

**TRABAJO SOCIAL EN EL MARCO DE LA POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD
SOCIAL DEL GRUPO PETROTESTING COLOMBIA**

**LUCY MILENA ALVAREZ TORRES
JUAN CARLOS QUINTERO BLANCO**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
BUCARAMANGA
2006**

**TRABAJO SOCIAL EN EL MARCO DE LA POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD
SOCIAL DEL GRUPO PETROTESTING COLOMBIA**

**LUCY MILENA ALVAREZ TORRES
JUAN CARLOS QUINTERO BLANCO**

**Proyecto presentado para optar el título de
Trabajador (A) Social.**

**Director
CARLOS EDUARDO TORRES SÁNCHEZ**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
BUCARAMANGA
2006**

AGRADECIMIENTOS

Los Autores expresan sus agradecimientos a:

GRUPO PETROTESTING COLOMBIA, por darme la oportunidad de realizarme como persona y por su significativo aporte a mi formación como profesional.

FRANK KANAYET y MANUEL GONZÁLEZ, Presidente y vicepresidente de la Junta directiva del Grupo Petrotesting Colombia, por su confianza y valiosas orientaciones.

MARLENE QUINTERO, Trabajadora Social gracias por brindarme sus conocimientos, enseñanzas, confianza y constante ayuda.

CARLOS EDUARDO TORRES, Trabajador Social, Director de la Escuela Trabajo Social - UIS, tutor del proyecto, por sus enseñanzas, conocimientos e incondicional apoyo.

EQUIPO GESTIÓN SOCIAL – GPC, profesionales sociales que con su constante apoyo contribuyeron a mi inicio de formación profesional.

FAMILIA HERRERA GONZÁLEZ, por su apoyo, amistad e incondicionalidad.

*A Dios, por ser la guía y sabiduría,
a mis padres, por ser mí apoyo incondicional reflejado
en su amor, enseñanzas y confianza;
a mis hermanos por su alegría y cariño.
A todos mis amigos, por su espíritu de amistad.*

*Especialmente a mis compañeros (as) de GPC,
por brindarme sus saberes profesionales
de manera incondicional y por dejar una huella imborrable
en esta etapa de mi vida.*

LUCY MILENA

A mis padres, por su paciencia y apoyo constante que me permitieron superar con éxito esta meta.

A mis hermanas por su apoyo y respaldo.

A Diego Nicolás y Juan David, personitas que me

motivaron para lograr este proyecto.

A Sandra Milena, por su amor y colaboración incondicional.

A mi hermano Jaime (Q.E.P.D.) que siempre estará

conmigo donde quiera que se encuentre.

JUAN CARLOS

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	1
1. LA ORGANIZACIÓN Y LAS PERSONAS COMPONENTES SISTÉMICOS	4
1.1 CONCEPTO DE SISTEMAS	4
1.1.1 Características de los sistemas	5
1.1.2 Suprasistemas y subsistemas	9
1.2 LA ORGANIZACIÓN COMO SISTEMA	11
1.3 LAS ORGANIZACIONES COMO SISTEMAS SOCIALES	12
1.4 LAS PERSONAS Y LA ORGANIZACIÓN COMO SISTEMAS	16
1.4.1 Características sistémicas de las personas en la organización	17
1.4.2 El Factor humano en la organización	18
2. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	22
2.1 APROXIMACIÓN CONCEPTUAL A LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	24
2.1.1 Tipos de responsabilidad social empresarial	25
2.2 GRUPOS DE INTERÉS – STAKEHOLDERS	30
2.3 EL BALANCE SOCIAL	32
2.4 RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL	36
2.5 RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN EL CONTEXTO DE COLOMBIA	40
3. GRUPO PETROTESTING COLOMBIA	45

3.1 COMPONENTES DEL GRUPO PETROTESTING COLOMBIA	45
3.1.1 Misión	46
3.1.2 Visión	47
3.1.3 Organigrama	47
3.2 DEPARTAMENTO DE GESTIÓN SOCIAL	48
3.2.1 Misión	48
3.2.2 Visión	48
3.2.3 Principios	48
3.2.4 Plan de gestión social	49
3.3 GRUPOS DE INTERÉS: EMPLEADOS – COMUNIDAD ÁREA DE INFLUENCIA DIRECTA	51
3.4 ZONAS DE OPERACIÓN	53
3.4.1 Zona Tolima	53
3.4.2 Zona Llanos	55
3.4.3 Zona Norte	57
3.4.4 Zona Suroriente	57
4. PROCESO DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL EN EL GRUPO PETROTESTING COLOMBIA	58
4.1 DIAGNÓSTICO	58
4.1.1 Zona Tolima	59
4.1.2 Zona Llanos	69
4.2 PLANEACIÓN	77
4.2.1 Cronograma	87
4.2.2 Recursos	87

4.3 DESARROLLO DE LA INTERVENCIÓN	88
4.3.1 Descripción intervención zona Tolima	89
4.3.2 Descripción intervención zona Llanos	93
4.3.3 Resultados del proceso	98
4.4 EVALUACIÓN DEL PROCESO DE INTERVENCIÓN	126
5. PROPUESTA EL BUEN VECINO: UNA POLÍTICA QUE BUSCA EL BIENESTAR DE TODOS	132
5.1 JUSTIFICACIÓN	132
5.2 OBJETIVO	134
5.3 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	134
5.4 METAS	135
5.5 PROCEDIMIENTO	135
5.6 ÁREAS DE TRABAJO	136
5.6.1 Disposición del personal	136
5.6.2 Análisis de la situación	137
5.6.3 Capacitación	138
5.6.4 Formación	139
5.6.5 Evaluación	140
5.7 METODOLOGÍA	140
5.8 EJECUCIÓN	140
5.9 PARTICIPANTES	141
5.10 SEGUIMIENTO	141
5.11 RECURSOS	141

5.12 PRESUPUESTO	143
5.13 CRONOGRAMA	145
5.14 COMPETENCIAS DEL TRABAJADOR SOCIAL	146
CONCLUSIONES	147
RECOMENDACIONES	149
BIBLIOGRAFÍA	151
ANEXOS	153

LISTADO DE GRÁFICAS

	Pág.
Gráfica 1. Responsabilidad Social Empresarial	27
Gráfica 2. Organigrama Grupo Petrotesting Colombia	47
Gráfica 3. Estrategias de Gestión Social	50
Gráfica 4. Organigrama Operativo de Gestión Social	51

LISTADO DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 1. Plan de Gestión Social	49
Cuadro 2. Planeación Zona Tolima	77
Cuadro 3. Planeación Zona Llanos	83
Cuadro 4. Intervención Zona Tolima	98
Cuadro 5. Intervención Zona Llanos	109
Cuadro 6. Indicadores Gestión Social Tolima	120
Cuadro 7. Indicadores Gestión Social Llanos	124
Cuadro 8. Disposición del Personal	136
Cuadro 9. Análisis Situación	137
Cuadro 10. Liderazgo, Convivencia, Responsabilidad Social	138
Cuadro 11. Formación en las Estaciones	139
Cuadro 12. Presupuesto	143
Cuadro 13. Presupuesto Oficial Entregable	144

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A. Formato Actas de Reunión	153
Anexo B. Formato Atención a Comunidades	154
Anexo C. Procedimiento para Comunicación Efectiva Cliente Interno	156
Anexo D. Procedimiento para Comunicación Efectiva Cliente Externo	157
Anexo E. Procedimiento de Atención a Comunidades	158
Anexo F. Registro Gráfico (set de fotografías)	159

RESUMEN

TÍTULO: TRABAJO SOCIAL EN EL MARCO DE LA POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DEL GRUPO PETROTESTING COLOMBIA*

AUTORES: LUCY MILENA ALVAREZ TORRES
JUAN CARLOS QUINTERO BLANCO**

PALABRAS CLAVES: Sistemas, Organizaciones, Responsabilidad Social Empresarial, Comunidad, Grupos de interés, fortalecimiento corporativo,

DESCRIPCIÓN: La intervención social a instancias del Departamento de Gestión Social se realizó en las zonas Tolima y Llanos, entre octubre de 2004 y febrero de 2005. Su objetivo fue la ejecución y el desarrollo de las estrategias y proyectos sociales programados por parte de esta organización en las zonas de influencia. La conceptualización teórica de la experiencia se basó en los postulados de la Teoría de Sistemas y sobre la Responsabilidad Social de las Organizaciones. La población objetivo estuvo conformada por comunidades con altos niveles de necesidades básicas insatisfechas, con poca presencia del Estado, mínima organización comunitaria, lo cual genera en ellas expectativas notorias frente a la presencia de la compañía.

La participación de Trabajo Social se concretó en el área administrativa, de relaciones interinstitucionales, apoyo al desarrollo de proyectos productivos y de infraestructura básica, capacitación en procesos de autogestión comunitaria y facilitación de las relaciones con la comunidad mediante una comunicación efectiva.

Este proceso práctico estuvo orientado además al fortalecimiento corporativo frente a las comunidades, con base en la construcción de una imagen positiva de la empresa y de notorios niveles de credibilidad, confianza y participación efectiva en el crecimiento local y regional. Por otra parte, se contribuyó al reconocimiento del área social como un factor importante para el alcance de los objetivos estratégicos y el manejo adecuado del impacto generado por la operación en el entorno.

* Proyecto de Grado.

** Facultad de Ciencias Humanas, Escuela de Trabajo Social. Carlos Eduardo Torres Sánchez.

ABSTRACT

TITLE: SOCIAL WORK IN THE MARK OF POLITICS OF THE SOCIAL RESPONSIBILITY OF THE GRUPO PETROTESTING COLOMBIA*

AUTHORS: LUCY MILENA ALVAREZ TORRES
JUAN CARLOS QUINTERO BLANCO* *

KEY WORDS: Systems, Organizations, Managerial Social Responsibility, Community, Stakeholders, Corporate invigoration,

DESCRIPTION: The social intervention to instances of the Department of Social Administration, in the areas Tolima and Llanos, it was carried out between October of 2004 and February of 2005. Their objective was the execution in the development of the strategies and social projects on the part of this organization in the influence areas. The theoretical conceptualization of the experience was based on the postulates of the Theory of Systems and about the Social Responsibility of the Organizations. The population objective is conformed by communities with high levels of unsatisfied basic necessities, with little presence of the State, minimum community organization, that which generates in them notorious expectations in front of the presence of the Company.

The participation of social work was summed up in the administrative area, of relationships interinstitutionals, support to the development of productive projects and of basic infrastructure, training in processes of community self-management and facilitation of the relationships with the community by means of an effective communication.

This practical process was guided to the corporate invigoration in front of the communities, with base in the construction of a positive image of the company and of notorious levels of credibility, trust and effective participation in the local and regional growth. On the other hand, it was contributed to the recognition of the social area as an important factor for the reach of the strategic objectives and the appropriate handling of impact generated by the operation in the environment.

* Proyecto de Grado

** Facultad de Ciencias Humanas, Escuela de Trabajo Social. Carlos Eduardo Torres Sánchez.

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones como sistemas sociales abiertos, establecen una interacción muy activa con su entorno, del cual toman la energía necesaria para su funcionamiento. Dentro del contexto de esta relación con el ambiente, surge la responsabilidad social, la cual se proyecta en diversas direcciones, interna y externamente, siendo considerada hoy como un factor estratégico de gran importancia para el cumplimiento de los objetivos institucionales. En el Grupo Petrotesting Colombia (GPC) la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) comienza a ser incluida como criterio estratégico a finales del año 2003.

En el ámbito de la responsabilidad social se da la experiencia de la intervención de Trabajo Social en el desarrollo del plan y estrategias implementado por el Departamento de Gestión Social del Grupo Petrotesting Colombia, en las áreas de influencia correspondientes a la Zona Tolima, Municipio de Chaparral, Proyectos Pauta (vereda Yaguara y Lemayá) y Río Saldaña (veredas Puracé y Guainí), y en la Zona Llanos, Departamento del Meta, Municipio Puerto López, Campo Valdivia, experiencia que se desarrolló entre octubre de 2004 y Febrero de 2005.

El informe se estructura en cinco capítulos. En el Capítulo I se aborda la experiencia en el marco de referencia teórico, el cual se basó en los postulados de la Teoría de Sistemas. Específicamente se desarrollan temáticas relacionadas con las características de los sistemas en general, de las organizaciones como sistemas sociales, y de las personas concebidas desde el punto de vista sistémico. También se hace una aproximación conceptual sobre la Responsabilidad Social Empresarial, como concepto fundamental en la interacción que se da por parte de las organizaciones con su entorno.

Seguidamente en el Capítulo II se contextualiza la experiencia en el ámbito de la Responsabilidad Social de las Organizaciones, de acuerdo con los lineamientos que a nivel internacional y nacional se han dado al respecto, contenidos en documentos como el Global Compact Initiative 2003 de las Naciones Unidas, los Principios de actuación de empresas multinacionales (1997/2000) de la Organización Internacional del Trabajo OIT y la Norma SA 8000 (Acción Social); y en el ámbito nacional acciones de empresas como Indupalma, Alquería, Flor verde.

Por otra parte en el Capítulo III se hace la caracterización de la organización Grupo Petrotesting Colombia, tanto general como del Departamento de Gestión Social, teniendo en cuenta la visión, la misión, estructura administrativa y las políticas de responsabilidad social que desarrolla. También incluye una descripción de los campos y de las estaciones de operación, en las cuales se desarrolló la intervención de Trabajo Social.

El trabajo profesional con la población objetivo es detallado en el capítulo IV, presentando un diagnóstico inicial de las comunidades atendidas estableciendo cuál fue el proceso de desarrollo de la intervención de Trabajo Social en estos contextos desde los lineamientos del plan de Gestión Social de la compañía. Prosigue con la descripción del avance de la experiencia y cierra con la evaluación tanto general como del rol que cumplieron los Trabajadores Sociales que participaron en la misma, enfocada tanto a los procesos como resultados a nivel organizacional y de la misma participación de Trabajo Social.

La propuesta “El Buen Vecino: una política que busca el bienestar de todos”, se expone en el capítulo 5 y su propósito es darle continuidad a la estrategia de responsabilidad social del Grupo Petrotesting Colombia y su fortalecimiento, mediante un mayor compromiso y conocimiento de los fundamentos y los mecanismos para hacerla viable, por parte de todos sus integrantes.

Específicamente, con respecto a la participación de Trabajo Social, se desarrollaron procesos, se movilizaron y optimizaron recursos humanos, físicos, técnicos, y financieros para cumplir lo planeado. Esta acción se realizó en diversas áreas: organizacional, interinstitucional y comunidad. Fue una experiencia valiosa en lo profesional, pues permitió llegar a una aplicación integral de la política de responsabilidad social como estrategia que permite cumplir tanto con los objetivos institucionales como con las expectativas de las comunidades frente a la organización. Los principales logros de la intervención se concretaron en el reconocimiento del área de Gestión social, en la empresa como en las comunidades, el mejoramiento de la imagen corporativa y el desarrollo de los proyectos de inversión social en las áreas de influencia.

1. LA ORGANIZACIÓN Y LAS PERSONAS COMPONENTES SISTÉMICOS

1.1 CONCEPTO DE SISTEMAS

La presente aproximación conceptual se hace a partir de la Teoría de Sistemas, la cual “se presenta como una forma sistemática y científica de aproximación a la realidad”¹. Sistemática en cuanto permite abordar un determinado fenómeno de una forma coherente, a partir de sus elementos y de la dinámica que se genera debido la interacción que se da entre ellos, y científica en cuanto es estudio, objetivo y metódico.

Según Chiavenato el sistema es “un conjunto de elementos dinámicamente relacionados, esto es interacción; que desarrollan una actividad para alcanzar un objetivo o propósito, operando sobre datos/energía/materia, tomados del medio ambiente que circunda el sistema, en una referencia de tiempo dada para proporcionar información/energía/materia, resultado de los procesos internos de operación del sistema.”² Es decir todo sistema parte de la ineludible composición de elementos que en constante interacción e interdependencia funcional cumple su propósito: el de transformar las entradas que recibe, en productos que los sistemas circundantes requieren o le reclaman. Un concepto clave dentro de la Teoría de Sistemas es precisamente el de Sistema. De éste se han dado diversas definiciones. Se dice que un sistema es “un todo unitario, organizado, compuesto por dos o más partes, componentes o subsistemas interdependientes y delineados por límites, identificables de un suprasistema ambiente”³.

¹ SOLANO, Ronaldo. Orígenes de la teoría de sistemas. www.monografias.com/trabajos11/teosis

² CHIAVENATO, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. Ed. Mc Graw Hill. México. 1981. Pág. 87.

³ KAST, Freemont. Administración en las organizaciones un enfoque de sistemas. Ed.. Mc Graw Hill. México. 1980. Pág. 120

Para Bertalanffy, sistema es “un conjunto de unidades recíprocamente relacionadas.”⁴ Otra definición considera que “un sistema es un conjunto de componentes, conectados conjuntamente en una forma organizada. Los componentes están afectados al estar en el sistema y el comportamiento del sistema cambia si lo abandonan. Este conjunto organizado hace algo y ha sido identificado como de particular interés.”⁵

De las definiciones dadas se pueden resaltar varios elementos comunes:

- Los sistemas están formados por partes o elementos de diverso tipo.
- Estos elementos se relacionan entre sí en forma organizada.
- Esta interacción origina una dinámica, que está más allá de cualquiera de los elementos dados.
- La dinámica generada se dirige hacia algo, hacia un objetivo o propósito.

1.1.1 Características de los sistemas. Los sistemas en general poseen características que le son esenciales:

- Está compuesto de elementos variados y diversos.
- Tienen un propósito u objetivo, lo cual implica que los elementos que en él se encuentran no están allí por azar, sino que están distribuidos y organizados para alcanzar determinados propósitos, fines u objetivos.
- Los sistemas tienen entradas y salidas.

⁴ BERTALANFFY, Ludwig Von. Teoría general de los sistemas: fundamentos, desarrollo, aplicaciones. Ed. Fondo de Cultura Económica. Primera reimpresión. Bogotá. 1994. Pág. 32

⁵ WALKER, D.W. Sistema de información para la administración. Editorial Alfaomega. Bogotá. 1996. Pág. 13.

- **Son un fenómeno global:** ello significa que si uno de sus elementos cambia, ese cambio va a repercutir en los otros elementos y en el funcionamiento global del mismo.

- **Los elementos son interdependientes:** necesita de los otros para su funcionamiento.

- **Interacción funcional de todos los elementos:** es la acción recíproca entre la totalidad de los elementos para el funcionamiento del sistema.

- **Tienden a la entropía:** a desintegrarse o desordenarse, tendencia que conduce a un aumento del azar o de la aleatoriedad y el relajamiento de los parámetros que determinan su funcionamiento. Cuando hay una tendencia mayor al desgaste hay entropía positiva, y cuando hay menor desgaste entropía negativa.

- **Igualmente son homeostáticos:** o sea, frente a una influencia de su entorno reaccionan buscando nuevamente llegar al equilibrio interno, adaptándose de esta forma a los cambios; es una función esencial para mantenerse o permanecer.

- **Sinergia:** movimientos producidos en los sistemas que generan nuevos elementos, por medio de una dinámica constructiva, con tendencia a la renovación pero enfocada hacia la transformación.

- **Equifinalidad:** en el sistema se presenta como la relación de equilibrio entre la posibilidad de finalización frente a la capacidad entrópica.

- **Límites:** son aquellas fronteras o barreras entre el ambiente y el sistema, definiendo el campo de acción del sistema y por ende su cobertura.

- **Jerarquía:** es la posición de los subsistemas, esto es de los componentes del sistema. Orden que preestablecen para organizar el funcionamiento.

Otro aspecto importante referido a los sistemas son sus parámetros; estas “son constantes arbitrarias que caracterizan, por sus propiedades, el valor y la descripción dimensional de un sistema específico o de un componente del sistema”⁶. Estos parámetros son:

- **Entrada o impulso (input):** todo sistema necesita de energía e insumos para comenzar y permanecer funcionando. Estos insumos pueden ser materiales de diverso tipo, conocimientos, personas, entre muchos otros. Todo ello lo toma del exterior.

- **Salida, producto o resultado (output):** como se ha mencionado dentro de las definiciones de sistema, todo su funcionamiento y dinámica está dirigida a cumplir con unos objetivos que a su vez se traducen en resultados o salidas. Aquí se diferencian dos tipos de resultados: los finales, que salen del sistema, e intermedios, los que se dan al interior del sistema por parte de los subsistemas que lo conforman.

- **Procesamiento, procesador o transformador (throughput):** para transformar los insumos en resultados los sistemas requieren desarrollar procesos de transformación. El ciclo de entrada-procesamiento-salida es repetitivo, siendo las entradas y salidas los puntos de contacto con el ambiente, mientras que el procesamiento corresponde a lo interno del sistema.

