santander), Frontino (Antioquia) y Zulia (Norte de Santander).

El convenio, firmado en 2008 y con vigencia a 2010, ha permitido contribuir a la producción de biocombustibles en estas regiones con la calidad adecuada, garantizando la entrada al mercado de los combustibles y permitiendo el beneficio económico de las comunidades relacionadas en el proyecto productivo.



Ecoeficiencia

Ecopetrol enfoca su Programa de Ecoeficiencia en la minimización de los impactos ambientales generados por los vertimientos, emisiones y residuos sólidos, lo mismo que en la maximización o implementación de oportunidades de mejoramiento ambiental.

Gestión energética

A comienzos de 2008 se creó el departamento de Gestión de Recursos Energéticos (PGR) con el fin de trabajar en temas de energía que estaban tomando fuerza en la organización pero se realizaban aisladamente. Igualmente, el incremento en la demanda de energía para alcanzar el Mega corporativo del millón de barriles de producción diaria hacía indispensable asegurar el uso eficiente y racional de este recurso en los procesos productivos de la organización.

De acuerdo con esto, el departamento asumió la responsabilidad de orientar y gestionar los proyectos energéticos de Ecopetrol bajo cuatro pilares: optimización, eficiencia, confiabilidad y diversificación de las fuentes de energía de la empresa.

Eficacia energética

Durante 2009 se hizo seguimiento a los consumos para los procesos de Ecopetrol y se identificaron tres grandes fuentes primarias: gas natural, energía eléctrica y combustibles líquidos, siendo el primero el de mayor consumo.

Por otro lado, el factor de uso de la potencia instalada en autogeneración de Ecopetrol y sus asociados es de un 70%. Actualmente se desarrollan proyectos para un crecimiento del 40% con eficiencias entre el 36% y el 42% (actualmente oscila entre el 22% y el 38%), disminuyendo costos de operación, aumentando confiabilidad y monetizando subproductos.

La empresa cuenta con diversos proyectos en caminados al desarrollo de la eficacia energética que ayudan a disminuir costos operacionales, respaldar la operación, optimizar los índices ener-

géticos y reducir la dependencia de las fuentes convencionales de energía, como:

- Geotermia: aprovechamiento de potencial de generación con agua caliente (baja entalpía). El estudio se realiza actualmente para el municipio de Apiay (Meta), buscando generar 5 MW.
- Gas asociado al carbón: a través del ICP se desarrolla un plan piloto para perforaciones de prospectos y aprovechamiento de 4 MPCD.
- Instalación de una estación meteorológica para medición del régimen de vientos para generación eólica de 3 MW, en la estación de Coveñas.
- Realización de estudios e inteligencia de mercados para conocer las posibilidades de desarrollo y tecnología de generación con celdas solares.

Disminución del consumo de energía en las oficinas

Las adecuaciones sobre la infraestructura eléctrica que se realizan en Ecopetrol han generado ahorros energéticos. Algunos de los cambios realizados en las oficinas corporativas de Bogotá han sido: instalación de equipos más eficientes, controles de iluminación automáticos y sistemas y redes eléctricas con menos pérdidas. Gracias a ello, se han generado ahorros de 5.317 kilovatios semanales, lo que equivale a la iluminación por tres días de todo un edificio de los que se han adecuados.

Contratación verde

Ecopetrol estructuró durante 2009 el proyecto de Contratación Verde, que consiste en la priorización en la adquisición o contratación de bienes o servicios que tengan un impacto menor sobre el medio ambiente y la salud humana.



Ecopetrol ha realizado adecuaciones sobre la infraestructura eléctrica en las oficinas corporativas para generar ahorros energéticos. En la foto, el edificio Teusacá en Bogotá.

En 2009 se realizaron proyectos piloto que permitieron concluir la viabilidad de la iniciativa al generar resultados positivos en lo financiero y en lo ambiental. Durante 2010 se desarrollará el proyecto en, al menos, cinco líneas base que posteriormente se replicarán en toda la cadena de abastecimiento entre 2011 y 2012.

Una de las iniciativas piloto desarrolladas durante 2009 fue el proyecto de Chemical Leasing, desarrollado junto con Unido (United Nations Industrial Development Organization) por medio del CNPML (Centro Nacional de Producción más Limpia). Este proyecto se fundamenta en los compromisos adquiridos por el programa 21 de la Cumbre de Río, sobre la gestión adecuada de insumos químicos durante todo su ciclo de vida y de sus respectivos desechos peligrosos, así como los compromisos internacionales para lograr que en 2020 todos los productos químicos que se utilicen y se produzcan, reduzcan al mínimo los efectos adversos sobre la salud humana y el medio ambiente.

Durante 2009 se sustituyeron los vasos de plástico por vasos de polyboard, reciclables o biodegradables. Esta iniciativa se acompañó de una campaña

de gestión de residuos sólidos en las oficinas de Bogotá, que durante 2010 se ampliará a nivel nacional. Para dicha sustitución se realizó un análisis del ciclo de vida de diversas alternativas, tomando como unidad funcional la norma 14.040 y un consumo semanal de 141 mil vasos de poliestireno, cuya disposición final era relleno sanitario.

Por otra parte, en agosto de 2009 se desarrolló una inteligencia de mercados con el propósito de identificar empresas que estuvieran en capacidad de suministrar productos promocionales amigables con el medio ambiente para Ecopetrol.