- **Retroacción: retroalimentación o retroinformación (feedback):** En todo sistema se establecen unos parámetros con los cuales se evalúan las salidas o

⁶ SOLANO, R. Op. Cit. Pág. 13.

productos. La retroacción da la información necesaria para mantener en todos los procesos estos lineamientos.

- **Ambiente:** es todo lo que rodea un sistema y con el cual establece una serie de intercambios necesarios para su existencia. Todo sistema trata de adaptarse a las influencias que provienen de ese ambiente buscando el equilibrio necesario para “vivir”. El grado de intercambio con el ambiente permite hablar de sistemas cerrados cuando el intercambio es nulo o mínimo y abierto cuando el intercambio es muy activo.

En general, los sistemas no se pueden interpretar a partir de sus elementos por separado, sino desde una perspectiva global y holística. Para este proceso Solano⁷ propone tres premisas básicas:

1. Los sistemas existen dentro de sistemas.
2. Los sistemas son abiertos.
3. Las funciones de un sistema dependen de su estructura.

La primera premisa significa que todo sistema se ubica dentro de sistemas mayores que los contienen o incluyen; ese ámbito mayor lo condiciona y determina en gran medida; es lo que se ha denominado suprasistema; sistemas completamente aislados prácticamente no existen. La segunda premisa implica que las fronteras de un sistema no son completamente cerradas e impermeables; al contrario, a través de ellas se da un permanente intercambio con el entorno, tomando de éste la energía y los insumos que requiere para su funcionamiento; los sistemas completamente cerrados tienden a desaparecer. La tercera premisa, reafirma el hecho de que los sistemas no funcionan a partir de sus elementos o componentes aislados sino de la configuración que tomen, la cual a su vez les permite interactuar.

⁷ *Ibíd.* Pág. 14.

1.1.2 Suprasistemas y Subsistemas. El suprasistema lo define el medio social, considerado como todo lo externo a los límites organizacionales. Todo sistema está dentro de otro sistema que lo incluye, y ello sucede con las organizaciones. Existen dos vías mediante las cuales las organizaciones se relacionan con el ambiente: las entradas y las salidas. Como ya se dijo, mediante las entradas, esta toma los insumos y la energía necesaria para funcionar, y a través de las salidas, la organización entrega sus productos finales al ambiente; en este caso a la sociedad, en términos generales. Estos productos finales tienen una condición muy importante: satisfacen una determinada necesidad del entorno; esa finalidad es la que le da la razón de ser y de gran manera condiciona la responsabilidad social que tiene, aspecto que se analizará más adelante. Las fronteras entre un entorno mayor y un sistema organizacional son muy difusas pero en la misma medida muy dinámicas. Por allí entran muchos factores que condicionan el funcionamiento de las organizaciones de muchas maneras, entre los cuales podemos mencionar factores políticos, sociales, legales, tecnológicos y culturales.

Todo sistema está formado por subsistemas, que se definen como “conjuntos de elementos y relaciones que responden a estructuras y funciones especializadas dentro de un sistema mayor”⁸. En el caso de los sistemas sociales y de las organizaciones en particular, la delimitación de los subsistemas es una tarea difícil y todo queda a merced de la perspectiva desde la cual se quiere ver una determinada parte de la realidad organizacional.

En las organizaciones se han identificado diversos tipos de subsistemas; entre ellos el técnico, psicosocial, administrativo y cultural. El Instituto de Relaciones Humanas de Tavistock, propuso el Modelo Sociotécnico⁹, que básicamente, concibe a todas las organizaciones como un sistema “Sociotécnico”, conformado por dos dimensiones que conforman sendos subsistemas: el subsistema técnico y

⁸ ARNOL, Marcelo y OSORIO, Francisco. Introducción a los conceptos básicos de la Teoría de Sistemas. Departamento de Antropología Universidad de Chile. www/rehue.csociales.uchile.com

⁹ SOLANO, Ronaldo. Op. Cit., Pág. 13.

el subsistema social. El subsistema técnico estaría constituido básicamente por la tecnología, el territorio y el tiempo, mientras que el social, comprendería a las personas, las interacciones formales e informales que surgen de su contacto. El primero genera la eficiencia potencial de la organización, mientras que el social transforma esa eficiencia potencial en eficiencia social. Este papel que cumple el subsistema social realza la importancia que tienen las personas dentro de la organización, no tanto en el sentido individual, sino en el contexto del dinamismo que genera su interacción y la direccionalidad que le imprime la organización con sus valores, políticas, normas y roles que le asigna a cada uno de sus integrantes.

Análisis especial, merece al que diversos autores denominan subsistema cultural, que conforma la cultura organizacional. Esta puede ser entendida como la “personalidad” de cada organización, y que las hace diferentes unas de otras. La cultura organizacional nace de la propia dinámica como sistema y comprende todo el conjunto de creencias, costumbres, usos, valores, normas, las mismas interpretaciones que cada integrante tiene de la organización y de sí mismo frente a ella, de los conflictos y sus procesos de solución, los procesos de trabajo, las funciones y roles asignados a cada integrante y a cada subsistema. Muchos elementos de esa cultura organizacional pueden en un momento dado entorpecer el desarrollo de la organización, así como en las sociedades muchas creencias o prejuicios traen efectos negativos para su crecimiento. Por ello, el tema de la cultura organizacional ha tomado una relevancia inusitada y crear una cultura organizacional positiva se ha convertido en uno de los objetivos estratégicos asumidos desde los altos niveles directivos.

Como sistema abierto, el Grupo Petrotesting está dentro de un suprasistema, que lo podríamos limitar igualmente como la nación colombiana, donde desarrolla sus actividades. Suprasistema que lo condiciona en el aspecto jurídico, de los recursos energéticos disponibles, de toda la industria energética, en especial de los hidrocarburos, las condiciones culturales de sus áreas de influencia especialmente

y otros muchos aspectos de su dinámica. Con este suprasistema establece diversas formas de comunicación y relaciones, que le permiten obtener los insumos necesarios para su viabilidad.

Dentro del sistema Grupo Petrotesting Colombia SA el área de gestión social se configura como un subsistema, en permanente interacción no sólo con los restantes subsistemas que conforman la organización, sino también con el suprasistema que engloba a la organización. Tanto de unos como del otro, toma insumos como información, recursos humanos, financieros y materiales, entre otros, que le permiten cumplir sus funciones y dar los resultados que se le han exigido.

1.2 LA ORGANIZACIÓN COMO SISTEMA

Desde la Teoría de Sistemas, las organizaciones son vistas como sistemas abiertos, y por lo tanto cumplen las siguientes características¹⁰:

1. Comportamiento probabilístico y no-determinístico. Toda organización es afectada por el ambiente, que es potencialmente sin fronteras e incluye factores o variables desconocidas e incontroladas. En otras palabras, el comportamiento de los sistemas sociales y humano nunca es totalmente previsible, ya que ambos sistemas son complejos y responden a muy diversas variables.

2. Las organizaciones son partes de unas sociedades mayores y constituidas por partes menores. Las organizaciones son sistemas dentro de otros sistemas más complejos, conformados por elementos colocados en interacción, produciendo un todo que no puede ser comprendido tomando las partes en forma independiente.

¹⁰ Ibid. Pág. 14.

Las organizaciones se encuentran en constante interrelación y dinámica con el entorno asimilando materia prima, personas, energía e información para convertirla en productos y servicios. Mantiene propósitos y funciones múltiples que implican variedad de factores entre la organización y su contexto.

La organización como sistema debe tener los siguientes elementos básicos:

- **Importación (Entradas):** la organización consigue del ambiente los recursos e insumos necesarios para su funcionamiento, las entradas podrían provenir de otras instituciones (equipos, materias primas, tecnología y procesos, servicios, etc.), de personas (asesores, asistencia al personal, etc.).

- **Transformación (Procesamiento):** la organización procesa y transforma insumos en productos o resultados. En esta fase es donde se desempeñan todas las características de los sistemas abiertos, como Entropía, Sinergia, Feedback, Homeóstasis, Globalidad, Equifinalidad, igualmente donde debe mezclarse la jerarquía de la estructura con la importancia de las personas.

- **Exportación (Salidas):** son los resultados o productos exportados hacia el medio externo. Estos outputs se pueden determinar como el producto (investigación, desarrollo, personas capacitadas, experiencias, publicidad, etc.), y también son salidas (desechos, la contaminación etc.).

- **Retroalimentación:** es la acción que las salidas ejercen sobre las entradas para mantener el equilibrio del sistema.

1.3 LAS ORGANIZACIONES COMO SISTEMAS SOCIALES

Las organizaciones son consideradas como sistemas sociales, es decir “consisten en actividades estandarizadas de una cantidad de individuos. Ellas son repetitivas,

relativamente duraderas y ligadas al espacio y al tiempo. La estabilidad o recurrencia de actividades existe en relación con la entrada de energía al sistema, en relación con la transformación de energía dentro del sistema y en relación al producto resultante o salida de energía”¹¹. Otro concepto similar señala que la organización puede ser considerada como “sistema social, integrado por individuos y grupos de trabajo que responden a una determinada estructura y dentro de un contexto al que controlan parcialmente, desarrollando actividades y aplicando recursos en pro de ciertos valores comunes (trabajando en equipo)”¹².

La organización como sistema posee las mismas características que se le adjudican a éstos, que ya se han mencionado: tienen entradas o inputs, desarrollan procesos de transformación, poseen salidas o resultados; desarrollan procesos de retroalimentación o “feedback”, tienen entropía, son homeostáticas y están inmersas en un ambiente o suprasistema; pero el ser sociales les da algunos rasgos particulares con connotaciones específicas que las hace diferente.

1. Las organizaciones como sistemas sociales tienen límites: están vinculados a un mundo concreto de personas, recursos materiales, industrias y otros elementos, aunque no estén interactuando.

2. Las empresas son inventadas por el hombre: son por tanto un producto histórico y cultural. Su grado de imperfección es mucho mayor que el de un sistema físico o biológico, por ejemplo. Pero igualmente, es mayor la posibilidad para transformarlos o mejorarlos.

3. Se rigen por normas y valores los cuales son sus principales componentes: las normas son reglas de comportamiento dirigidas a todos los

¹¹ *Ibíd.* Pág. 16.

¹² www.comminit.com/la/teoriasdecambio

integrantes de la organización, y los valores son las virtudes que inspiran a la organización, son el componente ideológico.

4. Las organizaciones sociales constituyen un sistema formalizado de funciones: en una organización se van diversificando las funciones, que se entienden como los comportamientos surgidos de las mismas necesidades o requisitos inherentes a una determinada labor. Esta formalización se traduce en una estructura organizativa y funcional. Los subsistemas se traducen en dependencias, sean estas llamadas departamentos o áreas, cada una con su respectivo campo de funciones específicas que tiene que desarrollar.

5. Inclusión parcial: uno de los factores es que las organizaciones usan sólo los conocimientos y habilidades de las personas que le son importantes. Una empresa selecciona el factor humano de acuerdo con el tipo de salidas o productos que va a transformar y a ofrecer al entorno, o de acuerdo a sus objetivos y propósitos. En ese sentido, el conocimiento como insumo, tiene que ser el que se adecue a su razón de ser.

6. El funcionamiento organizativo debe ser estudiado en relación con las transacciones permanentes que establece con su entorno: pero además, porque toda organización satisface una o varias necesidades de la sociedad en la cual están inmersas; entonces no se pueden abordar como entes aislados sino ubicadas en un contexto con el cual guarda relaciones muy estrechas.

A estas características vistas habría que agregarle el comportamiento probabilístico y no determinístico, citado anteriormente. El comportamiento de una organización social, al ser un sistema ampliamente abierto, es mucho menos previsible que el de un sistema cerrado, que tienen un comportamiento rígido y que puede variar pero entre márgenes bastante determinados y previsibles. Este alto grado de variabilidad es resultado de su gran complejidad, de fuertes

influencias que recibe del ambiente y de la misma naturaleza de las relaciones que se dan principalmente entre su componente humano.

La empresa Grupo Petrotesting Colombia, es un ente complejo, abierto a muchas interacciones con el entorno, que también se constituye en un cuerpo complejo, dada las áreas de influencia en las cuales realiza la actividad, pero que también se extiende a toda el área de la industria de los energéticos, que no sólo se enmarcan dentro de las fronteras nacionales, sino que es muy susceptible a factores internacionales. Un ejemplo concreto, el factor de los altos precios que tiene el petróleo, viene incidiendo y generando un dinamismo fuera de lo normal en este campo. Frente a ese entorno responde satisfaciendo necesidades específicas en diferentes frentes, que configuran sus objetivos y propósitos fundamentales.

El Grupo Petrotesting Colombia, como organización social es un sistema abierto, que cumple las características generales. Como sistema abierto tiene las respectivas entradas de energía e insumos, que podrían agruparse en dos categorías: materiales (papelería, maquinaria, equipos, diversas fuentes de información, energía, entre otros) y humanos. Todos ellos los toma del entorno y le permiten iniciar y mantener su funcionamiento. Desarrolla en su interior diversos procesos: técnicos, administrativos, humanos y sociales, que le permiten la transformación de los insumos mencionados en las salidas o servicios que presta a sus clientes, entre los que se pueden enumerar los servicios a la industria petrolera, del Gas Natural y el Carbón y aquellos inherentes al hecho de asumir la responsabilidad que le corresponde dentro de sus áreas de influencia y frente al personal que lo integra. Los procesos de retroalimentación los realiza con base en la información que obtiene de sus productos mediante procesos internos de control y de los mismos clientes o de las comunidades del área de influencia. Este proceso le permite condicionar cada vez sus productos a los parámetros o estándares de calidad que se propone. Cumple unos objetivos esenciales y

propósitos, que se pueden resumir en buscar prestar los servicios de exploración, explotación y producción en el área de combustibles fósiles; estos fines son su razón de ser y hacia ellos van encaminada toda su dinámica organizacional, funcional y técnica.

Así mismo la compañía cumple las características específicas de ellos. Es una invención o creación humana, en este caso es el resultado de la agrupación de varias empresas pertenecientes a áreas disímiles pero que están dentro del mismo campo de los energéticos fósiles. No es un sistema perfecto y totalmente acabado, con entradas y salidas totalmente rígidas, sino una organización que cambia, que constantemente se está transformando, como resultado de la acción de las personas que la constituyen, quienes aportan desde tanto sus experiencias personales como profesionales a la consecución de los objetivos propuestos. Ellas son el elemento dinamizador y sinérgico fundamental. Como todo sistema social la tendencia al desorden es alta y de ahí la necesidad de los mecanismos reguladores o compensadores con el fin de mantener el equilibrio u homeostasis.

1.4 LAS PERSONAS Y LA ORGANIZACIÓN COMO SISTEMAS

Un rasgo que caracteriza a las organizaciones sociales es el componente humano, las personas que lo conforman y que se convierte en el elemento más importante de las mismas. No es fácil determinar el comportamiento de una organización, cuando cada persona que la conforma tiene una historia de vida diferente, unas metas y objetivos propios, una estructura psíquica conformada por emociones y sentimientos únicos, pero que además pertenece a otros grupos sociales, como la familia, la comunidad del barrio, clubes, entre otros.

La condición necesaria para la existencia de una organización, es la interacción entre las personas, por esto el elemento básico para la existencia de una

organización son las personas cuyas interacciones la componen. Una organización es siempre variable, porque sus miembros como subsistemas, cambian aunque siempre se encuentren interrelacionados a través de una especie de estructura que garantiza la existencia de la organización.

1.4.1. Características sistémicas de las personas en la organización:

- La persona dentro de la organización es compleja, consta de subsistemas; por lo tanto es sinérgica debido a la dinámica psicosocial en la que es capaz de producir y generar en otros sistemas.

- Es abierta, porque actúa de acuerdo con unas entradas recibidas de su entorno, de la organización y sus componentes estructurales, y además tiene comportamientos autónomos de beneficio particular hacia la organización en general.

- Es entrópica, y con alta tendencia al desgaste, por razones de rutina e incertidumbre en cuanto a sus expectativas de crecimiento o promoción organizacional.

- Busca equilibrio, entre su deseo de persistencia y estabilidad y la necesidad de crecimiento y cambio.

- Tiene, identifica y respeta sus límites de relación, dentro de la organización y aprende a interpretarlos.

- Tiene una multiplicidad de objetivos, algunos de los cuales son antagónicos entre los suyos y la organización y posiblemente se opongan con los del medio social.

- Hay una variedad de fuerzas exógenas que actúan sobre el individuo, mientras ciertos componentes dinámicos regulan las respuestas y reacciones personales de estas fuerzas externas.
- Se presenta equifinalidad, en la medida en que la persona al interactuar dentro de la organización encuentra respuesta positiva a sus expectativas de crecimiento como contraprestación al desempeño de su labor, genera otra respuesta autónoma y responsable.
- La persona es el componente más importante dentro y para una organización; por esto es necesario entenderlo como un sistema capaz de determinar el cumplimiento de los procesos que cumplen con los objetivos organizacionales.

1.4.2 El factor humano en la organización. De las anteriores características propias de cada persona cuando llega a una organización, debido a la interacción se generan otros comportamientos dirigidos a adaptarse a ese nuevo ambiente; ello produce la que se ha denominado “autorganización”, lo cual implica necesariamente un aprendizaje y que genera “la aparición espontánea de nuevos patrones de comportamiento en la organización”¹³. Autores como Gell-Mann¹⁴ llaman el “límite del caos” a ese espacio o frontera que se da entre la entropía total de los sistemas humanos generada por los comportamientos frecuentes y contrapuestos de las personas que conforman la organización y el comportamiento rígido e invariable, o que también se podría decir ideal, que la organización tomada en forma abstracta desea de sus integrantes. Este espacio caótico tiene que ser regulado de alguna forma, surgiendo así las leyes, las normas, los principios, los valores, los mecanismos de control, que son inherentes a toda organización social. Son las llamadas “estructuras de recompensas”¹⁵ que no tienen otra finalidad que regular la vinculación de los individuos a la

¹³ IÑIQUEZ, Antonio. Características únicas de los sistemas sociales. Pág. 21. www.wecalidad.org

¹⁴ GELL-MANN, M. El quark y el jaguar. Colección Metatema Ed. Busquets. Barcelona. 1995. Pág. 12

¹⁵ SOLANO, Ronaldo. Op. Cit. Pág. 16.

organización, de posibilitar que se encuentre el equilibrio necesario para que ésta funcione adecuadamente. Por otra parte, el factor humano dentro de la organización no siempre ha tenido la misma valoración. De acuerdo con F. Cantón¹⁶, especialista en el estudio antropológico del factor humano en las organizaciones, se pueden diferenciar cuatro tendencias en el proceso histórico que ha seguido el reconocimiento de la valía que tienen las personas en el contexto organizacional. Una primera tendencia es la llamada “Escuela científica”, que considera a las personas un recurso más, junto a las maquinarias y otros insumos; como resultado las expectativas e intereses de cada integrante de la organización no son tenidos en cuenta y todo queda sometido a los fines de la misma. Similar a esta tendencia en cuanto al olvido del factor humano es la que se centra sólo en los procesos tiempos y calidad de los resultados; no obstante tiene algo de avance pues tiene en cuenta la parte que las personas aportan en dichos procesos. La tercera tendencia reconoce la importancia del factor humano, pero se centra en aspectos puntuales, como la motivación, los incentivos y los estímulos; también se interesa para que las condiciones del trabajo sean las mejores y de esta forma darle un nivel de bienestar que mejore la motivación de los integrantes de la organización; se podría decir que le da más importancia a la dimensión psíquica de los individuos, buscando niveles más altos de satisfacción y de paso, una mejor productividad. La cuarta tendencia es la actual, donde la persona de la organización se aprecia en toda su dimensión y desde una perspectiva en la cual “se asumen las personas en la organización con toda su subjetividad, historia, habilidades y temores, sus frustraciones y aspiraciones, las cuales son imposibles de desligar de sus roles profesionales y laborales, y a las que hay que tener en cuenta debido a que son componentes de éxito en cualquier organización”¹⁷.

¹⁶ PÁEZ, Chichí. El factor humano en la organización. Revista Inter-Forum- Abril de 2006. Pág. 1-2. www.revistainterforum.com.

¹⁷ *Ibid.* Pág. 2.

El reconocimiento del hombre en la organización ha evolucionado desde considerarlo un simple recurso (mecanicista) hasta comprender su multidimensionalidad (sistema). El desarrollo humano del individuo en la organización está compuesto por subsistemas interdependientes que forman un proceso a través del cual el talento humano logra estructurar su propio proceso de crecimiento dentro de la organización, el cual estará orientado a lograr una transformación permanente hacia el mejoramiento y construcción de su bienestar.

Por otra parte, E. Schein¹⁸ identifica cronológicamente, en ese proceso de valoración del factor humano en las organizaciones, cuatro formas o conceptos del hombre; la de “hombre racional-económico”, que por naturaleza es perezoso y sólo lo mueven los intereses económicos o materiales; en consecuencia a las organizaciones no les queda otro camino que asumir todo el control sobre ellos. El otro concepto es el del “hombre social”, que surgió a partir de los estudios de Elton Mayo, que le da importancia no sólo a las necesidades materiales de la persona, sino también a las necesidades sociales; se aprecia que las interacciones con las otras personas, la necesidad de reconocimiento entre ellas, la aceptación social, son factores que motivan en gran medida al ser humano. El tercer concepto se basa en el hombre como ser que se autorrealiza, y que busca en su rol dentro de la organización no solo conseguir los objetivos de la misma, sino también desarrollar sus capacidades, sus aptitudes y sus objetivos y metas personales. En las organizaciones tradicionales, esta expansión personal de sus integrantes no era posible, dada la rigidez o el exceso de formalismo que anulaba toda iniciativa individual; en las nuevas organizaciones, la tendencia es armonizar tanto el desarrollo personal con el desarrollo de la organización. El cuarto concepto va más allá de todos los anteriores y asume al hombre como una realidad compleja, que evoluciona, que constantemente está cambiando y con ello influyendo en las organizaciones, haciéndolas evolucionar. Es el punto más alto de la valoración del ser humano en las organizaciones. De acuerdo a la evolución

¹⁸ SCHEIN, Eduard. Psicología de las Organizaciones. Ed. Mc Graw Hill. México, 1990. Pág. 82.

del hombre dentro de la organización la concepción que el individuo solo trabaja para adquirir bienes materiales y dinero ha ido transformándose a percepciones más integrales que conciben a la persona tanto con sus intereses de crecimiento individual y grupal, así como un ser que evoluciona constantemente para beneficio propio y de la empresa.

Estas dimensiones, se pueden apreciar desde otra perspectiva, la de la organización formal e informal. La organización formal hace referencia a la estructura que establece la organización; igualmente, las normas y los procedimientos, los estilos de liderazgo, los correctivos y recompensas que establece la empresa y que están específicamente destinados a influenciar el comportamiento en forma favorable para la organización. Pero esta organización formal no explica por sí sola la conducta de los individuos que la conforman, pues está fuertemente influenciada por la organización informal, con su propia estructura, líderes y normas informales. Esto último conduce, a que la conducta del individuo esté también regida por lo que pueda ser aprobado o desaprobado por sus compañeros, por la necesidad de mantener la aceptación dentro de la empresa de aquellas personas cuyo efecto y respecto cada trabajador valora. Además, las normas informales también están generalmente acompañadas por un conjunto de recompensas y castigos establecidos por el grupo informal. Dichas normas, que tienen como característica, la mayoría de las veces, el hecho de no estar explícitamente escritas, existen dentro de todos los grupos informales influyendo en el comportamiento que se desarrolla en un sistema, y generalmente no coinciden mayormente con las normas establecidas por la empresa.

En el Grupo Petrotesting, la valoración del factor humano es una de sus prioridades. Se incentiva su participación directa en el desarrollo de la organización, mediante la delegación de responsabilidades, la constante capacitación y los espacios para que esa contribución se haga efectiva. El sentido de pertenencia es alto y las políticas de estímulos e incentivos favorecen la

constante motivación. Por otra parte, como en toda organización, se aprecia su estructura formal y la dimensión informal, que en este caso específico, se manifiesta a través de la integración de las personas, las relaciones humanas que predominan en la interacción, la creación de espacios para la integración a través de la cultura, los deportes, la recreación. De esta forma se ha logrado crear un ambiente de trabajo que motiva y orienta a las personas a alcanzar los objetivos organizacionales propuestos.

Para esto la compañía ha implementado programas de capacitación permanente en cada una de las competencias profesionales, complementándolos con ciclos de formación y fortalecimiento del desarrollo humano dentro de la organización (Ejemplo: cursos ISO 12.000, Balance social – Responsabilidad social, talleres de motivación laboral, Programación mental éxito profesional/PNL, etc.).

Así mismo genera espacios para la realización de actividades lúdicas, recreativas y deportivas que favorecen el crecimiento personal y la salud laboral, propiciando condiciones de trabajo integrales para los funcionarios (Ejemplo: Campeonato interno de bolo americano, voleibol playa/aquapark, concurso de calidad/intranet y celebración de aniversarios, etc.). La valoración hacia el desarrollo del capital humano y la empatía al interior de la empresa en cada uno de los funcionarios proporciona un valor agregado, reflejado en el posicionamiento del Grupo Petrotesting Colombia, como una de las empresas del sector petrolero más activas y de mayor crecimiento en el país en el último año.

2. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Se puede llegar a considerar que la responsabilidad social es un tema novedoso en el mundo empresarial. En realidad no es reciente, pero sí está tomando una nueva dimensión, que va más allá de lo anecdótico o lo filantrópico y asistencialista. En la dinámica de cualquier empresa, ésta desarrolla acciones de responsabilidad social; por ejemplo, ante necesidades acuciantes de alguno de los trabajadores, cuando colabora con una iniciativa de la localidad donde está ubicada, y muchas otras similares. Se puede afirmar entonces que “la actividad empresarial va asociada implícitamente a los beneficios sociales que comporta, ya sea de manera expresa y voluntaria, o incluso, sin pretenderlo”¹⁹. De hecho, la generación de empleos directos e indirectos es fuente de riqueza social, más allá de los beneficios que generen sus productos o servicios. Estos beneficios pueden ser reinvertidos en la empresa para asegurar su crecimiento y seguir generando nueva riqueza, aportando parte de ello a las localidades o naciones, contribuyendo así a su desarrollo socioeconómico.

Los antecedentes históricos de la Responsabilidad Social se remontan a los mismos orígenes de las organizaciones que allegaron capital y trabajo para generar riqueza y beneficio, aunque los abusos a los trabajadores eran muy graves y notorios. En la época victoriana en Inglaterra, líderes empresariales como Robert Owen, formaron comunidades industriales, donde la cooperación y el apoyo mutuo eran normas. También son dignas de mención en este país, las grandes familias cerveceras Whitebrad y los Truman, y las siderurgias de Lloyd y Darby, que compraron tierras cercanas a sus fábricas para construir verdaderos pueblos con viviendas dignas para sus trabajadores. En el siglo XIX, por toda Europa surgieron iniciativas cooperativas, que daban a las familias de sus asociados escuelas,

¹⁹ BESTRATEN, Manuel y PUJOL, Luis. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. www.mtas.es

centros sanitarios y lugares de esparcimiento y ocio. En Estados Unidos, el surgimiento de grandes universidades como Harvard, Yale, Cornell, Princeton, entre muchas otras, surgieron con la aportación de empresarios del momento. También en las artes y humanidades, el apoyo empresarial fue decisivo. No obstante, muchas de las acciones que podrían considerarse de responsabilidad social por parte de las empresas, no fueron fáciles de conseguir; en este sentido, la lucha obrera y sindical tuvo un papel decisivo y preponderante.

El concepto, propiamente dicho, de Responsabilidad Social surge en los Estados Unidos, a finales de los años 50 y principios de los 60, a raíz de la Guerra de Vietnam y otros conflictos como el Apartheid, y despierta el interés de los ciudadanos que comienzan a ver, que a través de su trabajo en determinadas empresas o comprando algunos productos, están colaborando con el mantenimiento de determinados regímenes políticos, o con ciertas prácticas políticas y económicas éticamente censurables. En consecuencia la sociedad empieza a pedir cambios en los negocios y una mayor implicación del entorno empresarial en los problemas sociales. Actualmente, ya aparecen directrices de entidades como las Naciones Unidas, y en particular de la Organización Internacional del Trabajo OIT, sobre esta materia. En fin, se ha ido reconociendo, que aunque el lucro es uno de los ejes fundamentales por el que se rigen las empresas en una economía de mercado, su dimensión social adquiere cada vez un peso diferencial; donde además, la finalidad esencial no es el beneficio sino la calidad del servicio y las prestaciones sociales.

2.1 APROXIMACIÓN CONCEPTUAL A LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Una aproximación conceptual a la Responsabilidad Social Empresarial permite encontrar las siguientes referencias: “es un modelo de trabajo y organización que permite retribuir a la sociedad lo que esta toma de ella. Es la forma de hacer

negocios de forma sustentable.”²⁰ “La Responsabilidad Social... se entiende... como la participación activa de personas físicas y morales que adoptan políticas y prácticas encaminadas a la mejora continua y definitiva de la comunidad en que opera...conlleva aspectos como visión y liderazgo social, vinculación con la comunidad, relaciones estratégicas con las instancias sociales, protección y cuidado del medio ambiente, lugar de trabajo, bienestar de los empleados y respeto a los derechos humanos”.²¹

“La Responsabilidad Social es la respuesta hacia la búsqueda del equilibrio entre la empresa y el suprasistema, siendo éste el que provee los elementos para el funcionamiento, existencia y rentabilidad de la empresa (mano de obra, información, materia prima, maquinaria y equipos, infraestructura y capital). Esta homeóstasis se hace manifiesta en el balance social, instrumento de medición de las acciones realizadas en pro del desarrollo individual de los colaboradores e impacto socioeconómico en la comunidad circundante”²²

“La responsabilidad social de la empresa hace referencia al conjunto de obligaciones y compromisos legales y éticos, tanto nacionales como internacionales, que se derivan de los impactos que la actividad de las organizaciones producen en el ámbito social, laboral, medioambiental y de los derechos humanos”²³.

“Una empresa socialmente responsable es aquella que, además de ofrecer productos y servicios de calidad genera utilidades y empleos, paga impuestos, desafía su creatividad para identificar los problemas que aquejan a su comunidad y propone alternativas para su solución”²⁴

²⁰ Ibid. Pág. 12.

²¹ SERVITJE, Lorenzo. Extracto de “Filantropía y Responsabilidad Social”. Tomado de la Inversión Social, un Reto para la Empresa. www.cemefi.org/entorno.htm

²² ASOCIACIÓN NACIONAL DE INDUSTRIALES, ANDI. Manual de Balance Social. Bogotá, 1995. Pág. 26.

²³ UNIVERSIDAD ANTONIO NEBRIJA. Responsabilidad Social Corporativa. En: www.nebrija.com

²⁴ DE RANGEL, Smith Marta. Fundación CEMEFI. Cemefi.org/entorno.htm. Pág. 13.

2.1.1 Tipos de Responsabilidad Social Empresarial. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España²⁵, propone una clasificación de la RSE. Desde la perspectiva de los trabajadores y la comunidad de influencia, pero sin olvidar que toda empresa tiene también un nivel de compromiso con los accionistas, los proveedores, los clientes directos. Esta clasificación incluye tres tipos de responsabilidad: La primarias, secundarias y terciarias (Véase Gráfica 1).

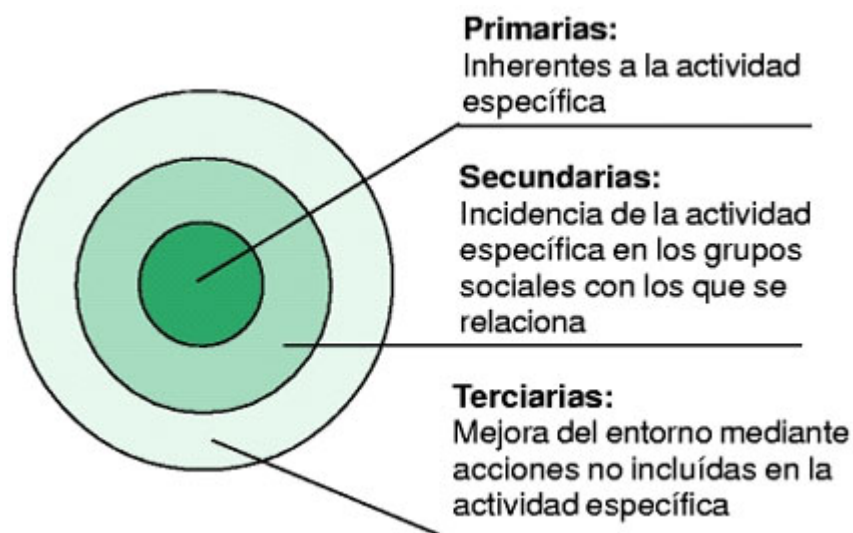
La responsabilidad primaria tiene que ver como el mismo funcionamiento de una empresa. Entre ellas están ofrecer productos de calidad a sus clientes, hacer un uso lo más eficiente y racional de los recursos, desarrollar procesos que no sean contaminantes, respetar los derechos laborales de los trabajadores, no utilizar trabajo infantil, procurar establecer unas relaciones de trabajo y sociales que sean personificantes, tener unos salarios justos y adecuados a la preparación y necesidades de sus integrantes, entre otras que surgen al interior de su funcionamiento.

La responsabilidad secundaria se ubica ya en el contexto de las relaciones con la comunidad de influencia y la sociedad en general. Es un hecho que la instalación de una empresa u otro tipo de organización en un determinado lugar va a generar un impacto, que puede ser positivo o negativo, en los grupos sociales con los cuales entra en relación. De este hecho surge todo un conjunto de responsabilidades, dirigidas hacia ese entorno, como la de generar empleo de calidad, favorecer con su acción a los grupos más vulnerables de la población, contribuir a que no se desmejore el ambiente con su acción, contribuir aún económicamente con la promoción de actividades deportivas, culturales, recreativas, educativas, de capacitación. En fin, que su desarrollo no se aparte radicalmente del desarrollo de la comunidad y de los grupos sociales que la han acogido.

²⁵ *Ibíd.* Pág. 14.

La responsabilidad social terciaria, incluye aquellas que hacen referencia al bienestar social de los integrantes de la organización, por ejemplo: se puede mencionar aquí los programas de dotación de vivienda, programas de préstamos u ahorro para los empleados, ayudas para el estudio a los trabajadores, programas de turismo o recreación, programas de extensión a los pensionados. En fin, todo aquello que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida y del bienestar de los empleados.

Grafica 1. Responsabilidad Social Empresarial



Fuente: DE RANGEL, Smith Marta. Fundación CEMEFI. Cemefi.org/entorno.htm

Bestratén y Pujol, proponen a su vez las siguientes seis características que debe satisfacer una empresa socialmente responsable.²⁶

- Ofrecer productos y servicios que respondan a necesidades de los usuarios, contribuyendo al bienestar.

²⁶ BESTRATEN, Manuel y PUJOL, Luis. Op. Cit. Pág. 16.

- Tener un comportamiento que vaya más allá del cumplimiento de los mínimos reglamentarios, optimizando en forma y contenido la aplicación de todo lo que es exigible.
- La ética ha de impregnar todas las decisiones de directivos y personal con mando, y formar parte consustancial de la cultura de empresa.
- Las relaciones con los trabajadores ha de ser prioritarias, asegurando unas condiciones de trabajo seguras y saludables.
- Ha de respetar con esmero el medio ambiente.
- Ha de integrarse a la comunidad de la que forma parte, respondiendo con sensibilidad adecuada y con las acciones sociales oportunas a las necesidades planteadas, atendíéndolas de la mejor forma posible y estando en equilibrio sus intereses con los de la sociedad. La acción social de la empresa es importante, pero evidentemente no es lo único en la Responsabilidad Social.

Más allá de cumplir algunas exigencias legales o normativas, o de ganar simpatías entre las comunidades de influencia, la tendencia es incluir la responsabilidad social dentro de la misma cultura organizacional, como un elemento estratégico esencial, tan importante como la misión, la visión, los principios, los programas de desarrollo del factor humano, las políticas de calidad y otros elementos claves en la misma supervivencia de una organización. Ello como resultado del proceso de revaloración de este concepto, que como se dijo, lo ubica más allá de ser una simple acción de relaciones públicas o algo semejante.

¿Pero por qué esta necesidad de la responsabilidad social? En el contexto de la globalización, se ha hecho aún más evidente la necesidad de la responsabilidad social, pues es un hecho real que este fenómeno ha llevado a la concentración del

poder no sólo económico, sino también político, en grandes organizaciones transnacionales. Son centros de poder que paulatinamente se han ido ubicando fuera de las orbitas nacionales, debilitando el poder de los Estados debido a su capacidad para ejercer diversos tipos de presión sobre las decisiones que estos toman. A la par con ese aumento de poder, se evidencia la necesidad de que también asuman más responsabilidades, ya no sólo frente a un determinado país o región, sino también frente al mundo. Ya si se limita al análisis a una organización, la responsabilidad social se ha ubicado, como se dijo, en elemento esencial para su supervivencia. Sólo basta mirar cuando una organización opta por tener comportamiento no ético, la presión que llega a tener para que rectifique y asuma los costos. No son pocas las empresas que han desaparecido debido a situaciones de ésta índole. Actualmente, la presión social a las organizaciones se centra en aspectos como el respeto a los derechos de los trabajadores, a la normatividad ambiental tanto nacional como internacional, la no utilización del trabajo infantil, la competencia desleal. Un ejemplo que está tomando fuerza de esta presión, son las ligas o asociaciones de consumidores, que se niegan a comprar productos de empresas que de alguna u otra forma están haciendo un daño ambiental, o que sus productos no cumplen con los requisitos necesarios para el consumo humano. El auge de los cultivos orgánicos es resultado de este tipo de presiones.

Pero para que la responsabilidad social tome este nivel de importancia en las organizaciones encuentra muchas limitaciones. Por una parte, el afán de altos índices de rentabilidad muchas veces lleva a que se pasen por alto los compromisos que debe asumir una organización en este tema. Si se mira un contexto como el colombiano, las formas tradicionales de manejo en muchas organizaciones, la desmotivación de los trabajadores por el desmejoramiento de las condiciones laborales, el empirismo y la improvisación administrativa, entre otros muchos factores, han llevado a que la responsabilidad social no se asuma con la importancia que se merece. O si se asume, aún presenta un fuerte carácter

asistencialista o de simples relaciones públicas, o en muchos casos, con fines publicitarios. El Grupo Petrotesting Colombia SA a través de su política de responsabilidad social propende por la integración con los distintos contextos donde opera convirtiéndose en generadora de bienestar y desarrollo para la población de sus áreas de influencia. Así mismo en el desempeño de su papel social fortalece la promoción del capital humano de las zonas y la interacción de la compañía con su medio social y ambiental. La empresa ha asumido la responsabilidad social dentro de sus estrategias esenciales y se pueden apreciar los tres tipos de responsabilidad social presentados anteriormente. El buen trato a los trabajadores, una escala de salarios que está por encima de otras empresas aún del mismo sector, los programas de bienestar, entre otros, configuran este conjunto de responsabilidades.

2.2 GRUPOS DE INTERÉS – STAKEHOLDERS²⁷

El término stakeholder surge por primera vez en el año 1963 en un memorando interno de Stranford Reseach Institute. A partir de allí se ha incorporado al vocabulario de las organizaciones como un concepto de comunidad empresarial. Se definen a los stakeholders, como los interesados, los cuales pueden ser proveedores, clientes, empleados, accionistas, y la comunidad local. El primer principio de esta teoría es que, "la corporación se debe manejar para el beneficio de sus interesados". Que los derechos de estos grupos deben ser asegurados, y, además, los grupos deben participar, en las decisiones que afectan substancialmente su bienestar.

El segundo principio de esta teoría es, la gerencia un lazo fiduciario a los "interesados" y la corporación como entidad abstracta, debe actuar en el interés de los interesados como su agente y estos deben actuar en los intereses de la corporación de asegurar la supervivencia de la firma, salvaguardando la estancia a

²⁷ BLAIN, Margery. Stakeholder Vs. Shareholder theory.

largo plazo de cada grupo. El segundo principio conduce a creer que si una entidad (la corporación) no sigue el primer principio, el negocio no podrá permanecer vigente. En conclusión, se viola claramente la teoría del stakeholder de las prácticas de negocio.

La relación de stakeholder-compañía presume ser igual para todos los tipos de interesados. Al examinar la naturaleza de las relaciones y de los contratos entre los grupos de interés y las organizaciones una penetración más clara se puede ganar en teoría los Stakeholders. El rango de las relaciones de stakeholder-compañía pueden ocurrir porque diversos interesados influyen en las empresas de diversas maneras, y porque algunos tienen más influencia en las compañías que otros. Hablar de stakeholder, significa no limitarse al planteamiento reflexivo de la responsabilidad social de la empresa ni limitarse a la constatación de la realidad del poder de la empresa. Cuando las empresas interactúan de cerca en comunidad con intereses compartidos surgen los Stakeholders empresariales. Estos son todos los grupos afectados por las decisiones y las políticas de la compañía. Según Mitroff al igual que Cavanagh y McGovern²⁸ distinguen entre Stakeholders internos y externos; consideran internos a los directivos, trabajadores y accionistas y externos a los gobernantes, comunidad local, entorno ambiental y clientes.