Captación de aguas

El volumen total de agua captado en Ecopetrol durante 2009 para el uso en las actividades operacionales y administrativas fue de 85,19 millones de metros cúbicos; las aguas superficiales son la principal fuente de captación en las áreas operativas de la empresa, con un 86,4% del total de la captación; las aguas subterráneas representan un 8,3%, y las provenientes del acueducto, un 5,21% (ver tabla 59).



Tabla 59.
Volumen captado de agua en 2009 (en m3)

Fuente captación aguas	Superficial	Subterránea	Acueducto	Otro	Total
Total	73.609.302,2	7.129.578,0	4.444.072,0	1.079,0	85.194.031,2

El volumen captado proviene de 167 fuentes, de las cuales 70 son cuerpos hídricos superficiales, 72 son fuentes de agua subterránea, 23 corresponden a abastecimientos directamente del acueducto y dos provienen de otras fuentes (piscinas con aguas de producción). No se registran cuerpos hídricos superficiales o subterráneos afectados de manera significativa por la captación directa.

En algunas de sus áreas operativas Ecopetrol realiza procesos de reciclaje y/o reutilización del agua. Por ejemplo, en la Refinería de Barrancabermeja se llevaron a cabo actividades de reutilización y reciclaje de agua entre las que se mencionan: retrolavado de filtros de carbón activado como agua contraincendio; retrolavado zeolita; retrolavado de filtros arena-antracita; agua agria despojada para desalado; reciclaje de condensados lado atmosférico y vacío para desalado en cada una de las cinco unidades de destilación; y reciclaje de aguas agrias del sistema de alta presión a lavado de gases.

En este orden de ideas, el porcentaje y volumen de agua que se recicla o se reutiliza en los procesos industriales de las áreas operativas se presenta en la tabla 60.

Tabla 60.
Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada

Área operativa	% de agua reutilizada	% de agua recirculada	% de reducción
Refinación y petroquímica	31,2	2,5	-
Exploración y producción	53,3	27,09	-
Transporte	85	49	39
Total	56,5	26,2	39,0

Vertidos

El volumen de aguas residuales vertidas durante 2009, fue:

- Aguas residuales domésticas: 0,39 millones de m³
- Aguas residuales industriales: 87,89 millones de m³

Se vierte más de lo que se capta porque en algunos campos las aguas de producción no se reutilizan y se vierten junto con las aguas residuales industriales. Para 2010 se tiene proyectado iniciar proyectos de reinyección de agua en los campos periféricos. En general, el principal destino de los vertimientos en las diferentes áreas operativas son las fuentes superficiales (ver tabla 61).

Tabla 61.
Número de vertidos según destino

Superficial	Alcantarillado	Otro	Total
310	12	59	381

Con respecto al volumen vertido, en 2009 se presentó para las aguas residuales industriales una reducción de 49.387,6 m³, en relación con 2008.

Iniciativas de uso y ahorro eficiente del agua

La Refinería de Barrancabermeja cuenta con un programa de ahorro y uso eficiente de aguas, que consiste en la instalación de micro contadores y dispositivos ahorradores de agua para el sistema de distribución de agua potable de la Refinería; igualmente, se hace divulgación del programa como parte de las charlas de cultura ambiental dictadas en los cuartos de control de las unidades de proceso, cuyo objetivo principal es fomentar en los trabajadores el manejo adecuado de los recursos y la conservación del medio ambiente.

Iniciativas de mejoramiento en el manejo y tratamiento de las aguas residuales

Con el fin de disminuir los vertimientos en los campos de producción de las regiones Central y Magdalena Medio, se optimizaron los sistemas de recolección, tratamiento, transferencia y reinyección con una proyección de llegar a cero vertimientos al finalizar 2010.

En este mismo sentido, el manejo de las aguas residuales industriales que se reutilizan en los campos Huila Norte y Tello consiste en una planta de inyección de agua (PIA), en donde es tratada hasta cumplir las condiciones para ser reinyectada. En el proceso de inyección en el año 2008 se reutilizaron 6.879.885 m³/año y en 2009, 6.490.430 m³/año, correspondientes al 84% y 82% del agua, respectivamente. Actualmente se construyen plantas similares en otros campos de producción.

Adicionalmente, algunos campos contemplan la reducción de estaciones de recolección, buscando la minimización de vertimientos y la reinyección del agua de formación extraída de los pozos como sistema de recobro secundario para aumentar la producción de hidrocarburos. También se han empezado a desarrollar programas para recircular el agua que sale de formación, como práctica para evitar vertimientos a cuerpos superficiales.

Residuos sólidos

En todas sus áreas operativas Ecopetrol cuenta con los Planes de Gestión Integral de Residuos (MIRS), en los que se contempla el manejo de desechos peligrosos y no peligrosos que enmarca y direcciona la gestión de los residuos de acuerdo con los requerimientos del Decreto 4741 de 2005. Cada gerencia cuenta con un sistema de gestión establecido para el manejo de residuos, enfatizando en las etapas de separación en la fuente, recolección, transporte, almacenamiento y disposición.

La generación de residuos peligrosos y no peligrosos fue de 192.317,6 toneladas durante 2009 (ver tabla 62).

Tabla 62.
Generación de residuos sólidos (toneladas)

Residuos no peligrosos	Residuos peligrosos	Total
108.464.383	83.853.251	192.317,6

El 99,13% de los residuos peligrosos se lleva a tratamiento, sea por incineración, coprocesamiento en hornos cementeros o por biorremediación. La disposición en rellenos de seguridad para el manejo de estos residuos se utiliza en menos del 1% de los casos.