Frederick,²⁹ a partir del supuesto de que es necesario considerar las relaciones entre la empresa y sociedad como un sistema interactivo, diferencia entre los compromisos primarios y los secundarios. Los primeros hacen referencia a las relaciones directas necesarias para que la empresa alcance la misión más importante de producir bienes y servicios para la sociedad: trabajadores, accionistas, acreedores, proveedores, clientes, competidores y distribuidores. Mientras que los secundarios son el resultado de los impactos causados por la

²⁸ www.fundacióncorona.com

²⁹ Ibid.

misión o la función primaria de la empresa: comunidades locales, gobiernos (estatal, regional y local), gobiernos extranjeros, movimientos sociales, medios de comunicación, grupos de soporte a las empresas, público en general, etc. Dada estas distinciones de los Stakeholders las lecciones más importantes que surgen de este modelo interactivo son las siguientes:

1. La toma de decisiones, las empresas comparten el poder entre los grupos primarios y secundarios.
2. Los directivos de las empresas requieren cada vez más tener capacidades para afrontar los factores políticos y sociales, involucrados en sus relaciones primarias.
3. La legitimidad de una empresa en la sociedad depende de su actuación en ambas relaciones primaria y secundaria.

Es así que al plantear la consideración de la responsabilidad social, se formula como la puesta en práctica de la estrategia de la organización. Es decir, la estrategia corporativa pide el análisis de los Stakeholders, pero también el de los valores y de las cuestiones sociales implicadas.

La propuesta “El Buen Vecino: una política que busca el bienestar de todos” plantea acciones específicamente a dos grupos de interés: los empleados como parte interesada para el desarrollo de la propuesta. Estos constituyen para la organización recurso humano que es necesario atender y cuidar; es decir empleados tratados con respeto y dignidad y bien capacitados para cumplir sus funciones. Esto no solo es beneficioso para los trabajadores sino también para la propia empresa. Igualmente para la compañía es útil que sus ejecutivos y empleados se involucren en las actividades con la comunidad el otro importante grupo de interés el cual será parte esencial en el desarrollo y aplicación de los resultados de la propuesta.

2.3 EL BALANCE SOCIAL

En el ámbito nacional el documento de mayor relevancia es el “Manual de Balance Social”, realizado en forma conjunta por la OIT, la Asociación Nacional de Industriales- ANDI y la Cámara Júnior. Su formulación parte del hecho de que como consecuencia del reconocimiento de su responsabilidad social, las empresas se plantean objetivos más amplios que el económico, requiriéndose entonces una herramienta de gestión para ambas dimensiones. Con relación al aspecto económico, esta función la cumplen los estados financieros (Balance y Estado de Resultados) y en el aspecto social se viene utilizando en diversos países pioneros en este campo, un informe conocido “Balance Social”, el cual se define como una técnica que permite a la empresa reunir información cuantitativa y cualitativa, por medio de la cual se puede seguir de manera objetiva el desarrollo de sus actividades, en el campo de los recursos humanos, así como medir el desempeño en la implementación de programas de carácter social (internos y externos).

El objetivo principal definido para el Balance Social es el de realizar un diagnóstico de la gestión empresarial en relación al cumplimiento de su responsabilidad social y con base en dicha información, permitir a la gerencia planificar acciones orientadas a aumentar la productividad y eficiencia de sus trabajadores y efectuar un seguimiento de resultados de los mismos. En cuanto a sus ventajas se mencionan las siguientes:

- Facilita el desarrollo de una política social voluntaria y no impositiva.

- Permite replantear y desarrollar la política social de la empresa, facilitando una mejor distribución de los recursos.

- Contribuye a mejorar las relaciones con los sectores internos y externos.

Para implementar el Balance Social en una Empresa, se hace necesario que existan ciertas condiciones que permitan su realización, a saber:

1. Existencia de una política social, que fije los parámetros para el cumplimiento de la responsabilidad, tanto interna como externa.
2. Apoyo de la alta gerencia; de lo contrario será un programa aislado y sin continuidad, que no cumplirá con los objetivos trazados.
3. Existencia de una estrategia corporativa integral, en la cual se integre el Balance Social, con sus objetivos, planes y presupuestos.
4. Conocimiento del concepto y contenido del Balance Social.
5. Definición de objetivos y metas patronales. Las metas deben ser realistas, alcanzables y formuladas por los sectores involucrados.

La metodología para realizar el Balance Social comprende las siguientes etapas:

1. Designación del área responsable y del coordinador.
2. Definición del plan de trabajo.
3. Capacitación, dirigida a crear un lenguaje común y tener unos criterios unificados. Incluirá al coordinador y los miembros del equipo. Debe incluir conocimientos en: política social de la empresa, estructura administrativa de la organización, recursos existentes y significado del balance social.
4. Adecuación del modelo. Se deben definir las variables, los indicadores y los estándares de medición de cada uno de ellos.

5. Recolección de la información. Se utilizarán principalmente encuestas, pero se pueden utilizar otros medios para obtener información.

6. Análisis de la información. Se estudian los datos y a partir de las cifras más relevantes se analiza el significado de éstos.

7. Cuadro de Balance consiste en un resumen de datos numéricos, que deben ir acompañados de las notas y comentarios que sirvan para entender mejor.

8. Presentación a la Gerencia.

9. Evaluación, con el fin de tomar las medidas correctivas que faciliten su elaboración y lleven a resultados óptimos.

10. Establecimiento de metas para el próximo período.

Un aparte principal del Balance Social es el que tiene que ver con las relaciones con la comunidad. Se define aquí como comunidad local, el municipio donde está localizada la empresa. Los programas con ésta son de varios tipos:

- Infraestructura, que consiste en la contribución que la empresa hace voluntariamente para mejorar vías, servicios públicos, etc.

- Recreación: incluye programas relativos a la cultura en todas sus manifestaciones (social, deportiva, turismo, etc.).

- Educación y Salud.

- Creación de empleo. Más allá del empleo directo o indirecto generado se trata del apoyo que pueda dar a la creación y desarrollo de microempresas.

- Asesoría de la comunidad, brindada a instituciones cívicas, culturales y deportivas, para la solución de problemas, investigación de necesidades o promoción del desarrollo local.

Con relación a la sociedad, se mencionan las siguientes posibles acciones que una empresa puede desarrollar:

- Apertura de nuevas oficinas y plantas.
- Desarrollo de nuevos productos y tecnología propia.
- Sustitución de importaciones.
- Otros programas especiales.

Y con relación al sector público:

- Pago de impuestos.
- Aportaciones (Seguridad social, Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, etc.)
- Participación en proyectos del sector público.
- Participación de empleados en entidades públicas.

2.4 RESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL

El fenómeno central del mundo actual es la globalización, estimulado por el libre cambio comercial y el abaratamiento de las comunicaciones y el transporte. Precisamente, con respecto a las comunicaciones, la globalización ha llevado asociada una mayor transparencia de la información, permitiendo conocer con mayor facilidad las actuaciones de las empresas en sus diferentes áreas de influencia, por lejanas que éstas parezcan. Así, ante determinadas noticias o situaciones, independientemente de lo que hagan las propias empresas, e incluso de que sean positivos los resultados económicos que obtengan, sus activos

intangibles, considerados los de mayor importancia, pueden desvalorizarse con gran rapidez, poniendo en riesgo su legitimidad social y su misma existencia.

De ahí que la responsabilidad social ha ido tomando una nueva dimensión en las empresas, demandando de ellas una gestión cuidadosa como en cualquier otro ámbito de valor estratégico, yendo más de lo anecdótico, lo filantrópico y lo asistencial, y que se proyecta hacia los trabajadores, clientes, proveedores y sociedad en general. Este proceso se evidencia por la consecutiva aparición en los últimos años, de directrices y pautas de actuación en esta materia en manos de organismos internacionales, destacándose en forma especial la participación de las Naciones Unidas y de la Organización Internacional del Trabajo-OIT.

Entre estos documentos cabe destacarse los siguientes:

- Modelo Europeo de Excelencia Empresarial, EFQM (2000).- UN / Global Compact Initiative 2000.
- OIT / Principios de actuación de empresas multinacionales (1997/2000) y conjunto de Convenios y Recomendaciones.
- OCDE/ Directrices para empresas multinacionales 2000.
- Norma SA 8000 Social Accountability 8000 (Acción Social)
- Global Compact de Naciones Unidas. Global Report 2003.

La siguiente es una reseña de algunos de ellos:

- Norma SA 8000. Responsabilidad Social 8000. Formulada por la International Accountability. Norma uniforme y auditable mediante un sistema de verificación por terceras partes. Igualmente, es un documento abierto susceptible de ser mejorado con aportes de las partes interesadas en el mismo; de hecho, en este proceso han participado empresas privadas, organizaciones no gubernamentales

y sindicatos. La Norma está acompañada del Documento Guía SA 8000 que la ayuda a explicar, ofreciendo además métodos para verificar su cumplimiento.

La Norma insta a acatar por parte de las empresas las legislaciones nacionales y cualquier otro derecho aplicable. Específicamente, respetar los principios de los siguientes instrumentos internacionales: Declaración Universal de los Derechos Humanos, Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer y las diversas convenciones y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo-OIT. El capítulo III de la norma contiene una serie de definiciones básicas de términos contenidos en el documento, como compañía, proveedor/subcontratista, trabajo joven, trabajo infantil, trabajo forzado, entre otros. En el Capítulo IV plantea los requerimientos de responsabilidad social, que se pueden resumir en los siguientes planteamientos:

- La compañía garantizará que los salarios pagados cumplan, como mínimo, la normatividad legal y las reglas establecidas por cada industria, de modo que la remuneración sea suficiente para cubrir las necesidades básicas del trabajador. No hará deducciones de los salarios por razones disciplinarias.

- La alta administración de la compañía definirá su política respecto a la responsabilidad social. Garantizará que los requerimientos de esta Norma sean comprendidos y aplicados a todos los niveles de la organización. Igualmente, establecerá y mantendrá procedimientos para comunicar regularmente a todas las partes interesadas datos y otra información relativa al cumplimiento de los requerimientos de la Norma.

El Global Compact de Naciones Unidas (Global Reporting Initiative 2003).

Este documento establece los siguientes principios:

- Se requiere a las empresas que apoyen y respeten la protección de los derechos humanos en su ámbito de influencia.

- Se requiere a las empresas que defiendan la libertad de asociación y el derecho la negociación colectiva; eliminación de toda forma de trabajo forzado u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y toda forma de discriminación laboral.

- Se motiva a las empresas a apoyar un enfoque de precaución frente a los retos medioambientales, promoviendo una mayor responsabilidad medioambiental y el impulso y difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

El Documental presenta una tabla que puede ser usada como guía orientativa para las empresas que adhieran a los principios del “Global Compact de Naciones Unidas”, enumerando los indicadores de actuación.

- Modelo EFQM. El Modelo EFQM de Excelencia se creó en 1992 como marco para la gestión por parte del “European Quality Award”. Este es el organismo más importante en el ámbito europeo para el reconocimiento de la calidad a nivel nacional y regional. El Modelo consiste en una herramienta para la gestión de la calidad y su objetivo es orientar a la empresa hacia el cliente. El actual modelo ha sufrido varias modificaciones desde su creación. La última versión se denomina “EFQM Model Of Excellence”. Uno de los resultados buscado con éste es el de sensibilizar al equipo directivo y del resto del personal de la organización para cumplir el objetivo de mejorar la calidad de sus productos y servicios.

El Modelo consta de nueve criterios que representan las distintas áreas de la dirección de la empresa. Los cinco primeros se denominan criterios agentes y hacen referencia a los medios que están consiguiendo las mejoras en la calidad de los productos, servicios, procesos y sistemas de organización. Los otros cuatro

criterios también llamados “criterios resultados” representan una estimación de lo que la organización consigue con cada uno de los actores que intervienen en la misma: cliente, empleados, sociedad e inversiones. Cada uno de estos criterios se desglosa en criterios más específicos. Para cada grupo de criterios tienen además unas reglas de evaluación basadas en la “Lógica REDER”.

No sobra mencionar que los documentos no tienen una obligatoriedad legal para las empresas, aunque han surgido en un contexto que cada vez más ejerce presión social sobre las empresas para que no se centren sólo en sus beneficios económicos, sino que asuman igualmente una responsabilidad más integral frente a toda la sociedad; presión que ha llevado a no pocas empresas a desaparecer al perder su legitimidad social. Por otra parte, a primera vista parece evidente en las reseñas presentadas, que la mayoría de los documentos se centran en la responsabilidad social interna de las empresas, especialmente con sus trabajadores. Pero en realidad, sus planteamientos hacen parte de una visión estratégica de la responsabilidad social; en otras palabras, que el pago por ejemplo de salarios justos, o el mejoramiento del bienestar de los trabajadores, necesariamente redundará en beneficio de la comunidad de su área de influencia, lo mismo, si ofrece servicios o productos de calidad. Visión estratégica que va más allá de la visión asistencialista o filantrópica que aún predomina respecto al compromiso de las empresas frente a la sociedad.

2.5 RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN EL CONTEXTO DE COLOMBIA

La responsabilidad social tiene una historia en Colombia que comienza hacia la década del 60, con la creación de las primeras fundaciones en el país; entre ellas las siguientes: Codesarrollo (Medellín, 1960); Fundación Carvajal (Cali, 1962), Fundación Corona (Medellín, 1963), Fundación FES (Cali, 1964) y creación del Programa de Maestría en la Universidad del Valle, primer espacio donde se

debate el concepto de RSE entre la academia y empresarios, con la presencia de conferencistas de talla internacional como Peter Drucker.

En los años 70, hacia 1977, Fabricato y Enka, dos empresas antioqueñas toman la iniciativa de medir su gestión social a través del primer Balance Social. Por su parte Incolta y FES patrocinan la realización del estudio “Hacia un nuevo compromiso del Empresario en Colombia”, donde se hizo evidente la necesidad de unificar el criterio de la clase dirigente sobre el desarrollo del País. En 1979, Incolta dicta seminarios sobre el tema y realiza estudios sobre la función social del empresario.

En la década del 80, en 1981 la ANDI elabora el primer modelo de Balance Social basado en el modelo francés. Por otra parte, el Centro Colombiano de Relaciones Públicas- CECORP, realiza un congreso en Medellín donde se llama la atención sobre la necesidad de incorporar el concepto de Responsabilidad Social Empresarial en el proceso de toma de decisiones, de alcanzar objetivos económicos en términos éticos y sociales, y efectuar inversiones sociales y proceder por el interés público. En 1986, la Cámara Júnior inicia el programa de proclamación de la empresa con mejor proyección social. En la década del 90, la Constitución de 1991 introduce el concepto de función social de la propiedad; igualmente, garantiza a los individuos el derecho a la propiedad privada, resaltando la importancia de que ésta esté al servicio de la sociedad.

En síntesis, entre las iniciativas empresariales relacionadas con la responsabilidad social merecen mención las siguientes:

- **El Comité de Responsabilidad Social Empresarial:** creado por la ANDI, que nace del interés de concienciar a las empresas sobre el tema y cuyos objetivos son: compartir experiencias, documentar y conocer más sobre el tema por parte

de los empresarios y compartir y desarrollar con los empresarios las herramientas que existen para medir las acciones sociales.

- **Centro Colombiano de Responsabilidad Social:** organización no gubernamental sin ánimo de lucro, creado en 1994 por iniciativa y aporte de la Fundación Social y con el apoyo de la Fundación Interamericana (IAF) y que se ha dedicado a la divulgación, promoción, investigación y asesoría a las de empresas en temas como Responsabilidad Social Empresarial y Ética de las organizaciones.

- **Corporación Compartamos con Colombia:** empresa asesora sin ánimo de lucro que busca tener impacto material en los siguientes frentes estratégicos: brindar apoyo institucional a un grupo selecto de entidades y proyectos sin ánimo de lucro para aumentar su viabilidad y efectividad; incrementar el flujo de donación privada extranjera hacia Colombia y apoyar su óptima utilización, y servir de ejemplo para que empresarios y ejecutivos jóvenes adquieran un mayor compromiso social con Colombia.

- **Indupalma. Una Comunidad Empresarial:** empresa dedicada al cultivo de palma africana y a la extracción de aceite crudo, desarrolló desde hace ocho años una relación "gana-gana" en medio de las condiciones más adversas. En 1995, Indupalma empezó a construir un modelo social solidario que tenía como principal objetivo desarrollar empresarios en la comunidad de San Alberto, sur del Cesar. Estimuló la creación de cooperativas de trabajo asociado, que en un principio prestaban servicios y mano de obra a la empresa. Se les adjudicaban áreas de cultivo para que realizaran labores de mantenimiento, limpieza y recolección del fruto. Luego, Indupalma vendió a las cooperativas maquinaria y equipo, que los asociados pagaban con su trabajo. La clave ha sido que cada cooperativa mantiene su independencia y esto ha llevado a una altísima participación y motivación por parte de la comunidad, que ha evolucionado, creando empresarios y verdaderos líderes campesinos, en medio de una región rodeada por la

violencia. El caso de Indupalma es un modelo diferente de desarrollo social y su éxito está en que ha producido resultados extraordinarios tanto para la comunidad como para la misma empresa.

- **La Alquería: Una Alianza Productiva:** la participación de La Alquería ha ido evolucionando hacia una clara alianza entre esta empresa, el Departamento de Cundinamarca y los pequeños productores de leche de la región. El proyecto se está gestando en los municipios de Monta, Junín y Guatavita y la idea es que cada comunidad recolecte las pequeñas producciones de los campesinos y genere así mayores volúmenes de leche que La Alquería se compromete a comprar. La capacitación juega un papel esencial en el proceso, pues la empresa maneja muy altos niveles de calidad y necesita que los pequeños productores repliquen ciertos procedimientos para garantizar la calidad de la leche. Los empleados de la empresa se encargarán de esa capacitación y les enseñarán sus destrezas y conocimientos sobre calidad, conservación de la leche, productividad de las fincas, etc. Los mayores volúmenes producidos se utilizarán en el programa del Plan Nacional de Nutrición y Alimentación, pero La Alquería contempla nuevos usos que generarán un mayor valor a la empresa, como la exportación de leche.

Respecto a los instrumentos desarrollados, son relevantes los siguientes:

- **Balance Social-1987. Propuesto por la ANDI:** instrumento de gestión para planear, organizar, dirigir, registrar, controlar y evaluar la gestión social de una empresa en un periodo determinado.

- **Florverde:** programa de Asocolflores de autogestión social y ambiental en la floricultura colombiana.

- **Estado de Arte de la Responsabilidad Social – 2003:** documento que permite el conocimiento en forma más detallada de hasta el momento 43 instrumentos-

Normas, estándares, premios, mejores prácticas- que sirven como referencia del trabajo que a nivel internacional se está realizando con la responsabilidad social de las empresas.

En síntesis, el tema de RSE no es nuevo en Colombia. Son muchas y diversas las iniciativas que se han desarrollado y están vigentes con respecto al tema. Pero quizás, el aspecto más relevante de esta evolución, es la aparición en la misma Constitución Política de este tema, al asignarle a la propiedad privada una función social. No obstante, aún falta bastante para avanzar en el sentido de que todas las empresas colombianas tomen la responsabilidad social como un aspecto estratégico de su dinámica, y no como una simple cuestión de imagen. El Grupo Petrotesting Colombia, a partir del 2004 lleva a cabo su Responsabilidad Social de manera organizada a través de la creación del Departamento Gestión Social, enmarcado dentro de un Plan de acción social determinado por un conjunto de políticas institucionales y orientado por principios corporativos establecidos.

En GPC la Responsabilidad Social apunta a nivel interno a sus trabajadores y a nivel externo al compromiso con el desarrollo de las comunidades en las áreas de influencia, generando así beneficios para sus pobladores y la empresa; reflejados estos en la satisfacción de los procesos de producción de la compañía dentro de las zonas donde opera ya que no se pueden desconocer las características culturales de cada región.

Hay que resaltar en este punto que la compañía, acorde con sus políticas de Responsabilidad social, participa y promueve procesos orientados a la consecución de un mayor bienestar para las comunidades del área de operaciones, pero sin pretender reemplazar la función del Estado en estas zonas. Es así que los procesos adelantados han permitido, de una parte mejorar el nivel de bienestar de una porción de la población y de otra estructurar la experiencia de gestión social fortaleciendo la imagen y credibilidad de la empresa en la región.