Las iniciativas realizadas por la empresa para reducir la generación de residuos permitieron en 2009 reducir 38.861 toneladas de residuos frente a lo generado en 2008. Con respecto a los residuos no peligrosos, el 3% de ellos se maneja por aprovechamiento (reciclaje, regeneración o reutilización), el 3% se trata y el 93,5% se lleva a un relleno sanitario o escombrera.

Gestión integral de residuos peligrosos

Ecopetrol vio la necesidad de diseñar, desarrollar y asegurar estrategias para la disposición y venta de excedentes y residuos que mitiguen riesgos ambientales, generando valor a la sociedad. Por lo tanto, los requerimientos que se atienden son los correspondientes a excedentes de activos fijos (obsoletos, sobre inventario, inservibles), otros excedentes obsoletos sobre inventario y residuos industriales que requieren estrategias para la disposición o venta.

La estrategia que Ecopetrol estableció para la atención de requerimientos se representa mediante una pirámide invertida que concuerda con la política ambiental para gestión integral de residuos o desechos peligrosos del ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial (ver imagen 13), centrando el mayor esfuerzo en la minimización de los residuos, identificando oportunidades de mejoramiento, seleccionando las alternativas de tratamiento y controlando la disposición final.



Imagen 13.
Estrategia jerarquizada para la gestión integral de los residuos peligrosos



Con base en esta estrategia, Ecopetrol vio la necesidad de diseñar, desarrollar y asegurar la gestión para optimizar costos en los procesos contractuales de disposición de residuos industriales no peligrosos como la chatarra ferrosa, en los contratos de exportación de residuos peligrosos tales como las celdas radiactivas y de residuos con contenidos superiores a 50 ppm de bifenilos policlorados (PCB), así como en los contratos de disposición interna de residuos industriales peligrosos y no peligrosos.

Adicionalmente, la empresa inició el tema de valorización de residuos como es el caso de la recuperación de hidrocarburos a partir de residuos aceitosos y la venta de excedentes y residuos que mitiguen riesgos ambientales, generando valor a la sociedad.

En el desarrollo de la gestión se generaron beneficios e ingresos por venta de \$5.311,6 millones en 2007, y \$6.542 millones en 2008 (ver tabla 63).

Tabla 63.
Ingresos por ventas de residuos

Descripción	2007	2008
	Millones de pesos	Millones de pesos
Ahorro agregación celdas radiactivas	184,0	
Ahorro agregación transformadores PCBD	312,0	
Ahorro agregación impregnados hidrocarburos	11,0	
Ahorro gestión análisis químicos	10,0	
Ahorro gestión celdas radiactivas	240,0	
Ahorro gestión disposición cilindros de cloro	5,0	
Ahorro gestión químicos no identificados	1,6	
Ahorro gestión análisis químicos	9,0	
Venta de chatarra metálica sin clasificar	3.960,0	5.437,0
Venta de lodos aceitosos	57,0	76,0
Venta de excedentes	522,0	-
Venta de chatarra electrónica		12,0
Venta de transformadores con aceites sin PCBS		39,0
Ahorro por pago de impuestos venta vehículos		13,0
Venta directas muebles y enseres		28,0
Venta chatarra cobre y acero		275,0
Venta de aceites lubricantes usados		38,0
Venta de vehículos		624,0
Total	5.311,6	6.542,0

En la gestión de 2009 Ecopetrol realizó algunos convenios y tuvo ingresos por concepto de ventas de residuos, con beneficios para la empresa (ver detalles en la tabla 64).

Tabla 64.
Gestión de residuos en 2009

Descripción	Acumulado 2009
Ingresos por ventas de excedentes y residuos industriales	\$2.269.947.105 a diciembre de 2009
Chatarra eléctrica y electrónica despachada para recuperación de metales	16.427 kg \$9.034.850 Enero - Septiembre 2009
Despachos de chatarra metálica DIACO para fundición en siderúrgica	9.293.563 Kg Diciembre 2008 - Noviembre 2009
Baterías PB-ácido recogidas, para la recuperación de plomo	173 unidades Enero - Diciembre 2009
Galones de residuos aceitosos despachados a CI Invercom durante 2009	21.878 galones
Unidades y peso (Kg) de protectores de varilla y tubería entregados durante 2009 para reciclaje como madera plástica	50.314 unidades de protectores de varilla y tubería, con un peso aproximado de 92.952 kg
Aceites lubricantes usados (Esapetrol)	2.295 galones Diciembre 2009
Aceites lubricantes usados y residuos tipo asfalto (Unigras)	Aceites gastados: 8.250 galones Residuos tipo asfalto: 3.600 kg. \$6.511.200
Martillo Banco Popular (operador de venta)	13 subastas Enero - Diciembre 2009
Órdenes y contratos de venta	44 contratos Enero - Diciembre 2009

Actualmente se trabaja en la manipulación adecuada de las bombillas de iluminación y lámparas fluorescentes en todas las instalaciones del territorio nacional, incluyendo la trituración y el embalaje seguro, rotulado que cumpla con las normas colombianas para transporte de sustancias peligrosas, almacenamiento temporal, trituración, encapsulamiento del mercurio y disposición final certificada en relleno de seguridad; durante 2009 se realizó la disposición de 1.249 kilogramos de tubos fluorescentes.