Además de las actividades propias de la industria de hidrocarburos, el Grupo Petrotesting Colombia-GPC ha desarrollado la política de responsabilidad social basada en la cooperación con el desarrollo local, regional y de las comunidades en las áreas donde hace presencia, buscando mejorar la comunicación y las relaciones con las administraciones municipales, entidades públicas y privadas y con los habitantes de las zonas de influencia, bajo los lineamientos de las políticas corporativas en la consecución del desarrollo.

3. GRUPO PETROTESTING COLOMBIA

3.1 COMPONENTES DEL GRUPO PETROTESTING COLOMBIA

El Grupo Petrotesting Colombia, esta conformado por cinco compañías colombianas: Petrotesting Colombia, Colregistros Ltda., Sumprocol Ltda., Petrofood Ltda. y Petrotesting Drilling Ltda. La Empresa fue incorporada como una sociedad anónima mediante Escritura Pública No 6982 de septiembre 2 de 1985 emitida por la Notaría Pública No. 9 de Bogotá. El 9 de febrero de 1993 Petrotesting fue transformado en una corporación de acciones mediante la Escritura Pública No. 269 emitida por la Notaría Pública No. 45 de Bogotá. Su domicilio es la capital del País. Su propósito es proporcionar servicios a la industria Petrolera, del Gas Natural y el Carbón y posee un portafolio de activos de producción, desarrollo y explotación operado en este momento por una nómina de 250 personas, entre las que se encuentran Administradores Financieros, Ingenieros, Geólogos, personal calificado en exploración y explotación, profesionales sociales, contadores, asistentes para la oficina principal y para la operación de campo, aunado a modernas comunicaciones, sistemas computarizados y equipo petrolero, quienes están preparados para efectuar un buen desarrollo del negocio. En los 20 años que lleva de operación, ha desarrollado un claro y oportuno entendimiento de la forma en que se hacen negocios en Colombia y ha entablado una fuerte relación con ECOPETROL. La actividad principal realizada por el Grupo Petrotesting es la investigación, exploración y explotación de Petróleo, Gas Natural, Carbón y otros Hidrocarburos y minerales, y el transporte, tratamiento y comercialización de dichos productos y la prestación de servicios técnicos relacionados con la industria Petrolera. Específicamente, cada Compañía del grupo presta los siguientes servicios:

COLREGISTROS LTDA., presta servicios de toma de registros de producción que son usados para evaluar la distribución de fracturas, efectividad en acidificaciones, reparaciones de canales detrás del casing, integridad de tubería, efectividad de inyección en recuperación secundaria, trazadores radioactivos para la evaluación y monitoreo de inyección de agua. Los servicios que presta son: Wirline, Memory Gauge, Cañoneo, Toma de registros, Pozo testing.

SUMPROCOL LTDA., es una compañía de suministro de productos industriales relacionados con el sector energético, como lubricantes, fluidos de completamiento y productos químicos. Esta empresa representa y distribuye para Colombia un gran número de marcas extranjeras en la industria del petróleo. Petrotesting posee el 100% de Sumprocol.

PETROTESTING DRILLING LTDA., esta a cargo de los servicios de perforación, reacondicionamiento y estimulación de pozos, administración y suministro de servicios relacionados con personal, herramientas y equipos especializados.

PETROFOOD LTDA., fue creada con el conocimiento de las necesidades del trabajador petrolero, en las condiciones difíciles en las cuales desarrolla su actividad. El objetivo principal de esta empresa es la prestación de servicios para campos petroleros tales como: alimentación, hospedaje, entretenimiento y limpieza.

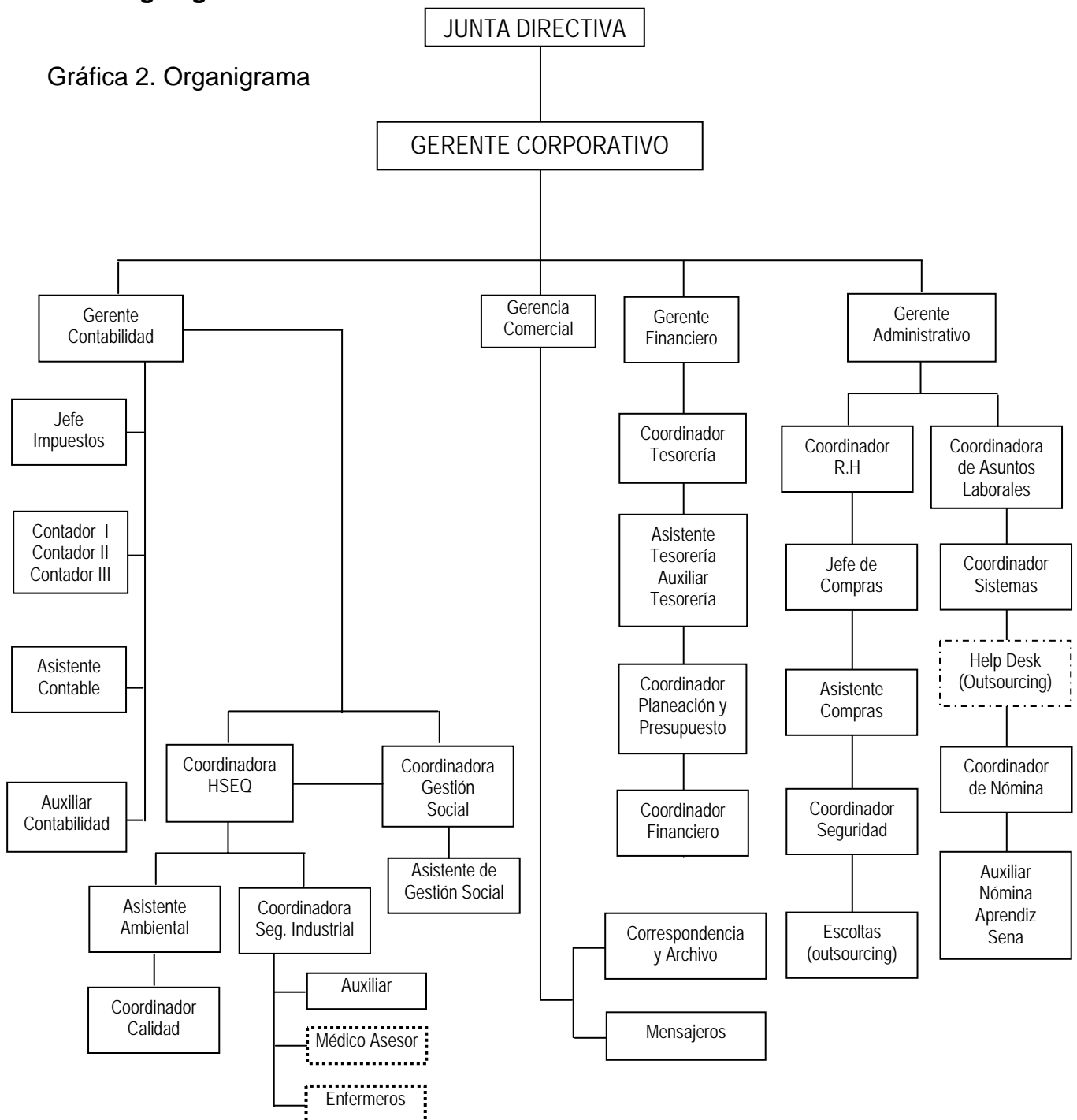
3.1.1 Misión. Explorar y producir energéticos bajo estándares de calidad y control ambiental que correspondan a los requerimientos y nuevas oportunidades del sector, promoviendo la investigación y desarrollo, generando riqueza con un impacto social positivo sobre las comunidades en donde se desarrolla su actividad.

3.1.2 Visión. Ser una empresa líder en energéticos con un crecimiento alto y sostenido, cuya constante labor en la búsqueda de nuevos negocios rompa

paradigmas. Una empresa que reporte beneficios sociales dentro del marco de su actividad que promueva el talento humano y cuente con colaboradores idóneos, éticos y comprometidos.

3.1.3 Organigrama

Gráfica 2. Organigrama



3.2 DEPARTAMENTO DE GESTIÓN SOCIAL

3.2.1 Misión. Promover y fortalecer las relaciones armónicas con los sistemas que componen el entorno de las operaciones del Grupo Petrotesting Colombia, a través de la creación de nuevos espacios de comunicación, participación, concertación y gestión ciudadana y comunitaria, con el fin de viabilizar el desarrollo óptimo de nuestras actividades y una favorable interrelación empresa – entorno en cumplimiento de la política corporativa.

3.2.2 Visión. Somos un equipo humano que busca ser reconocido por el compromiso y liderazgo en los procesos direccionados a la participación y autogestión de las comunidades del área de influencia del Grupo Petrotesting Colombia, promoviendo su desarrollo sostenible y el mejoramiento de la calidad de vida de quienes las componen.

3.2.3 Principios

- **RESPONSABILIDAD.** Somos responsables de los efectos que se derivan de las actividades que desarrollamos directamente en nuestra área de influencia.

- **COMPROMISO.** Estamos comprometidos con el desarrollo local, regional y nacional, a través del Plan de Gestión Social de la empresa, que se ejecuta conjunta y cofinanciadamente con las comunidades y los entes gubernamentales.

- **SOLIDARIDAD.** Nuestras relaciones giran en torno a la corresponsabilidad institucional y comunitaria, y a la consecución de beneficios mutuos, evitando el paternalismo y asistencialismo social.

- **RESPETO.** Hacia la diferencia cultural, política, religiosa, de género y autonomía en la toma de decisiones; en los diferentes niveles con los que interactuamos: local, regional y nacional.

- **ÉTICA.** Nos movemos dentro de un código ético, que cubre los diferentes campos de nuestro accionar: técnico, ambiental, social y económico.

3.2.4 Plan de Gestión Social. Los Programas o ejes fundamentales dentro de los cuales se realizan las actividades en cada área influencia son los siguientes:

Programas y acciones principales del Plan de Gestión Social

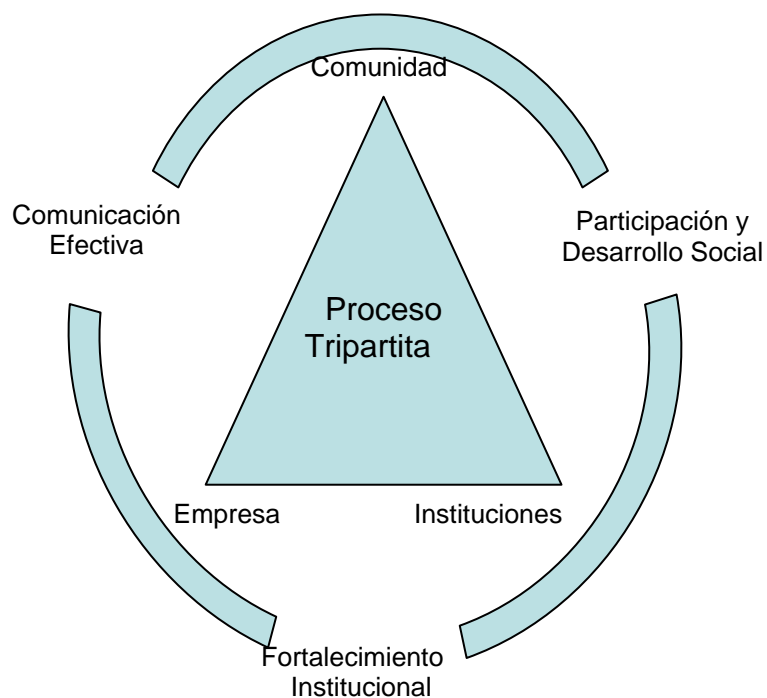
Cuadro 1. Plan de Gestión Social

PROGRAMA	ACCIONES PRINCIPALES
Autogestión y Desarrollo Comunitario	Reconocimiento del área de influencia Acercamiento y sensibilización comunitaria Diagnóstico comunitario y priorización de necesidades básicas Programa de Inversión Social (esquema tripartito: empresa – comunidad – Estado) Programas de capacitación y autogestión comunitaria.
Generación de empleo	Autogestión comunitaria - proyectos productivos Socialización políticas corporativas a empresas contratistas Políticas de Participación laboral (100% personal no calificado de la zona)
Comunicación efectiva Y contingencia social	Socialización de políticas corporativas y proyectos a comunidades e instituciones del área Socialización Plan de Manejo Ambiental. PMA Atención a solicitudes, inquietudes e impactos sociales
Fortalecimiento corporativo	Talleres sobre la Industria del Petróleo y generación de regalías para instituciones y comunidades Gestión de Recursos y Convenios tripartitas Posicionamiento Imagen Institucional Fortalecimiento y Actualización en Responsabilidad Social

FUENTE: Archivo Gestión Social - GPC

Estrategias para el relacionamiento con el entorno:

Gráfica 3. Estrategias de Gestión Social GPC.

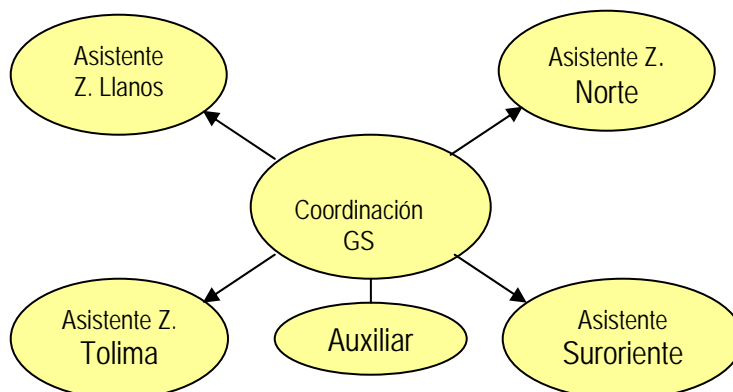


FUENTE: Archivo Gestión Social - GPC

El Departamento de Gestión Social esta conformado por un equipo altamente especializado de siete profesionales de las ciencias sociales y humanas, organizados en las siguientes competencias:

- Coordinación – 1.
- Asistentes de zonas – 5.
- Auxiliar de Dpto. – 1.

Gráfica 4. Organigrama Operativo de la Gestión Social



FUENTE: Archivo Gestión Social – GPC

3.3 GRUPOS DE INTERÉS: PERSONAL GPC Y COMUNIDAD ÁREA DE INFLUENCIA DIRECTA – AID.

Los Stakeholders³⁰ son individuos o grupos con una multiplicidad de intereses, expectativas y demandas las cuales una empresa debe proporcionar y proyectar a la comunidad. Los Stakeholders poseen atributos y los más importantes son: la legitimidad, el poder y la urgencia.

- **Legitimidad.**- Es la validez percibida de la demanda de un Stakeholders.
- **Poder.**- La habilidad o capacidad para producir un efecto en la empresa.
- **Urgencia.**- Es el grado de las demandas que exigen la atención inmediata.

La empresa debe establecer la sensibilización y la comunicación con sus Stakeholders, para el desarrollo sostenible de los canales de seguimiento y para identificar las necesidades y demandas que la compañía debe satisfacer permanentemente. Las empresas y sus Stakeholders juegan un papel muy importante para liderar un futuro mejor en los niveles corporativos promoviendo un desarrollo sostenible y el reconocimiento de la sociedad; para ello la organización

³⁰ Ibid. Pág. 25.

trabaja con responsabilidad social la cual es una iniciativa orientada al cumplimiento de la política de la compañía. La responsabilidad social empresarial es hacer un cambio en la mentalidad de muchas empresas y para ello se necesita unir esfuerzos entre las empresas involucradas y sus Stakeholders para conseguir una armonía entre ambos y al mismo tiempo beneficios económicos, medioambientales y sociales. La responsabilidad social empresarial es crear un valor para los distintos grupos de interés de la organización (personal GPC y comunidad AID) que concurren en la actividad empresarial, evaluando los resultados en términos de practicas laborales con respecto a los derechos humanos y de cooperación social en el mejoramiento de la calidad de vida, en todas las regiones donde opera la empresa. Los Stakeholders es un enfoque integrador que no solo cumple con sus obligaciones económicas, legales, éticas y sociales con respecto a sus accionistas, sino también hacia a los empleados, clientes y comunidades locales. Hoy en día, la imagen de una empresa depende en gran medida de saber crear relaciones de confianza con los grupos de interés. Los grupos de interés implicados tienen cada uno sus formas particulares de realizar reclamaciones, demandas y objetivos a la empresa. Es por ello que las relaciones entre la empresa y estos grupos de interés deben ser entendidas dentro de su total complejidad con cambios continuos, relaciones ambiguas y a veces enfrentadas entre y dentro de ambos contextos. La implicación directa por parte de la gestión de la empresa a los grupos de interés enunciados puede llegar a evitar conflictos antes de que lleguen a un punto crítico. La organización GPC busca definir qué espera recibir de los “interesados” y qué está dispuesta a dar. La comunicación con estos grupos de interés es parte del negocio diario y sucede continuamente: cuando va dirigida a los empleados GPC y las comunidades áreas de influencia directa- AID. Para garantizar el éxito de la responsabilidad social de la empresa es necesario establecer un relación abierta, sincera y activa, entre todos los Stakeholders de la compañía. Es decir conseguir un nivel de confianza mutua, respeto y la comprensión de las necesidades de cada uno es un

requerimiento fundamental para GPC ya que esto constituye un factor importante para un desarrollo satisfactorio y sostenible del proceso.

3.4 ZONAS DE OPERACIÓN

Actualmente, Petrotesting obtiene sus mayores rendimientos de Contratos celebrados con ECOPETROL y otras importantes compañías petroleras. Estos puntos de operación se encuentran localizados a lo largo del territorio nacional y corresponden a:

3.4.1 Zona Tolima. El chaparruno como buen tolimense, se caracteriza por su orgullo por estas tierras, sus gentes gozan de una cantidad de leyendas y de vida folklórica que le han dado merecida fama literaria. Tal vez, la tradición y el gusto por la danza, el canto y la música, se deban a las costumbres indígenas heredadas. Su espíritu emprendedor y su tranquilidad frente a la adversidad han destacado a los habitantes de esta región como ciudadanos de bien, hombres intrépidos, valerosos del orden y la libertad. Los habitantes de este municipio y de las áreas de influencia se caracterizan por ser seres humanos amables, tranquilos y tendientes a mantener conflictos entre familias que se señala como histórico en la región. En sus rasgos físicos se refleja aún en la actualidad la influencia indígena de sus antepasados, además de ello todavía mantienen costumbres gastronómicas como son los muy nombrados tamales tolimenses, lechona, arepa, los biscochos (achiras), chicha y guarapo; estas habilidades se han transmitido de generación en generación entre las familias. Las fiestas y ferias son la muestra de la alegría, tradicionalismo y folclor del pueblo.

Ubicación: Chaparral es uno de los 47 municipios del Dpto. del Tolima y se localiza al sur-occidente de su territorio. La mayor parte de sus límites territoriales están definidos por accidentes naturales como el río Saldaña que es considerado el más importante del Departamento. El municipio del Chaparral está localizado a

los 3° 44", latitud norte y a 75° 29" de longitud oeste del meridiano Greenwich. Su altura es de 854 metro sobre el nivel del mar, con temperatura media de 24 grados centígrados. Su área total es de 2.124 kilómetros cuadrados, circunstancia que lo coloca, con Ataco, como uno de los más extensos. Está ubicado a 153 kilómetros de Ibagué. Su recorrido desde la capital tolimense tarda, en promedio, dos horas y 30 minutos. Su extensión, en gran parte, es montañosa, pero tiene, también tierras planas.³¹

- **Contrato de Asociación Chaparral - Campo Pauta:** el pozo productor y el bloque están ubicados en las veredas Lemayà y Yaguara del municipio de Chaparral en el Departamento del Tolima. Su acceso es por vía terrestre pavimentada, hasta el sitio Los Mangos en el punto medio entre la localidad de Olaya Herrera y la cabecera municipal de Chaparral; de este punto, se parte por carretera destapada hasta el pozo. El área de producción se rige por un contrato de asociación entre ECOPETROL y Petrotesting Colombia. La distribución de la producción es 80% para Petrotesting Colombia y ECOPETROL y 20% de regalías.

- **Contrato de asociación Tolima B – Campo Río Saldaña:** geográficamente está en las veredas Mesa de Puracé y Guainí del municipio de Chaparral en el Departamento del Tolima y distan 13 Km. al sur-oeste de la cabecera municipal. Se cuenta con vías de acceso en excelente condiciones, que permite llegar a todos los sitios claves para el proyecto. El oleoducto del Magdalena Alto corre por su margen oriental. El contrato tiene una duración de 28 años. La producción del campo se vende a mercados diferentes mediante un contrato de compra con Hocol y otros compradores locales.