Iniciativas de mejoramiento y disminución residuos sólidos

Teniendo en cuenta que la mayor parte de los residuos peligrosos se generan en los campos de producción, se adelantan algunas iniciativas para su disminución:

- En el campo Tibú: cierre de piscinas y recuperación de áreas contaminadas localizadas; tratamiento de residuos de lodos y suelos con contenido de hidrocarburo extraídos de las piscinas; con puntos ecológicos para facilitar la segregación de los residuos en la fuente; bodega de almacenamiento temporal de residuos sólidos industriales a la que se le realizará una adecuación que permita un mejor acceso para vehículos de carga y una mayor capacidad de almacenamiento.
- En la Gerencia del Magdalena Medio: inventario y actualización de base de datos de residuos industriales existentes antes del año 2008 hasta la fecha; evaluación de los diferentes tipos de tratamiento, aprovechamiento y disposición para cada tipo de residuo existente; convenios para la recolección de protectores de tubería; desarrollo de convenios para la disposición de baterías de Pb - Cilindros de gases comprimidos almacenados en las áreas de la Gerencia.
- En la Refinería de Barrancabermeja: construcción de una bodega para el almacenamiento de aproximadamente 5.800 tambores de residuos industriales.

En todas las áreas operativas se realizó la consolidación del manual de residuos sólidos industriales que incluye inventario de residuos sólidos industriales, hojas de datos, instructivos de manejo, tratamiento y disposición final. También se elaboraron las especificaciones técnicas para las áreas de almacenamiento, así como auditorías internas y externas de la gestión de residuos a contratistas.

Incidentes ambientales y programas de prevención

En 2009 la empresa reportó 116 incidentes ambientales por causa operacional en comparación con los 56 presentados en 2008. Estos incidentes representaron 7.533 barriles derramados frente a 2.482 del año anterior. El aumento se debió al mayor nivel de reporte que se generó en las áreas operativas (ver tablas 65 y 66).



Tabla 65.
Número total de incidentes ambientales

Número incidentes ambientales						
Año	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Total	170	112	88	59	56	116

*Barriles derramados: corresponden a los barriles que subieron al TBG por causa operacional.

Tabla 66.
Volumen de los derrames accidentales más significativos

Número de barriles derramados		
Año	2008	2009
Total	2.482	7.533

* Corresponden a los barriles que subieron al TBG por causa operacional.

Las causas identificadas de los incidentes ambientales para el año 2009 fueron: corrosión, falla operacional (incluye salidas de plantas, inadecuadas condiciones operativas y fallas en equipos), reboses de sistemas de aguas aceitosas, fallas de válvulas y accidentes viales de carrotaques.

Las acciones planificadas para realizar para reducir los incidentes ambientales son:

- ⦿ Cumplimiento del programa de integridad de equipos y ductos en cada negocio.
- ⦿ Plan de separación de aguas lluvias y aceitosas en instalaciones (revisión de diseños, ejecución de obras).
- ⦿ Aseguramiento de procedimientos operacionales en:
 - Recorridos y rutas de camiones de vacío a contrapozos, trampas.
 - Sistemas de alarmas de control de niveles.
 - Reducción de aportes de lodos a los sistemas de tratamientos y control en el aumento de su volumen.
 - Rondas estructuradas, entrega y recibo de turnos.
- ⦿ Implementación de sistemas antipolución en cabeza de pozos productores de bombeo mecánico.

- ⦿ Seguridad vial para carrotaques (auditorías en puntos críticos de las vías).

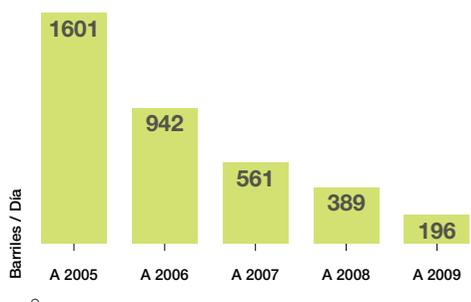
Pérdidas por hurtos y atentados

Los incidentes ambientales también pueden ser ocasionados por terceros, cuando existen pérdidas por hurtos de refinados y crudos, y por atentados a la infraestructura de transporte. Para gestionar el control de pérdidas, Ecopetrol cuenta con una estrategia basada en seis pilares:

- ⦿ Gestión social
- ⦿ Control de la cadena de suministro
- ⦿ Endurecimiento de penas
- ⦿ Apoyo de la Fuerza Pública
- ⦿ Sistemas de judicialización
- ⦿ Estrategias para dificultar el hurto de combustible.

El hurto de refinados disminuyó en 2009 en un 50% con respecto a 2008, pasando de 389 barriles/día calendario a 196 barriles/día calendario (ver gráfico 46).

Gráfico 46.
Hurto de refinados

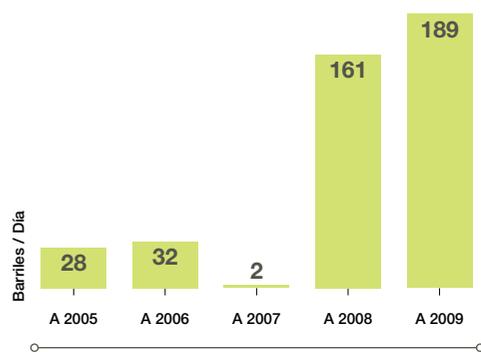


Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia Ejecutiva del Downstream

La mayor concentración de hurto se encuentra en el Magdalena Medio, en los Sistemas Galán-Salgar y Galán-Bucaramanga, en los que se presentó el 44,11% del total, y en el Sistema Galán-Pozos, con el 9,82% de las pérdidas por hurto de refinados.

El hurto en los sistemas de crudos pasó de 160 barriles/día calendario en 2008 a 189 barriles/día calendario en 2009 (ver gráfico 47), debido fundamentalmente a factores sociales en los Sistemas del Sur.

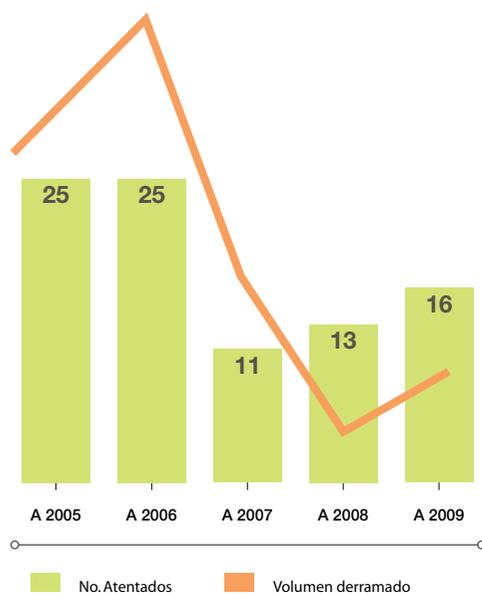
Gráfico 47.
Hurto de crudos



Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia Ejecutiva del Downstream

En 2009 se incrementó en 23% el número de atentados al Oleoducto Caño Limón Coveñas con respecto al año anterior, pasando de 13 a 16; no obstante, el manejo operacional permitió disminuir en un 100% la producción diferida (ver gráfico 48).

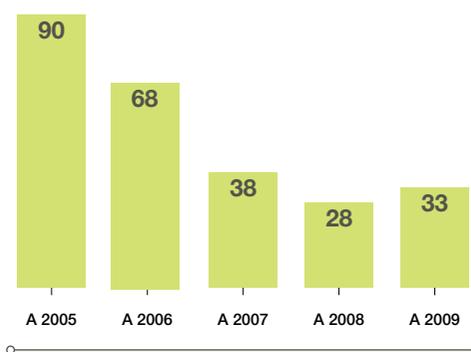
Gráfico 48.
Número de atentados vs. volumen derramado



Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia Ejecutiva del Downstream

En los Sistemas del Sur, al igual que con el incremento del hurto, se aumentaron los atentados en un 18%: pasaron de 28 en el año 2008 a 33 en 2009 (ver gráfico 49).

Gráfico 50.
Número de atentados en los Sistemas del Sur



Fuente: Ecopetrol, Vicepresidencia Ejecutiva del Downstream

Prevención de derrames

Ecopetrol cuenta con un programa de planificación de contingencias mediante el cual garantiza un enfoque preventivo de las áreas operativas frente a eventos no deseados como derrames de hidrocarburos. Se trabaja desde los siguientes programas preventivos:

- Mantenimiento preventivo y reactivo a instalaciones
- Integridad de instalaciones
- Control de hurtos y fugas
- Control operacional Scada (Sistema de Supervisión para el Control y la Adquisición de Información)
- Histórico de fugas y eventos
- Actualización de análisis de riesgos
- Actualización de las estrategias de respuesta
- Ajustes de los planes de contingencia

Atención de derrames

Para la atención de eventos por derrames, Ecopetrol cuenta con planes de respuesta específicos para sus instalaciones, estructurados a partir de análisis de riesgos que permiten identificar áreas críticas, zonas ambientalmente sensibles, zonas de valor comercial o turístico, bocatomas y comunidades vulnerables, con el fin de evitar o minimizar las consecuencias sobre las personas, el medio ambiente, los bienes, la infraestructura y la imagen de la empresa.



Ecopetrol cuenta con la siguiente infraestructura tecnológica para la atención de derrames:

- Equipos para control de emergencias por derrames de hidrocarburos, que fueron actualizados en 2009 gracias a una inversión de US\$5 millones.
- Estandarización de procedimientos para manejo de emergencias en la industria.
- Herramienta informática de Asistencia Computarizada para Planes de Contingencia. Es un modelo de datos unificado propuesto como estándar a nivel nacional (PNC) para almacenamiento y consulta de información asociada a planes de contingencia de instalaciones petroleras.
- Disponibilidad de personal directo y contratado para la atención de emergencias.

Iniciativas desarrolladas en planificación de contingencias

Para el desarrollo del negocio de exploración y producción se realizaron las siguientes acciones de planificación de contingencias:

- Investigaciones de los eventos ambientales para definir los planes de acción que fueron implementados durante las operaciones en proyectos, garantizando el cumplimiento de dichas acciones.
- Socialización de los planes de contingencia en los proyectos e instalaciones de Ecopetrol a empleados y comunidad.
- Actualización de los procedimientos de atención médica de emergencias.
- Reuniones de articulación con los Comités Locales y Regionales de Prevención y Atención

Ecopetrol trabaja con un enfoque preventivo frente a eventos no deseados como derrames de hidrocarburos. En la foto se observa el Oleoducto de Los Llanos Orientales, en el departamento del Meta.