- **Contrato de asociación San Luis:** el campo Montañuelo está localizado a 11 Km. del municipio de San Luis, departamento del Tolima. Hace parte del contrato de asociación San Luis en el que Petrotesting tiene una participación del 50% y

³¹ PLAN DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL. P.O.T. Municipio de Chaparral – Tolima. 2002.

ECOPETROL del 50%. El objetivo de este contrato es el de suministrar una cantidad diaria del gas producido en el campo Montañuelo equivalente a la cantidad diaria solicitada por ECOPETROL hasta de 8 MCFPD.

- **Contrato de asociación campo Chenche:** se encuentra localizado vía la Vereda El Baurá, en el Valle del Alto Magdalena, aproximadamente a 9 Km. del municipio de Purificación, Departamento del Tolima. La distribución de la producción es: Regalías: 8%, ECOPETROL: 70%, y Petrotesting 22%.

3.4.2 Zona Llanos. Los tres grandes sectores que conforman la sociedad llanera son: El sector indígena, llanero y colonos. La sociedad colonizadora abarca también grupos emigrantes del interior del país, ampliando la frontera económica del piedemonte llanero. Otro sector es la población indígena, ubicada en resguardos, reservas y asentamientos. El llanero es producto del mestizaje entre el conquistador europeo y el indígena nativo de los Llanos Orientales. El negro también tuvo participación en el mestizaje de esta región aunque, con más intensidad en los Llanos Venezolanos. Dentro de los rasgos socioculturales que caracterizan a los habitantes de este municipio se destaca el espíritu alegre, soñador y amante de la naturaleza. Conducta que se percibe a través del canto, la trova llanera y el baile típico del joropo, actividades que realizan con gran facilidad tanto niños como adultos y es motivo de orgullo para sus gentes. Sumado a esto otra característica que identifica al poblador de esta área, es su dieta singular compuesta por la popular “mamona” (ternera a la llanera), chigüiro y gran variedad de pescado que extrae del río Meta. Es así que las largas y arduas jornadas laborales las compensa a través del disfrute de estas comidas.

Ubicación: el municipio de Puerto López, ocupa la posición geográfica 4°05'45” de latitud norte y 75°57'30” de longitud Oeste. Esta localizado en el centro norte del Departamento del Meta destacándose a nivel nacional como centro geográfico de Colombia. Su temperatura máxima anual es de 30,6° C. Su clima es catalogado

como tropical lluvioso. Se encuentra a una distancia de 206 Km. de Santa fe de Bogotá y a 83 Km. de Villavicencio. Los límites al norte con los municipios de Cumaral, Cabuyaro y el Departamento de Casanare; al oriente con el municipio de Puerto Gaitan; al sur con el municipio de San Martín, y al occidente con los municipios de San Carlos de Guaroa y Villavicencio.³²

- **Contrato de producción Valdivia – Almagro:** el Campo Valdivia – Almagro está localizado en la vereda Yucaito a 50 Km. de Puerto López, Departamento del Meta, y tiene una extensión de 40 Km². Los pozos Valdivia 1 y Almagro 1 y 3 están ubicados en municipio de Puerto López, Departamento del Meta. Pertenece a la cuenca de los Llanos Orientales, en la subcuenca del Casanare en el Oriente de Colombia. La compensación que paga ECOPETROL, por este servicio, consiste en una tarifa por barril producido y entregado en las condiciones exigidas en el contrato. En cuanto a la infraestructura existente, se incluye la de producción, tratamiento de crudo, manejo de aguas en el campo, la de cargue, transporte y entrega de crudo en las instalaciones de ECOPETROL. Esta infraestructura se encuentra construida adecuadamente para la producción diaria del campo. Se cuenta además con todos los estudios y los permisos de las autoridades ambientales para la perforación de pozos de desarrollo.

- **Contrato de asociación campo la Punta:** está localizado en el Departamento del Casanare, 22 Km. al occidente del Municipio de Maní. La distribución de la producción es: Regalías: 8%, ECOPETROL: 70%, Petrotesting: 22%.

- **Contrato de asociación Bloque Menegua:** está ubicado dentro de las jurisdicciones municipales de Puerto López y San Martín en el Departamento del Meta. El área tiene dos rutas de acceso en excelentes condiciones desde la cabecera municipal. El área contratada incluye 56.984 hectáreas

³² PLAN DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL. P.O.T. Municipio de Puerto López – Meta. 2001.

aproximadamente, en las cuales se encuentran incluidas 840 hectáreas que corresponden al contrato Valdivia-Almagro. El período de exploración inicial es de 3 años, pero puede ser extendido por otros 3 años en etapas adicionales de 12 meses cada uno. El bloque Menegua se encuentra regido por el Contrato de Asociación entre ECOPETROL y Petrotesting Colombia, en el cual Petrotesting tiene una participación del 70%, ECOPETROL el 30% y las regalías son variables.

3.4.3 Zona Norte.

- **Contratos de asociación campo Río de Oro y campo Puerto Barco:** estos campos están localizados en la parte norte de la cuenca del Catatumbo, entre los ríos Catatumbo y Río de Oro a 67km y 85km respectivamente. Los campos están en el municipio de Tibú, en el Departamento del Norte de Santander.

- **Contrato de asociación campo La Rompida:** la Rompida tiene una extensión de 400 Km. cuadrados aproximadamente. Se encuentra localizado en el Departamento de Antioquia en la cuenca del Valle Medio del Magdalena, al margen izquierdo del Río Magdalena, entre los campos de Cantagallo y Yarogui, al norte del Campo Casabe.

3.4.4 Zona Suroriente.

- **Contrato de producción incremental suroriente:** el campo Suroriente está localizado en la frontera con Ecuador limitado por el río San Miguel y el campo Frontera, Ecuador, a 35 Km. de Puerto Asís, Departamento del Putumayo. Tiene una extensión de 36.5 mil hectáreas. Geológicamente está ubicada en la cuenca del Putumayo.

4. PROCESO DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL EN EL GRUPO PETROTESTING COLOMBIA

El desarrollo de éste capítulo inicia con la presentación del diagnóstico preliminar existente, el cual fue realizado por el Departamento de Gestión Social y ampliado por los estudiantes en práctica; continúa con la Planeación, los recursos utilizados, y el respectivo cronograma de actividades el cual se realizó en su totalidad. Luego se describen las actividades ejecutadas en las comunidades abordadas durante la intervención profesional, como parte de los lineamientos del área de Gestión social.

4.1 DIAGNÓSTICO

La práctica profesional en el área de Gestión Social de GPC - Grupo Petrotesting Colombia se realizó desde Octubre de 2004 hasta Febrero de 2005, centrando la intervención en las siguientes áreas de influencia:

- **Zona Tolima:** departamento del Tolima, municipio de Chaparral, en las veredas Yaguara y Lemayá el Proyecto Pauta y en las veredas Mesa de Puracé y Guainí el Proyecto Río Saldaña.

- **Zona Llanos:** departamento del Meta, municipio de Puerto López, en la vereda Yucaito el proyecto Campo Valdivia.

Estas zonas de influencia del Grupo Petrotesting, se caracterizan por su bajo nivel en las condiciones de vida, poca presencia estatal, y poco desarrollo institucional, con carencias notables a nivel de necesidades básicas como salud, educación, vivienda y saneamiento básico. De ahí que las comunidades residentes presentan

una alta expectativa ante la industria del petróleo, por su impacto en la generación de empleos, altos salarios y obras de beneficio social. En lo que respecta a la gestión social del Grupo Petrotesting, durante los primeros años (1998-2003) no existió en la compañía un marco de gestión social específico. Se realizaban acciones puntuales (entrega de mercados, medicamentos, ropa, etc.) que beneficiaban a las comunidades, sin tener en cuenta posibles consecuencias de las mismas, y sin un seguimiento a los procesos generados. Se les conocía como ayudas comunitarias y consistían concretamente en soluciones reactivas y/o en la entrega de apoyos puntuales, sin proyectos que los respaldaran. Las entregas eran efectuadas por funcionarios de la empresa de diversos departamentos, sin una formación social ni mayor claridad al respecto, dado que no eran sus campos de acción. Estas tareas específicas reportaron buenos resultados en una primera aproximación hacia las comunidades, en la medida en que ellas evidenciaron la buena voluntad de la empresa ante los residentes cercanos, permitiendo dar continuidad a las operaciones emprendidas por la compañía.

Hacia finales del año 2003, con el fin de cambiar el carácter asistencialista y paternalista, se comienza a estructurar el Departamento de Gestión Social-GPC, dirigido al manejo de las relaciones con la comunidad, que proporcionara la orientación y apoyo necesario para propiciar relaciones armónicas y constructivas con el entorno y fortaleciera así la imagen institucional. De esta manera se inicia una nueva etapa más planificada, con estrategias explícitas que permitieran canalizar los recursos disponibles en la ejecución de proyectos concertados por las mismas comunidades y sobre la base de diagnósticos más participativos cercanos a la realidad. Con ello se ha ido cambiando en forma paulatina las concepciones limitadas de la gestión social dentro de la misma organización y en la mentalidad colectiva de las comunidades de su área de influencia.

4.1.1 Zona Tolima. Departamento Tolima, municipio de Chaparral, veredas Yaguara y Lemayá – Proyecto Pauta (Asociación Chaparral). Municipio Chaparral:

hace parte del área de influencia del Proyecto Pauta – Asociación Chaparral-ECP, operado por Petrotesting Colombia.

Las familias en esta área se caracterizan por ser nucleares y sobrepuestas en los cascos urbanos, pero aun se manifiestan los grupos extensos en las zonas rurales, ejemplo de ello se refleja en los grupos familiares de las áreas de influencia directa de los campos de operación, allí todavía existe la convivencia de los abuelos, hijos, nietos, tíos, nueras y yernos en una misma vivienda.

En las funciones de poder, los hombres son los que ejercen este rol, son la fuerza del trabajo del campo, las mujeres son las encargadas de los oficios del hogar, el cuidado de los niños y las huertas caseras; el acceso a la educación solo es hasta básica primaria en las áreas rurales, donde los infantes en edad secundaria sino tienen la opción de continuar sus estudios deben iniciar a colaborar en las labores del campo como son el cultivar, arar y cuidado de los animales. En cuanto a la tradición religiosa y política, ésta se refleja aun con mucha fuerza en la actualidad lo que permite entrever el tradicionalismo del campesino de esta localidad.

* **Aspectos Demográficos:**³³ una población total, según el censo de 1993, de 40.880 habitantes, 20.789 (50.9%) en el casco urbano y 20.091 (49.1%) en la zona rural. De acuerdo con el Censo Nacional de Población y Vivienda del Departamento Administrativo Nación de Estadística, DANE (1993), la población económicamente activa y cuyas edades oscilan entre los 10 y 65 años representa el 33% de la población total y la población económicamente inactiva era de 14.206 personas, representando el 43%. Por sexo, la población activa se discrimina en 26% para hombres y 7% para mujeres.

Educación: a nivel educativo en el municipio existen 26 escuelas (18 de ellas en el casco urbano), 8 colegios oficiales (5 de ellos en el casco urbano) y 2 colegios

³³ P.O.T. Municipio de Chaparral – Tolima. Op. Cit. Pág. 23.

privados (ambos en el casco urbano). Con relación a la educación superior, se cuenta con 5 instituciones que ofrecen diversos y completos programas profesionales y tecnológicos directamente o a distancia. La cobertura en educación en la zona urbana es del 80% a nivel de primaria y del 52% a nivel de bachillerato.

Salud: el municipio de Chaparral cuenta con un hospital de segundo nivel ubicado en el área urbana. Como apoyo a la salubridad del municipio, existen otras instituciones que prestan sus servicios en el municipio: Instituto de Seguros Sociales ISS, Cruz Roja, Liga Contra el Cáncer e Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF. La cobertura de salud en la zona urbana es del 67%.

* **Infraestructura Básica:**³⁴ el municipio por su magnitud (212.400 ha) es el de mayor extensión en el departamento, tal situación hace complejo el cubrimiento de los servicios públicos, sociales y demás aspectos relacionados con las diferentes estructuras que orientan el desarrollo socioeconómico de la región y degenera en desequilibrios, aspectos que se reflejan en una inadecuada utilización de los recursos disponibles en la desigualdad de ofertas, demandas, distribución y mercadeo de los productos agrícolas.

Energía: la cobertura en electrificación a nivel urbano es de 88%. En el área rural se cuenta con varias líneas construidas por el Comité de Cafeteros.

Acueducto: en la actualidad cuenta con 5302 suscriptores inscritos legalmente y se presentan pocos casos de contrabando. En la zona urbana se tiene una cobertura de 83% para acueducto y de 68% para alcantarillado.

Alcantarillado: a nivel del casco urbano hay cubrimiento de alcantarillado, acueducto y aseo, en un 99%.

³⁴ Ibid. Pág. 26.

Aseo: los residuos sólidos generados por la población urbana, son llevados al relleno sanitario municipal, que se ubica en la vereda las Tapias. Dentro de la población rural dispersa el manejo de las basuras es variado; algunos habitantes las entierran o las queman y otros las destinan para la preparación de compostaje el cual finalmente aprovechan como abonos orgánicos.

Malla vial: territorio rural lo conforman 146 veredas o fracciones, la mayoría comunicadas por carreteables en aceptable estado.

Para el desplazamiento en la zona urbana se cuenta con servicio de taxis y para su conexión con Ibagué se emplean vehículos de servicio público que emplean entre 2 y 2:30 horas para recorrer los 152 Km. de distancia.

* **Economía:** en cuanto a las características de los chaparrunos en las áreas urbanas se inclinan por las actividades comerciales y agroindustriales. En el área urbana del municipio las actividades económicas están basadas en establecimientos de ventas de servicios como cafeterías, talleres, peluquerías, hoteles, laboratorios, restaurantes, almacenes, droguerías y hoteles, otras dedicadas al comercio al detal y por mayor, también se encuentran 3 trilladoras de café que exportan el producto a Canadá, Alemania, Estados Unidos y Japón, 16 ladrilleras y 7 entidades financieras. La plaza de mercado funciona como un centro de acopio y de servicios, donde comercializan frutas y verduras, bodegas, graneros y ventas de aves de corral y otros donde se ofrece ropa, enseres, cacharrerías e insumos agropecuarios y veterinarios. En el área rural, Chaparral presenta una mayor dedicación a la actividad agropecuaria, la cual constituye la principal fuente de ingresos del municipio; se cultiva café, plátano, caña de azúcar, cacao, maíz, arroz y arveja. La ganadería es considerada como una actividad de segundo orden, sin embargo, se encuentran regiones donde se observa la dedicación de los terrenos a la cría de ganado de doble propósito.

* **Aspectos Sociopolíticos:** Chaparral tiene zonas donde los actores en conflicto (guerrilla y autodefensas) hacen presencia activa y continúa desde hace varios años y en las que se conjugan varios factores que en conjunto dinamizan el conflicto armado; tiene, igualmente, zonas para la producción de cultivos ilícitos pero con la implementación del programa FAMILIAS GUARDABOSQUES de la Presidencia de la Republica, se busca atacar este fenómeno, así mismo presenta zonas afectadas por graves condiciones de pobreza e inseguridad.

Esta problemática afecta principalmente a la población rural, la cual es víctima de la disputa por el control territorial de los diversos actores armados, igualmente agrava las condiciones socioeconómicas de las familias y es un obstáculo en la búsqueda de soluciones a sus necesidades básicas. El desplazamiento se ha convertido en una estrategia de guerra para obligar a la población a abandonar el territorio y facilitar así el corredor militar requerido por las partes en conflicto. El otro desplazamiento existente se ha originado por razones económicas relacionadas, en gran medida, a la crisis del campo y a la falta de políticas productivas y económicas que mejoren el sentido de pertenencia predial y la capacidad de generar ingresos adecuados y oportunos.

Existen en Chaparral más de 166 familias desplazadas por conflictos de orden público procedentes de Rioblanco y San Antonio dispersas en el casco urbano y en la Granja Sixto Iriarte que han recibido apoyo por parte de la Cruz Roja, Red de Solidaridad Social, gobierno Departamental y Municipal, Fundación Panamericana para el Desarrollo, Ciret – Foro, Pastoral Social, etc.

- **Veredas Lemayá y Yaguara – Proyecto Pauta:** las veredas Lemayá y Yaguara son áreas de influencia directa (AID) del Proyecto Pauta, ubicadas sobre la Cordillera Central, en el municipio de Chaparral. Se pudo evidenciar que existen dos tipos de comunidades presentes en el área de influencia directa del proyecto, la primera está representada por la comunidad del Cabildo Indígena Yaguara y la

segunda por la comunidad colona de las veredas Yaguara y Lemayá. Cabe destacar que no existe un espacio definido que delimite el área habitacional de la comunidad indígena Yaguara y en su defecto dentro del mismo espacio habitan tanto colonos como indígenas.

En la vereda Yaguara habitan 468 personas, de los cuales el 50% (235) son hombres y el 50% (233) son mujeres; en la vereda Lemayá reside una comunidad relativamente pequeña, de 103 personas de los cuales el 53% (55) son hombres y el 47% (48) son mujeres. Existen reglas claras sobre las condiciones que deben ser cumplidas para pertenecer al cabildo, dentro de ellas se encuentra la prohibición de pertenecer a la Junta de Acción Comunal (JAC) de la Vereda Yaguara y al Cabildo indígena al mismo tiempo. Sin embargo esta condición no afecta a los habitantes de la vereda Lemayá, quienes pueden pertenecer al Cabildo Indígena y a la Junta de Acción Comunal de la vereda Lemayá.

“El Cabildo Indígena Yaguara se ubica en las veredas Lemayá y Yaguara. En general, estas comunidades están formadas por una etnia indígena subgrupo de los Pijaos, que pertenecen a la gran familia lingüística Karib, que predominan en la región comprendida entre el norte de Tolima y sur de Huila. Junto a la población indígena conviven colonos que han llegado a la región, presentándose un fuerte proceso de endoculturización, que ha llevado a la pérdida de sus rasgos ancestrales.”³⁵

Específicamente para las dos veredas de influencia directa por el proyecto Pauta-1, Yaguara y Lemayá, los servicios públicos, son deficientes. La Vereda Yaguara capta el agua de un nacimiento de la microcuenca de la quebrada Linday, y la Vereda Lemayá, de otro nacimiento en la microcuenca de la quebrada Tocaima. Este servicio no tiene sistemas de tratamiento y se hace a través de mangueras, sin llegar en las cantidades requeridas por cada familia. El mantenimiento lo

³⁵ Acta de Protocolo Consulta Previa – Cabildo indígena Yaguara, marzo 4 de 2004

realiza cada familia que se vea afectada por una falla, debido a la falta de un programa preventivo. Por la administración que hace cada vereda a este servicio, la comunidad paga la suma de \$1.000= pesos mensuales.

No existe alcantarillado para ninguna de las dos veredas y en la mayoría de los casos se llega al extremo de no poseer ni siquiera una letrina, debiendo hacer sus necesidades fisiológicas al aire libre. Algunas pocas viviendas tienen unidad sanitaria con pozo séptico. Los residuos generados por cada una de las viviendas, en su mayoría son arrojados en los alrededores de las viviendas, no existe ningún tipo de recolección, tratamiento ni disposición generando proliferación de insectos y malos olores. En algunos casos la basura es quemada en la parte trasera de las viviendas.

Existe energía eléctrica administrada por Enertolima, cubriendo la mayor parte de la población de las dos veredas. Las viviendas más alejadas hacia la parte alta de la montaña, específicamente después del Caserío Lemayá, no cuentan con este servicio. No existe ningún servicio de telefonía, siendo necesario el desplazamiento hasta el corregimiento Olaya Herrera o hasta el casco urbano de Chaparral, para tener acceso a este servicio.

La mayoría de las viviendas de estas veredas son construcciones antiguas en tapia pisada, adobe, techo de paja y de zinc, piso en tierra y algunos en cemento. También de manera complementaria en algunas viviendas existen pequeños cuartos contruidos en ladrillo, con techo de zinc y piso en cemento

Las enfermedades más presentadas son las respiratorias y las gastrointestinales, y en caso de requerir los servicios médicos acuden hasta el casco urbano de Chaparral, en donde son atendidos por el Hospital San Juan Bautista, mediante una Empresa Prestadora de Salud (EPS) para la atención a Cabildos Indígenas, que en este municipio se llama ECOSOS. En la vereda Yaguara existe centro de

salud que en la actualidad no tiene enfermera ni promotor de salud. La educación escolar en las dos veredas de influencia directa por el proyecto Pauta-1, se encuentra centrada en dos escuelas, una para la vereda Yaguara y otra para la Vereda Lemayá. No tiene ningún costo para los estudiantes y ambas van hasta quinto de primaria. En la vereda Lemayá asisten a clase 20 estudiantes de 8:00 a.m. a 1:00 p.m., con una sola profesora para los cinco niveles. Esta escuela se encuentra en regular estado y por conversaciones con la comunidad, fue acondicionada por Hocol, anterior compañía petrolera que operaba el Campo Pauta.

El único servicio de comunicación masiva con el que se cuenta en esta zona, es la radio, escuchando principalmente las emisoras, Radio Reloj de Ibagué y Ambeima de Chaparral. No existe ningún tipo de transporte vehicular entre Lemayá y Yaguara, teniendo que salir a pie o a caballo hasta el caserío Los Mangos para desde allí tomar el transporte intermunicipal, ya sea para Olaya Herrera o Chaparral. Todas las mañanas entra el vehículo que recoge la leche a lo largo de la vía que comunica a los Mangos con el Caserío Lemayá, transportando en la mayoría de los casos a los niños que van a la escuela de Yaguara.

Debido a la misma situación socioeconómica y de saneamiento básico, se evidencia que las necesidades prioritarias de la zona estaban relacionadas con la generación de empleo, satisfacción de necesidades básicas en salud y educación, mejoramiento de las vías de acceso, fortalecimiento de la identidad étnica, capacitación en manejo ambiental como explotación de recursos forestales y manejo de suelos. En cuanto a la relación de la comunidad indígena con la compañía se ha manejado de la mejor manera, se realizó un proceso de Consulta Previa realizada por la empresa Geopetrocol Ltda., contratada por la empresa operadora Petrotesting Colombia, aplicando una metodología propia, adaptada de las experiencias que se han tenido en otras regiones del país, en situaciones referentes a procesos de consulta previa, teniendo en cuenta las particularidades

sociales y culturales de la comunidad indígena Yaguara. La intervención en esta experiencia fue tangible ya que se contó con la colaboración de un líder o gobernador de la junta directiva del cabildo, asequible a las actividades programadas por la compañía; aunque es notable resaltar la visión que comparte la mayoría de los miembros del cabildo hacia la industria, visión de rechazo o inconformismo por desequilibrar el orden de la naturaleza atribuyendo el comentario del “petróleo la sangre de la tierra”.

También es notable en la población el desinterés por el trabajo conjunto, existiendo grupos dispersos sin líderes concretos y con intereses segmentados, presentándose conflictos internos (cabildo indígena con las JAC de Lemayá y Yaguara). Estos incidentes agudizan el distanciamiento entre los integrantes de la comunidad y además no permiten realizar un trabajo colectivo que beneficie a todos sus habitantes.

- Río Saldaña- Veredas Mesa de Puracé y Guainí – Proyecto Río Saldaña: las veredas de Mesa de Puracé y Guainí están ubicadas en la cuenca del Valle superior del Magdalena, en lo que se ha denominado como subcuenca de Girardot. Geográficamente están dentro del municipio de Chaparral en el Departamento del Tolima y distan 13 Km al sur-este de la cabecera municipal.

La comunidad de Mesa de Puracé esta compuesta por 87 personas de las cuales 34 son hombres, 25 mujeres y 32 son niños, caracterizada por ser una población flotante ya que la mayoría de los habitantes son vivientes de fincas y por condición y característica física de la tierra no se establece un círculo o asentamiento cercano entre viviendas ya que deben aprovechar los pocos terrenos fértiles que existen. Esta zona, específicamente se caracteriza por presentar un bajo nivel de ingreso y escasas oportunidades de trabajo, lo cual se refleja en el alto porcentaje de hogares con Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI), ausencia de educación, salud, vivienda, saneamiento básico y falta de infraestructura de servicios públicos

(acueductos, energía, alcantarillado). En esta comunidad no existen los servicios básicos como la energía eléctrica la cual todavía es reemplazada con velas, antorchas y lámparas de kerosene.

Tampoco cuentan con un suministro de agua potable o acueducto, captan el agua de nacederos o fuentes cercanas a los predios con la dificultad que en tiempo de verano o sequía sus fuentes desaparecen. En cuanto al servicio de alcantarillado y aseo el manejo de los residuos sólidos, basuras, aguas residuales y domesticas se hace a campo abierto y sin un proceso adecuado. En esta comunidad se presenta el más alto índice de analfabetismo del municipio, muestra de ello la ausencia de un centro escolar. La construcción de la unidad básica escolar Mesa de Puracé mediante un convenio interinstitucional con la Alcaldía Municipal y la comunidad fue uno de los primeros objetivos del Grupo Petrotesting Colombia.

El suministro económico de esta comunidad se define en jornales, ganadería en baja escala actividades propias del autosostenimiento y autoconsumo, debido a que la expansión de la frontera agrícola ha originado la creación de lotes desprovistos de cobertura vegetal para fines de establecimiento de cultivos transitorios y de pancoger como el maíz, los frutales y pastos. Cada una de las necesidades enunciadas anteriormente es reflejo de la ausencia del Estado y gestión de la población, ya que no se puede considerar que una zona que esta muy cercana al casco urbano mantenga este tipo de dificultades básicas.

Frente a esta realidad en la cual viven las comunidades de influencia, los impactos sociales que se generan por las operaciones son muy similares al que produce en general la industria petrolera. Dichos impactos se reflejan en la búsqueda de la superación y mejoramiento de la calidad de vida de la población como la alta generación de expectativas hacia la posibilidad de trabajo y la inversión social relacionadas con la satisfacción de NBI, incertidumbre y desconfianza por presencia de personas desconocidas, y creencia de la sustitución de la función del

Estado por parte de las compañías petroleras, en relación a la solución de todas sus problemáticas y necesidades.

En Guainí la población más lejana del casco urbano habitan 94 personas. Esta comunidad posee el servicio de energía eléctrica administrada por Enertolima realizando una cobertura de 90% de la población debido a su cercanía al municipio de Ataco. Cuentan con un acueducto sin planta de tratamiento el cual suministra agua potable al 80% de la población; debido al precedente del no tratamiento se presentan enfermedades gastrointestinales, no existe un centro de salud, ni desarrollo de jornadas de vacunación y médicas lo que amerita acudir al centro de salud de Ataco.

La escuela de Guainí es un espacio propicio y acondicionado para el desarrollo de la academia, se cuenta con una docente que maneja la modalidad de primer a quinto grado de básica primaria, mantienen un restaurante escolar y espacio para la recreación, deporte y lúdica.

El principal inconveniente de esta vereda es la vía de acceso hacia el casco urbano de Chaparral, la cual se encuentra en mal estado lo cual ha imposibilitado a la población sacar sus productos, especialmente el arroz. La comunidad de la vereda Guainí es una población organizada y gestora en cuanto a los aspectos que representa el bienestar común; cuenta con líderes naturales, colaboradores manejando un ambiente de trabajo comunitario.

4.1.2 Zona Llanos:

- **Departamento del Meta:** municipio de Puerto López, vereda Yucaito el proyecto Campo Valdivia.

Municipio Puerto López: hace parte del área de influencia del Proyecto Valdivia y es uno de los municipios beneficiados con los programas desarrollados a través del Plan de Gestión Social – GPC.

Entre las características de convivencia, el hombre de esta región en su cotidianidad con la familia y el medio social todavía asume el rol del poder y la toma de decisiones, característica notoria y que aun prevalece como un aspecto natural de su personalidad. Los habitantes muestran vestigios de las costumbres y normas tradicionales representados aun en un patriarcalismo en decadencia y en las creencias católicas como proveedora de valores. Por otra parte, la inseguridad producto del conflicto y el desempleo de gran parte de los habitantes ha provocado la búsqueda de trabajo en otros lugares, ocasionando la migración de la población económicamente activa a las ciudades cercanas como Villavicencio y Bogota. Así mismo la incursión de la mujer en espacios laborales informales ha aumentado, lo que ha permitido integrarse como coprovedora económica en las familias.

* **Aspectos Demográficos:**³⁶ actualmente el municipio de Puerto López tiene una población aproximada de 25.977 habitantes de los cuales 15.586 (60%) están concentrados en el área urbana y 10.391 (40%) corresponden al sector rural.

Educación: la población en edad escolar es del 17% de la población total. Para el nivel preescolar hay 5 centros oficiales en el área urbana y atiende 219 niños. La cobertura de educación básica primaria en el área urbana es de 2296 educandos en 7 planteles oficiales. La educación secundaria se presta en el sector urbano en 5 establecimientos oficiales y atienden 1899 estudiantes. La educación superior no se ofrece actualmente en el municipio, pero se tiene proyectado instalar el centro comunitario de educación superior "CCES" en la modalidad a distancia por Internet mediante convenio con la Universidad de Los Llanos.

³⁶ P.O.T. Municipio de Puerto López. 2001. Op. Cit. Pág. 20.

Salud: a nivel departamental el sistema de salud está coordinado por la Secretaria de Salud del Meta. Puerto López se encuentra descentralizado dependiendo del Despacho del Alcalde y cuenta en su área urbana con un Hospital Local, un puesto de salud urbano y otro en construcción que prestan los servicios de primer nivel de atención en salud.

* **Infraestructura Básica:**³⁷ su estructura territorial esta caracterizada por la existencia de 21 barrios en la cabecera municipal, 10 centros poblados adicionales (inspecciones de policía) y 26 veredas que constituyen el sistema territorial.

Energía: el Municipio cuenta con una cobertura de energía eléctrica en el área urbana del 85,6% del total de viviendas con servicio, actualmente la deficiente calidad del servicio y los cortes son factores que influyen en el establecimiento de agroindustria y empresas de servicios. El servicio es prestado por la Empresa Electrificadora del Meta, EMSA y se cuenta con 3144 usuarios en el sector urbano.

Acueducto: en la cabecera municipal el servicio de acueducto es administrado por el municipio a través de la Secretaria de Servicios Públicos, el cobro de tarifas se realiza de acuerdo a la estratificación reglamentada. La cobertura del servicio de acueducto en el total de viviendas con servicio en el área urbana es del 97.41%, con una cobertura de 3600 viviendas y 3507 suscriptores. El almacenamiento se realiza en tres tanques elevados respectivamente y llega a las viviendas por el sistema de gravedad, con una frecuencia de servicio de dos (2) horas diarias.

En general el agua que se consume en el área urbana de municipio no es potable, dado que no existe planta de tratamiento, el agua únicamente se somete a proceso de desinfección que mejora su potabilidad.

³⁷ Ibid. Pág. 22.

Alcantarillado: la cobertura de alcantarillados en el municipio es del 57.2%. El tipo de alcantarillado predominante en el municipio es el sanitario, En el área urbana el servicio es prestado aproximadamente a 2662 viviendas que corresponden a una cobertura del 94%.

Aseo: la recolección se realiza por sectores y no es continua cubriendo el 91.9% de las viviendas urbanas. El servicio es atendido por la administración a través de la Secretaria de Servicios Públicos, en forma eficiente en cuanto a recolección se refiere, pero en cuanto a disposición y tratamiento no existen sistemas modernos y ecológicos para la disposición de las basuras en el Municipio. La disposición final se hace a campo abierto a 19 kilómetros de la cabecera municipal en la vereda Navajas, ocasionando contaminación ambiental. La Alcaldía municipal no ha presentado una solución practica a esta problemática que tiende ha agravarse y solo se ha limitado a implementar un programa de reciclaje con mujeres cabeza de hogar.

Malla vial: el desarrollo del municipio ha estado ligado a la cultura fluvial y a la cultura terrestre prevaleciendo actualmente la terrestre con la vía nacional Villavicencio-Puerto López-Puerto Gaitán

* **Economía:** la actividad económica del municipio esta representada por el sector primario destacándose la agricultura (arroz), ganadería, pesca, el comercio, el transporte, prestación de servicios públicos, y de manera incipiente la agroindustria y actividades varias.

* **Aspectos Sociopolíticos:** durante años la región de Puerto López ha sido convulsionada por el conflicto interno que vive el país. Los recursos con los que cuentan sus suelos y lo estratégico de esta zona hicieron que los movimientos insurgentes, la tomaran como corredor táctico para sus operaciones militares. En su accionar grandes propietarios tuvieron que desalojar y emigrar a centros

urbanos como Villavicencio y Bogotá, presentándose la figura del “rentista ausentista”.³⁸

Durante la década de los 90’s el municipio fue escenario de lucha por parte de los distintos actores armados que buscaban el dominio territorial, fortalecidos por ingresos provenientes de los cultivos ilícitos aumentaron el caos, temor y desplazamiento entre la población civil. Como producto de estos enfrentamientos los grupos de autodefensas replegaron a la guerrilla del casco urbano, pero esta aun incursiona en otras zonas del municipio.

Aunque en los últimos años el conflicto armado ha tenido un aparente descenso, los grupos al margen de la ley han continuado amenazando, desapareciendo y desplazando a los civiles y sus familias, afectando especialmente a los que residen en las áreas rurales. Esta situación de inseguridad latente en la cotidianidad de los habitantes ha provocado temor y desconfianza entre sus pobladores, menguando el otrora sentido de pertenencia que sus moradores sentían por estas tierras. Aspectos como estos agravan más las condiciones socioeconómicas de las familias y son un inconveniente para la búsqueda de soluciones a sus necesidades básicas.

Por otra parte las irregularidades presentadas en la distribución e inversión del presupuesto municipal y las anomalías en el manejo de las regalías por parte de las administraciones locales, han provocado que los programas de inversión social y desarrollo comunitario en el municipio hayan sido los más afectados. La atención a la población vulnerable ha sido socavada a pesar del esfuerzo de las entidades municipales por mejorar la calidad de vida y cubrir las necesidades básicas insatisfechas (N.B.I.) de esta comunidad. La empresa por su parte atendiendo esta falencia incluyó dentro de sus programas nuevas acciones respecto a la población del adulto mayor. El municipio cuenta con un centro

³⁸ El latifundio no es manejado directamente por los dueños, delegando esta labor a los capataces.

geriátrico que alberga 36 ancianos y está dirigido por la comunidad religiosa Fraternidad de la Divina Providencia. Este hogar geriátrico se sostiene a través de actividades directas con la comunidad y con aportes de distintas instituciones entre las cuales el Grupo Petrotesting Colombia-GPC se había vinculado desde hace varios años con la donación de un mercado mensual. Este apoyo comenzó a desmontarse gradualmente por su carácter asistencialista y en su reemplazo se inició un proyecto productivo estructurado que generará beneficios duraderos para este asilo y el cual fue uno de los propósitos principales a ejecutar durante la intervención profesional de Trabajo Social.

-Vereda Yucaito. Proyecto campo Valdivia: la Vereda Yucaito, perteneciente al municipio de Puerto López área de intervención, tiene “un total de 50 habitantes, de los cuales 20 (40%) son adultos, 22 (44%) son niños en edad escolar y 8 (16%) son niños menores de 4 años; teniendo en cuenta el género, el 52% son hombres y el 48% son mujeres”³⁹. Se caracteriza por ser una población flotante ya que la mayoría de los residentes son vivientes de grandes haciendas y por la condición física del latifundio no existe cercanía entre sus viviendas presentándose poca interacción y débiles vínculos de relaciones entre ellos. Situaciones como esta, sumadas a los escasos medios de transporte y comunicación en la zona dificultan el trabajo comunitario y la participación de la población para emprender acciones en procura de su bienestar y calidad de vida.

El sector rural carece de los servicios públicos básicos y la atención en lo referente a salud y otros servicios sociales la reciben en el área urbana de Puerto López. El área rural cercana al casco urbano recibe energía, mientras las veredas más alejadas como Yucaito no cuentan con este servicio. Así mismo obtienen el agua a través del sistema de captación de pozo profundo o directamente de los cauces naturales localizados en la región.

³⁹ Informe anual Gestión social-GPC 2003.

El servicio de alcantarillado y aseo en esta vereda no existe y en su reemplazo utilizan pozos sépticos y las basuras son arrojadas a campo abierto lo que acarrea presencia de animales y problemas higiénicos y ambientales. Estos factores negativos de gran influencia para la salud generan la proliferación de vectores transmisores de enfermedades, situación que empeora si se tiene en cuenta el estado y construcción de sus viviendas.

La principal ocupación en esta área rural corresponde a las actividades de ganadería extensiva. Aunque la estación petrolera GPC Valdivia-Almagro está localizada en esta vereda, su producción no genera una participación laboral alta para la población económicamente activa (PEA) residente en este lugar ni para la PEA de la zona urbana de Puerto López y se ha limitado a brindar trabajos de mano de obra no calificada con requerimientos mínimos de personal y por periodos de tiempo corto. La falta de mayores escenarios de trabajo y las reducidas actividades laborales propias de la región produce en sus pobladores sentimientos de preocupación e incertidumbre al no contar con los espacios necesarios que les permitan obtener una mejor calidad de vida tanto a nivel individual como familiar; a su vez esta situación se convierte potencialmente en un factor de dispersión que afecta la estabilidad y composición de las familias.

Las acciones con la Junta de Acción Comunal no fueron fáciles, ya que esta no funciona permanente y adecuadamente, debido a las características socio-geográficas de la zona, que presentan una población conformada por migrantes, vivientes o mayordomos que administran fincas o haciendas con propietarios ausentes, ubicados en Villavicencio o Bogotá. Debido al tipo de ocupación de la tierra, las posibilidades de acceder a la propiedad por sus habitantes son mínimas, esto determina el carácter fluctuante de la población, en busca de mejores oportunidades; a esto se suma la presencia de grandes extensiones de tierra con escasos medios de comunicación e interacción. Como consecuencia se presenta poca participación lo que les dificulta generar procesos de autogestión y

autosostenibilidad al interior de la comunidad en espacios que requieran su atención como educación, salud, etc.

La infraestructura escolar del sector rural requiere la adecuación y el reacondicionamiento de la mayoría de las instalaciones educativas y en algunos casos la construcción total de las escuelas, como en la vereda Yucaito, área donde está ubicada la estación de operaciones Valdivia-Almagro del Grupo Petrotesting Colombia. La población escolar específicamente en esta vereda, es atendida por una docente que se encarga de los cinco grados de enseñanza y desarrolla su trabajo en un salón improvisado como aula, el cual no cumple con las condiciones necesarias como recinto de clase. Además, las grandes distancias existentes entre los domicilios de los niños y la escuela hacen que la profesora y gran parte de los escolares permanezcan de lunes a viernes en una casa contigua al aula, la cual funciona como especie de internado, pero en condiciones precarias y de hacinamiento. Motivos como estos hacen que los casos de deserción escolar aumenten. "De 22 niños matriculados en el año 2004 finalizaron 14 aproximadamente."⁴⁰

Así mismo la economía de subsistencia de esta comunidad, impide a la población contar con suficientes recursos económicos que le faciliten la vinculación al sector educativo. Los problemas de analfabetismo y acceso a la escuela están directamente conectados con la posibilidad de obtención de ingresos de la familia y por lo tanto con las condiciones de pobreza de la misma. A pesar que la aplicación planificada de la responsabilidad social de la empresa es reciente, muestra que ha beneficiado a esta comunidad y busca fortalecer e impulsar el desarrollo comunitario el cual no es muy notorio en esta área.

⁴⁰ Informe final del proceso educativo año 2004 de la escuela La Esmeralda, presentado a la coordinación de Núcleo educativo del Municipio de Puerto López - Meta. 2004.

4.2 PLANEACIÓN

Cuadro 2. Planeación – Zona Tolima.