En 2009 las gerencias operativas realizaron campañas de cultura ambiental dirigidas a proteger el entorno de las operaciones. En la foto se aprecian unas garzas en la Refinería de Barrancabermeja.

de Desastres de los municipios del área de influencia, para fortalecerlos en su capacidad de respuesta.

- ⦿ Actividades de entrenamiento y capacitación del personal de las brigadas de emergencias y firmas contratistas encargadas de la atención de los eventos.
- ⦿ Simulacros contra incendios, atención de emergencias ambientales, evacuaciones, actualización de manuales operativos y directorios de comunidades del área de influencia y de organismos de atención de desastres, además de directorio interno para notificación de emergencias.
- ⦿ Instalación en tres gerencias de producción del Sistema Anti Pollution Stuffing Box Adapter (APA), que previene la posible contaminación por fluidos de producción que se puede presentar en bombeo mecánico de un pozo.
- ⦿ Simulacro de derrame de hidrocarburos en el río Quenane, en la estación Apiay.

- ⦿ Ejecución de obras civiles para segregación de aguas lluvias y aceitosas, aseguramiento de rondas estructuradas por parte de operadores y supervisores y aumento de la frecuencia de recolección de hidrocarburos en contrapozos, con el fin de minimizar la ocurrencia de derrames en las instalaciones.
- ⦿ Actividades de integridad de activos estáticos, con el objetivo de adelantar reposición de líneas.

Cultura ambiental

Contribuir con el desarrollo de la conciencia ambiental de los trabajadores y contratistas es fundamental para que los programas ambientales de la empresa se desarrollen con altos estándares de calidad y mejoren continuamente. En concordancia, durante 2009 las gerencias operativas realizaron campañas de cultura organizacional y programas de capacitación enfocados a la divul-



gación de lecciones aprendidas de incidentes ambientales y sensibilización ambiental.

En todas las áreas de la empresa se desarrolla en el mes de octubre la Semana de Salud Ocupacional (Semanaso), en la que se aborda el tema ambiental con el desarrollo de eventos académicos y actividades lúdicas como la siembra de árboles, simulacros de emergencias ambientales, promoción de la cultura de las 3 R (reduce, reutiliza y recicla), campañas de orden y aseo, cuidado de los recursos naturales y prevención de la afectación ambiental. Todo esto se realiza con la participación activa del personal directo y contratistas.

Se diseñó una campaña denominada “No manches la vida” con el fin de promover la cultura ambiental en las áreas operativas y prevenir posibles derrames que generan contaminación de suelos, cuerpos de aguas y afectación a la comunidad.

Cumplimiento normativo

Ecopetrol cuenta con los permisos, autorizaciones sanitarias y concesiones que deben tramitarse ante las diferentes autoridades ambientales con el fin de garantizar la operación de instalaciones, plantas, campos y refinerías.

Desde el punto de vista legal, la empresa cuenta para sus proyectos e instalaciones con licencias ambientales otorgadas por el ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial, y planes de manejo ambiental que establecen la gestión de las diferentes actividades del negocio.

Estos planes de manejo se estructuran con base en la directriz corporativa emitida en 1998 y actualizada en 2008, que establece que toda instalación o proyecto de la empresa debe contar con un plan de manejo como instrumento de gestión orientado a prevenir, mitigar, corregir o compensar los impactos y efectos ambientales causados por su desarrollo, obra o actividad.

No obstante el interés de Ecopetrol de realizar todas sus operaciones dentro del marco normativo legal y de actuar bajo principios de responsabilidad ambiental, la empresa ha incurrido en multas y sanciones ambientales, que le ocasionaron durante el año 2008 multas por tres incidentes de contaminación hídrica y de recursos de suelos y flora por \$16.191.300, en tanto que las seis sanciones más significativas del año 2009 representaron un valor total de \$700.184.000.

Dos sanciones, cursadas en 2009 por el Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial acumulan \$596.280.000 y corresponden en un caso, a la reposición de líneas de flujo del Campo Suria Sur, Bloque Apiay-Arari y la segunda, a un derrame de hidrocarburos en el Terminal Tumaco, ocurrido el 25 de marzo de 2004.

Este primer ejercicio de Reporte de Sostenibilidad bajo metodología G3 de GRI nos ha permitido ordenar nuestra información ambiental y en consecuencia, construir nuestra línea base para continuar avanzando tanto en la prevención y mitigación de los impactos como en la calidad de la información que requieren nuestros grupos de interés para tomar sus decisiones. ◦

Tabla de Contenidos G3 GRI

Perfil	Descripción	Principios Pacto Mundial	Página
1	Estrategia y Perfil		11, 14
1.1	Declaración de la alta dirección	Principios 1, 2, 7, 8 y 9	6
1.2	Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades	Principios 7, 8 y 9	6, 36, 78, 113
Perfil de la organización			
2.1	Nombre de la organización informante		11
2.2	Marcas, productos y servicios		12, 101
2.3	Estructura operativa de la organización		13
2.4	Ubicación de la casa matriz		32, 143
2.5	Países en los que opera la organización		16
2.6	Naturaleza de la propiedad y forma legal		12
2.7	Principales mercados de destino		101
2.8	Escala de la organización informante		13
2.9	Principales decisiones adoptadas durante el periodo que cubre la memoria		
2.10	Premios recibidos en el periodo reportado		16
Parámetros del reporte			
3.1	Periodo que cubre el reporte		32
3.2	Fecha del reporte inmediatamente anterior		32
3.3	Ciclo del reporte		32
3.4	Punto de contacto		33, 143
3.5	Proceso para definir el contenido del reporte		32
3.6	Límites del reporte (países, regiones, divisiones, instalaciones, filiales, etc)		32
3.7	Informar sobre alguna limitación en el alcance o límite del reporte		32
3.8	Base para reportear sobre Joint ventures, divisiones subsidiarias, operaciones tercerizadas y otras		
3.9	Técnicas para la medición de datos y bases de cálculos		
3.10	Explicación del efecto de cualquier cambio en la información entregada en los reportes previos		
3.11	Cambios significativos en el alcance, límites o métodos de medición aplicados en este reporte, respecto del anterior		32
3.12	Tabla indicadora de la localización de la información estándar dentro de la memoria		138, 139, 141, 142
3.13	Políticas y prácticas relacionadas con la búsqueda del aseguramiento externo del reporte		33
Gobierno, compromisos e involucramiento			
4.1	La estructura de gobierno de la organización		22
4.2	Función del mas alto ejecutivo		22
4.3	Estructura directiva		5
4.4	Participación de accionistas y empleados		20
4.5	Vínculo entre las compensaciones y el desempeño de la organización a los miembros del más alto órgano de gobierno		
4.6	Procedimiento del más alto órgano de gobierno para evitar conflictos de intereses		19
4.7	Proceso para determinarlas calificaciones y la experiencia de los miembros del más alto órgano de gobierno para guiar la estrategia de la organización sobre temas económicos, de medio ambiente y sociales		20
4.8	Declaraciones de misión y valores		14
4.9	Proceso de los miembros del más alto órgano de gobierno para supervisar la identificación y la gestión del desempeño social, medioambiental y económico de la organización		21, 22
4.10	Procedimientos para evaluar el desempeño del más alto órgano de gobierno		



Perfil	Descripción	Principios Pacto Mundial	Página
4.11	Explicación si la organización ha adoptado un enfoque o principio precautorio		6
4.12	Cartas, principios u otras iniciativas externas de tipo económicas, ambientales y sociales a las cuáles la organización suscribe o apoya		16
4.13	Membresía en Asociaciones y/o organizaciones nacionales e internacionales de asesoramiento		16
4.14	Lista de grupos de interés involucrados con la organización		28
4.15	Base para la identificación y selección de los grupos de interés		28
4.16	Enfoque del involucramiento con los distintos grupos de interés		26, 27, 28
4.17	Principales cuestiones y asuntos de interés que hayan surgido a través de la participación de los stakeholders		28, 29
INDICADORES ECONÓMICO FINANCIEROS			
Aspecto: DESEMPEÑO ECONÓMICO			
EC1	Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costos de explotación; retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos.		35, 36, 37, 38, 39, 79
EC2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.		115, 116, 117
EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales.		61, 62
EC4	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos.		
Aspecto: PRESENCIA EN EL MERCADO			
EC5	Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.		38
EC6	Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.		91, 93
EC7	Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.		91, 95
Aspecto: IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS			
EC8	Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para el beneficio público mediante compromisos comerciales, pro bono o en especie.		79, 80, 81, 87
EC9	Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de dichos impactos.		49, 50, 51, 89
INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL PRÁCTICAS LABORALES Y ÉTICA DEL TRABAJO			
Aspecto: EMPLEO			
LA1	Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región.	Principio 6	55, 56, 57
LA2	Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y religión.		58, 59
LA3	Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosados por actividad principal.		61, 62, 63
Aspecto: RELACIONES EMPRESA/TRABAJADORES			
LA4	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.	Principio 3	75
LA5	Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos.		
Aspecto: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO			
LA6	Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad en el trabajo.		66
LA7	Tasas de ausentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo, por región.		67, 68, 69

Perfil	Descripción	Principios Pacto Mundial	Página
LA8	Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.		63, 64, 65
LA9	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.		75
Aspecto: FORMACIÓN Y EDUCACIÓN			
LA10	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado pro categoría de empleado.		60
LA11	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión de sus carreras profesionales.		57, 58, 60
LA12	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional.		59
Aspecto: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES			
LA13	Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.		20
LA14	Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional.	Principio 6	55, 56
DERECHOS HUMANOS			
Aspecto: PRÁCTICAS DE INVERSIÓN Y ABASTECIMIENTO			
HR1	Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.		72
HR2	Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia.		
HR3	Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados.		
Aspecto: NO DISCRIMINACIÓN			
HR4	Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.		77
Aspecto: LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y CONVENIOS COLECTIVOS			
HR5	Actividades de la compañía en las que el derecho de libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.	Principio 3	73, 74, 75, 77
Aspecto: EXPLOTACIÓN INFANTIL			
HR6	Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación	Principio 5	72
Aspecto: TRABAJO FORZADO			
HR7	Operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.	Principio 4	72
Aspecto: PRÁCTICAS DE SEGURIDAD			
HR8	Porcentaje de personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades.	Principios 1, 2	70, 71
Aspecto: DERECHOS DE LOS INDIGENAS			
HR9	Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas.		73
SOCIEDAD			
Aspecto: COMUNIDAD			
SO1	Naturaleza, alcance y efectividad de programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades, incluyendo la entrada, operación y salida de la empresa.		78
Aspecto: CORRUPCIÓN			
SO2	Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.		
SO3	Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anti-corrupción de la organización	Principio 10	107
SO4	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.	Principio 10	107

Perfil	Descripción	Principios Pacto Mundial	Página
Aspecto: POLÍTICA PÚBLICA			
SO5	Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de "lobbying".		110, 111
SO6	Valor total de las aportaciones financieras yen especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países.		110, 111
Aspecto: COMPORTAMIENTO DE COMPETENCIA DESLEAL			
SO7	Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados		105
Aspecto: CUMPLIMIENTO NORMATIVO			
SO8	Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones.		105
RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS			
Aspecto: SALUD Y SEGURIDAD DEL CLIENTE			
PR1	Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en las que se evalúan, para en su caso ser mejorados, los impactos de los mismos en la salud y la seguridad de los clientes, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos sujetos a tales procedimientos de evaluación.		103
PR2	Número total de incidentes derivados del incumplimiento de la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, distribuidos en función del tipo de resultados de dichos incidentes.		
Aspecto: ETIQUETADO DE PRODUCTOS Y SERVICIOS			
PR3	Tipos de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa, y porcentaje de productos y servicios sujetos a tales requerimientos informativos.		103
PR4	Número total de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, distribuidos en función del tipo de resultados de dichos incidentes.		
PR5	Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente.		102, 103
Aspecto: COMUNICACIONES DE MARKETING			
PR6	Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing, incluidos la publicidad, otras actividades promocionales y los patrocinios.		
PR7	Número total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.		107
PR8	Número total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes.		103
Aspecto: CUMPLIMIENTO NORMATIVO			
PR9	Costo de aquellas multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización.		105
INDICADORES DE DESEMPEÑO MEDIOAMBIENTAL			
Aspecto: MATERIALES			
EN1	Materiales utilizados, por peso o volumen		
EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados		
Aspecto: ENERGÍA			
EN3	Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias		127
EN4	Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias		127
EN5	Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia.		127
EN6	Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables, y las reducciones en el consumo de energía como resultado de dichas iniciativas.	Principio 9	127
EN7	Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas.		

Perfil	Descripción	Principios Pacto Mundial	Página
Aspecto: AGUA			
EN8	Captación total de agua por fuentes		128
EN9	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua.		128, 129
EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y utilizada.		128, 129
Aspecto: BIODIVERSIDAD			
EN11	Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas. Indíquese la localización y el tamaño de terrenos en propiedad, arrendados, o que son gestionados de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a áreas protegidas.		120, 122
EN12	Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad en espacios naturales protegidos o en áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivados de las actividades, productos y servicios en áreas protegidas y en áreas de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a las áreas protegidas.		120, 124
EN13	Hábitats protegidos o restaurados		120, 124
EN14	Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad.		120, 124
EN15	Número de especies, desglosadas en función de su peligro de extinción, incluidas en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales y cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones según el grado de amenazas de la especie.		120, 123
Aspecto: EMISIONES, VERTIDOS Y RESIDUOS			
EN16	Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso.		115
EN17	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso.		115, 116
EN18	Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas.		115, 118
EN19	Emisiones de sustancias destructoras de la capa de ozono, en peso.		115
EN20	NO, SO y otras emisiones significativas al aire, por tipo y peso.		115, 118
EN21	Vertimiento total de aguas residuales, según su naturaleza y destino.		129
EN22	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento		130, 131
EN23	Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos.		133
EN24	Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideren peligrosos según la clasificación del Convenio de Basilea, anexos I, II, III y VIII y porcentaje de residuos transportados internacionalmente.		
EN25	Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de recursos hídricos y hábitats relacionados, afectados significativamente por vertidos de agua y aguas de escorrentía de la organización informante.		
Aspecto: PRODUCTOS Y SERVICIOS			
EN26	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto.	Principio 9	125
EN27	Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son reciclados al final de su vida útil por categorías de productos.		131
Aspecto: CUMPLIMIENTO NORMATIVO			
EN28	Costo de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental		137
Aspecto: TRANSPORTE			
EN29	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte del personal.		
Aspecto: GENERAL			
EN30	Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales		115

Evaluación

Reporte de Sostenibilidad

2009 de Ecopetrol

1. ¿ A cuál grupo de interés pertenece usted?

- Accionistas e inversionistas
- Clientes
- Contratistas y sus empleados
- Socios
- Empleados, pensionados y sus familiares
- Sociedad y comunidad
- Estado
- Otro. Indicar: _____

2. ¿Cómo le pareció el Reporte?

(califique de 1 a 5, siendo 1 el más negativo y 5 el más positivo):

- a. La información se recibe en forma comprensible (entiendo bien lo que dice)
- b. Tiene una estructura ordenada (encuentro lo que busco)
- c. Cuenta con un diseño adecuado (las fotos y los gráficos agregan valor a lo informado)
- d. Tiene toda la información que necesito y/o deseo conocer
- e. La cantidad de información y número de páginas son adecuados

3. Seleccione y enumere las secciones que más interés tienen para usted en orden de prioridad, donde 1 es la más importante:

- Mensaje a nuestros grupos de interés
- Sobre Ecopetrol
- Responsabilidad social empresarial
- Dimensión económica - financiera
- Dimensión social
- Dimensión ambiental

4. Por favor, envíenos cualquier otra sugerencia u opinión sobre el presente Reporte:



www.ecopetrol.com.co