OBJETIVO: Conocimiento y vinculación a la Industria Petrolera y Dpto. Gestión Social.				
ESTRATEGIA: Investigar y participar en todos los procesos que se desarrollan en la industria petrolera, empresa y Dpto. Gestión Social.				
ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS	INDICADORES DE LOGRO	INDICADORES DE GESTIÓN	RESPONSABLE
Ubicación identificación del sector petrolero. Empresa – Petrotesting Colombia y Dpto. Gestión Social.	La segunda semana de Octubre se tendrá conocimiento e identificación del sector, la empresa y Dpto.	Manejo del lenguaje y procedimientos de la industria petrolera de manera autónoma.	# reuniones asistidas x 100 # reuniones programadas	UIS GESTIÓN SOCIAL
Conocimiento de las políticas y procedimientos a nivel interno del Dpto. Gestión Social.	La tercera semana de octubre se tendrá claridad y conocimiento de los procedimientos y políticas.	Discernimiento de todos los procesos, políticas, funciones y programas del Dpto.	#procesos documentados x 100 # total de procesos	UIS GESTIÓN SOCIAL
Organización y análisis de la información obtenida para la elaboración de formatos y base de datos, para agilizar procedimientos al interior del Dpto.	Para la cuarta semana de octubre se tendrá organizada la información necesaria para la creación del instrumento.	Formatos y base de datos completos, diseño, aplicación y aprobación del instrumento por la coordinación Dpto.	# procedimientos, base datos y formatos aprobados x100 # procedimientos, base de datos, formatos presentados.	UIS GESTIÓN SOCIAL
Diseño y aplicación del instrumento (base de datos y directorio)	Quinta semana se tendrá diseño del instrumento.	Disponer de los formatos y base de datos como apoyo del Dpto.	# instrumentos utilizados x 100 # instrumentos presentados	UIS GESTIÓN SOCIAL

OBJETIVO: Mejoramiento de la comunicación efectiva.				
ESTRATEGIA: Apoyar y participar el Fortalecimiento Corporativo como política integral del Dpto.				
ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS	INDICADORES DE LOGRO	INDICADORES DE GESTIÓN	RESPONSABLE
Identificación de las diferentes comunidades pertenecientes a las áreas de influencia directa (AID).	Durante los dos primeros meses (tiempo práctica) se tendrán realizadas las visitas a las comunidades de las áreas de influencia.	Identificación y conocimiento de cada una de las áreas de influencia antes del tiempo acordado.	# visitas realizadas x 100 # visitas programadas	UIS GESTIÓN SOCIAL
Conocer cada uno de los proyectos que se adelantan con las comunidades AID.- Gestión Social.	La tercera semana de octubre, se tendrá conocimiento claro y preciso de cada uno de los proyectos.	Identificación y coordinación de los proyectos adelantados con las comunidades – Gestión Social.	# proyectos identificados x 100 # proyectos existentes.	UIS GESTIÓN SOCIAL
Elaborar actividades de capacitación social integral, para las comunidades AID.	Cuarta semana de octubre desarrollo del ciclo de capacitación con las comunidades.	Aprobación y desarrollo del ciclo de capacitación.	#talleres realizados x 100 # talleres presentados.	UIS GESTIÓN SOCIAL
Ejecutar el proceso de capacitación social integral, con el taller “ Industria del Petróleo en Colombia”	En cada comunidad del área de influencia directa se realizara el taller.	Ejecución del taller “Industria del Petróleo en Colombia” en todas las comunidades de área de influencia.	# talleres ejecutados x100 # talleres programados	UIS GESTIÓN SOCIAL

OBJETIVO: Mejoramiento de la comunicación efectiva.				
ESTRATEGIA: Mantener la comunicación con las instituciones y comunidades de los diferentes campos de las áreas de influencia.				
ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS	INDICADORES DE LOGRO	INDICADORES DE GESTIÓN	RESPONSABLE
Recepción y orientación inmediata de los diferentes oficios, solicitudes y llamadas presentadas por las comunidades y/o instituciones.	Durante todo el periodo de práctica.	Atención a cada una de las inquietudes presentadas durante el tiempo de práctica.	#inquiet.atendidasx 100 # inquietudes presentadas	UIS GESTIÓN SOCIAL
Elaborar el record de comunicaciones como instrumento de seguimiento.	Elaborar la línea base del record de comunicaciones y evaluar la comunicación efectiva, durante el tiempo establecido de prácticas.	Aprobación del instrumento de seguimiento y record de comunicaciones	# contactos atendidos x 100 # contactos presentados	UIS GESTIÓN SOCIAL
Elaborar procedimientos de atención de inquietudes a nivel interno y externo.	Presentar los procedimientos de atención de inquietudes al finalizar el periodo de práctica.	Aprobación de Coordinación Dpto. y departamento de Calidad de los procedimientos.	# procedimi.aprobados x100 # procedimientos presentados.	UIS GESTIÓN SOCIAL

OBJETIVO: Apoyar las acciones de Inversión Social y desarrollo comunitario programados por el Dpto. Gestión Social				
ESTRATEGIA: Promover la sostenibilidad económica y mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades en las áreas de influencia directa – AID.				
ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS	INDICADORES DE LOGRO	INDICADORES DE GESTIÓN	RESPONSABLE
Conocimiento de los aspectos socio económico y cultural de las comunidades de área de influencia directa de los campos Río Saldaña y Pauta.	Desarrollo de los talleres durante los dos primeros meses del periodo de práctica.	Elaboración de los talleres con todas las comunidades de área de influencia de los campos Río Saldaña y Pauta.	# taller ejecutados x100 # talleres programados	UIS GESTIÓN SOCIAL COMUNIDADES AID
Identificar cada uno de los programas direccionados al mejoramiento de la calidad educativa, salud infraestructura y generación de ingresos en las comunidades de las áreas de influencia directa.	En el segundo mes del periodo de práctica se tendrán identificados todos los programas que se adelantan con las comunidades de influencia directa.	Clasificación de cada uno de los programas de acuerdo al aspecto educación, infraestructura, salud y generación de ingresos	# programas desarrollados x 100 # programas identificados	UIS GESTIÓN SOCIAL COMUNIDADES AID
Seguimiento y acompañamiento a cada uno de los programas de mejoramiento de la calidad educativa, generación de ingresos, mejoramiento de infraestructura, salud y capacitación.	Desde el tercer mes del periodo de práctica se iniciara el seguimiento a cada uno de los programas enunciados.	Visitas de seguimiento y acompañamiento para llevar de manera directa el proceso de los programas desarrollados.	# visitas de seguimiento realizadas x 100 # visitas de seguimiento programadas	UIS GESTIÓN SOCIAL COMUNIDADES AID
Elaborar un proceso de aprendizaje para las comunidades de proyectos, autogestión y sostenibilidad económica.	Presentar la propuesta al finalizar el periodo de practicas de Trabajo Social	Aprobación de la propuesta por parte de la Coordinación Dpto. Gestión Social.	#propuest.aprobada.100 # Propuestas presentada	UIS GESTIÓN SOCIAL

OBJETIVO: Fortalecimiento de la imagen corporativa de GPC en las áreas de influencia				
ESTRATEGIA: Participar en las diferentes actividades que contribuyan al fortalecimiento corporativo e institucional.				
ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS	INDICADORES DE LOGRO	INDICADORES DE GESTIÓN	RESPONSABLE
Organizar la logística y participar en todos los eventos de tipo cultural, recreativo y lúdico con las comunidades e instituciones dentro de las áreas de influencia directa.	Organizar logísticamente cada uno de los eventos a desarrollar dentro del periodo de practicas.	Lograr el posicionamiento positivo de la compañía en las AID.	# eventos desarrollados x 100 # eventos presentados	UIS GESTIÓN SOCIAL

OBJETIVO: Apoyo al programa de participación laboral.				
ESTRATEGIA: Seguimiento al proceso de generación de empleo en las áreas de influencia directa.				
ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS	INDICADORES DE LOGRO	INDICADORES DE GESTIÓN	RESPONSABLE
Socialización de la política de generación de empleo y trabajos u obras por desarrollar a las comunidades, Administraciones municipales, contratistas y subcontratistas.	Inducción antes de cada trabajo u obra a las comunidades, instituciones y contratistas involucrados en el proceso.	Conocimiento de la política de Generación de empleo a todos los actores involucrados.	# inducciones ejecutadas x 100 # de trabajos u obras	UIS GESTIÓN SOCIAL
Recepción de los listados de las hojas de vida avalados por cada comunidad.	Obtener los listados avalados 5 días antes del inicio de cada proyecto u obra.	Lograr que el personal de mano de obra no calificado sea el 100% de las comunidades áreas de influencia directa.	# person.requerido. 100 # personal AID.	UIS GESTIÓN SOCIAL
Seguimiento al proceso de contratación y vinculación del personal requerido a la comunidad.	Antes del inicio de cada obra o proyecto se realizara la evaluación del estado de vinculación y contratación del personal mano de obra no calificado.	Todo el personal mano de obra no calificado debe tener todas las prestaciones y vinculación por ley.	# person.contratad.100 # personas requeridas	UIS GESTIÓN SOCIAL

Cuadro 3. Planeación – Zona Llanos

OBJETIVO: Establecer espacios de comunicación entre el Grupo Petrotesting Colombia y las comunidades del área que permitan ampliar y mejorar las relaciones armónicas empresa-entorno.				
ESTRATEGIA: Comunicación permanente con las entidades municipales, instituciones y líderes cívicos, para una favorable interrelación y apoyo mutuo entre el Grupo Petrotesting Colombia y la comunidad.				
ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS	INDICADORES DE LOGRO	INDICADORES DE GESTIÓN	RESPONSABLE
Contacto con la población objetivo a través de visitas a cada sector y-o vereda para conocer la realidad social de estas comunidades.	Establecer comunicación permanente y relación directa con los habitantes de la zona, en el transcurso de la 2ª semana de Octubre.	Mejorar las relaciones y cercanía entre la empresa y la comunidad	# visitas realizad .100 #de visitas programadas.	UIS GESTIÓN SOCIAL COMUNIDAD
Atención de inquietudes y comunicación efectiva con la comunidad objeto de intervención y sus representantes para estrechar los vínculos de cercanía empresa-comunidad.	Durante todo el tiempo de permanencia en la zona, Gestión social mantendrá comunicación amplia y constante con sus habitantes.	Aclarar las inquietudes surgidas entre la organización GPC y los residentes de las zonas de influencia.	#de inquietudes atendidas . 100 #de inquietudes presentadas	UIS GESTIÓN SOCIAL COMUNIDAD
Actualización permanente de los distintos puntos de información comunitaria que instaló GPC-gestión social en el municipio de Puerto López.	Para la primera semana de Noviembre se ubicará un nuevo punto de información en la estación Valdivia. Igualmente se actualizaran semanalmente.	Presentar a los habitantes del municipio y al personal de GPC que labora en la estación Valdivia temas de interés comunitario y empresarial.	#de carteleras ubicadas . 100 #de carteleras requeridas.	UIS GESTIÓN SOCIAL COMUNIDAD
Socialización de las acciones de Responsabilidad social de GPC en el área de influencia.	En el transcurso del trimestre se difundirá en todas las entidades y comunidad del municipio, el alcance y cobertura de la responsabilidad social aplicados por la empresa.	Aumentar el acercamiento y la empatía de la comunidad hacia la organización GPC.	#de encuentros realizados . 100 #de encuentros programados	UIS GESTIÓN SOCIAL COMUNIDAD

OBJETIVO: Desarrollar los procesos establecidos en el plan de GPC-gestión social encaminados a mejorar la calidad de vida de las comunidades del área de influencia.				
ESTRATEGIA: Coordinación y aplicación de propuestas orientadas a la autogestión y a la autosostenibilidad de la población objetivo.				
ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS	INDICADORES DE LOGRO	INDICADORES DE GESTIÓN	RESPONSABLE
Coordinación y gestión conjunta con la Alcaldía y otros entes municipales para la búsqueda de recursos que permitan consolidar los proyectos comunitarios a realizar por parte de la compañía GPC.	A lo largo de la intervención se efectuarán reuniones para agilizar acuerdos con las entidades municipales y adelantar proyectos orientados a mejorar las condiciones de vida de la población del área de influencia.	Cofinanciar el 50% del proyecto de infraestructura educativa con la Alcaldía para construir la escuela en la vereda Yucaito.	#de convenios aprobados . 100 #de convenios gestionados	UIS GESTIÓN SOCIAL COMUNIDAD
Implementación de propuestas de desarrollo comunitario que promuevan el mejoramiento de la calidad de vida del adulto mayor del Hogar geriátrico La milagrosa.	Hacia la tercera semana de Octubre se comenzará el proyecto para el centro geriátrico.	Montar totalmente el proyecto productivo como medio alternativo para la generación de ingresos en este hogar del adulto mayor.	#de proyectos realizados . 100 #de proyectos programados	UIS GESTIÓN SOCIAL COMUNIDAD
Asistencia a las diferentes reuniones que de carácter interinstitucional se realicen en esta zona, para tratar aspectos relacionados con proyectos de inversión social.	Se participará en todas las reuniones programadas para este fin y se analizarán los proyectos más relevantes para el desarrollo de la comunidad.	Identificar con exactitud los proyectos aplicables para el área de influencia de la compañía GPC.	#de participación en reuniones 100 #de reuniones programados	UIS GESTIÓN SOCIAL COMUNIDAD
Apoyo a las organizaciones comunitarias (de base) en el área de influencia, mediante la ejecución de programas de capacitación o apoyo directo a las organizaciones.	En la segunda semana de Noviembre se adelantará la capacitación a los trabajadores del centro del adulto mayor y a los mayordomos de las fincas de la vereda Yucaito.	Mejorar el nivel de formación de la comunidad de la zona de Puerto López y de la vereda Yucaito.	#de cursos realizados . 100 #de cursos programados	UIS GESTIÓN SOCIAL COMUNIDAD

OBJETIVO: Fortalecer la nueva imagen corporativa y social del Grupo Petrotesting Colombia en el municipio de Puerto López.				
ESTRATEGIA: Participación en eventos y talleres con las instituciones y la comunidad del área de influencia con el propósito de presentar el crecimiento empresarial del Grupo Petrotesting Colombia y su compromiso con la responsabilidad social				
ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS	INDICADORES DE LOGRO	INDICADORES DE GESTIÓN	RESPONSABLE
Promoción en el ámbito local y regional del crecimiento y fortalecimiento de la compañía.	Durante el transcurso del trimestre se divulgará y se establecerá en la población del área de influencia la nueva imagen empresarial del Grupo Petrotesting Colombia.	Mejorar la imagen corporativa del Grupo GPC en el municipio de Puerto López	#de talleres realizados . 100 #de talleres programados	UIS GESTIÓN SOCIAL COMUNIDAD
Apoyo y participación en los eventos culturales y recreativos que promuevan el bienestar de la población local y regional.	Se asistirá y se destacará la vinculación de la empresa GPC en las principales actividades cívicas y culturales tradicionales programadas por las diferentes organizaciones del área de influencia.	Participar en los diferentes eventos que muestren a GPC comprometida con la comunidad de la región.	#de actividades apoyadas . 100 #de actividades programadas.	UIS GESTIÓN SOCIAL COMUNIDAD

Fuente: Autores Proyecto

OBJETIVO: Coordinar la vinculación de personal no calificado en los espacios laborales generados alrededor del campo de operaciones Valdivia-Almagro.

ESTRATEGIA: Aplicación de los lineamientos establecidos por GPC-Gestión Social para la contratación de personal.

ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS	INDICADORES DE LOGRO	INDICADORES DE GESTIÓN	RESPONSABLE
Aplicación de las políticas de generación de empleo para la comunidad del área de influencia de GPC.	Durante el proceso se incorporara al personal solicitado para las vacantes requeridas.	Contratar a la población económicamente activa del AID en las vacantes requeridas.	#de personal contratado . 100 #de empleos generados.	UIS GESTIÓN SOCIAL COMUNIDAD

4.2.1 Cronograma 2004 – 2005

Actividad-Tiempo	Oct.				Nov.				Dic.				Enero.			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Ubicación	X															
Diagnostico		X	X													
Planeación			X	X												
Reuniones comunitarias		X	X	X	X	X	X	X	X							
Reuniones institucionales			X			X			X		X					
Visitas y seguimientos de proyectos.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
Talleres					X		X			X						
Divulgación corporativa				X	X	X	X			X	X					
Evaluación		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
Informes	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Fuente: Autores Proyecto

4.2.2 Recursos.

a. Institucionales.

- Grupo Petrotesting Colombia-GPC.
- Plan de Atención Básico PAB de los municipios de Chaparral y Puerto López.
- Alcaldía de Puerto López y Chaparral - Secretarías municipales.

b. Humanos.

- Estudiantes en práctica de Trabajo Social.
- Coordinación Gestión social-GPC.
- Supervisores Campo Valdivia, Pauta y Río Saldaña.
- Comunidades área de influencia.
- Docentes

c. Logístico.

- Computador, papelería,
- Fotocopias.

- video beam, cámara digital
- Transporte, alimentación

4.3 DESARROLLO DE LA INTERVENCIÓN

La práctica de Trabajo Social en GPC estuvo orientada hacia la ejecución de programas y proyectos contenidos en el Plan de Gestión Social de la compañía. La participación como facilitadores en la interacción empresa-entorno, el apoyo a la organización y al desarrollo comunitario y el trabajo desarrollado en las distintas zonas como parte del fortalecimiento corporativo estuvieron direccionadas por cada uno de los objetivos y estrategias de intervención social que se establecieron para la fase de la práctica profesional. Así mismo la labor articulada del equipo de Gestión Social con las demás dependencias de la empresa así como con las comunidades de las áreas de influencia, las entidades municipales y gubernamentales, permitió el desempeño de los Trabajadores Sociales en práctica y la consecución de los objetivos del plan de intervención social

Las labores realizadas en los municipios de Chaparral y Puerto López estuvieron encaminadas a agilizar los procesos de inversión social y desarrollo comunitario del área de influencia y al fortalecimiento de la imagen corporativa en la región. Además mediante el diálogo permanente con los distintos actores sociales y la reflexión para comprender su propia realidad, se ampliaron los espacios de organización, gestión e inversión comunitaria, base de los procesos autogestionarios y autosostenibles de la población. La política de Responsabilidad Social basada en la cooperación con el desarrollo local y regional en las áreas donde hace presencia GPC, ha mejorado la comunicación y las relaciones con las entidades públicas y las comunidades. En la descripción del proceso realizado se han tenido en cuenta los objetivos y estrategias de intervención profesional planteados en la planeación. A continuación se desglosará cada uno de los objetivos, estrategias, actividades y logros alcanzados en el periodo de las

prácticas profesionales de Trabajo Social en la compañía Grupo Petrotesting Colombia.

4.3.1 Descripción intervención Zona Tolima. En el desarrollo del objetivo 1 se realizaron las siguientes actividades: teniendo en cuenta la incursión en la industria de hidrocarburos, se tomo como primera medida investigar y conocer el objeto del sector energético, (sus fases: exploración, explotación, transporte, distribución y comercialización), mediante la presentación del video corporativo de GPC para conocimiento global de la organización. Para ampliar la visión de la industria se buscó el apoyo en la comunicación constante con los profesionales, supervisores y actores expertos en el tema. Iniciando con un proceso de inducción de los aspectos generales, sobre del desempeño de la organización, el movimiento del negocio y las implicaciones de este para funcionar normalmente.

Posteriormente se procedió a realizar un recorrido por cada una de las dependencias de la empresa encargadas de dirigir y mantener el objeto del negocio como son los departamentos de producción, exploración, geología, financiera, comercial, contabilidad, administrativa, etc. También se procedió a revisar los documentos existentes sobre las políticas y objetivos de responsabilidad social, para ubicar y analizar los procesos desarrollados en el departamento de Gestión Social a nivel interno y las zonas, teniendo presente que es el departamento más joven de la compañía. Se realizaron visitas a los campos y comunidades de influencia, para empalmar de la mejor manera cada una de las inducciones y conocimientos generales adquiridos. Teniendo claridad que la función del profesional en práctica es fortalecer el departamento, se tomó como primera acción estratégica la organización y análisis de la información obtenida para la elaboración de formatos, base de datos y procedimientos como herramientas claves para retroalimentar y fortalecer la estrategias del plan de gestión (comunicación efectiva, participación y desarrollo social y fortalecimiento

corporativo), y de esta manera mejorar el desempeño de la dependencia al interior de la compañía.

De acuerdo con el segundo objetivo se llevaron a cabo estas actividades:

En primera instancia se enfocó directamente en la comprensión y manejo total del Plan de Gestión Social. Interpretando de manera segura su constitución por dos fundamentos primordiales: el primero de ellos son las estrategias que se utilizan con el fin de lograr que la comunidad se involucre en el proceso y de esta forma desarrollar el segundo fundamento que son los programas o acciones de impacto social que se plantean para disminuir, contrarrestar o prevenir problemáticas sociales encontradas en las zonas de influencia.

Las estrategias se visualizan a través del desarrollo de las actividades y se conjugan permanentemente para lograr resultados positivos; cuando alguna de ellas no es adecuadamente utilizada, así mismo puede afectar el proceso que se está realizando. Para las comunidades es de vital importancia que se les tenga en cuenta, se les informe y brinde participación continuamente en las diferentes etapas del proyecto operativo, de manera que puedan proponer alternativas para prevenir impactos o tomar los correctivos apropiados; sin embargo es igualmente importante involucrar a las entidades gubernamentales de manera que se promueva su función estatal y apoyo a los procesos sociales y económicos que contribuyen al desarrollo de la región.

Partiendo de la anterior interpretación se realizaron las visitas e identificación de las diferentes comunidades áreas de influencia, con sus proyectos y estado de intervención en que se encontraban. Se manejó la metodología (video corporativo, carteles, publicidad GPC) o presentación de manera formal de las políticas corporativas y de Gestión social ante los actores involucrados o influenciados por las operaciones de los campos Pauta y Río Saldaña. Además se diseñó y ejecutó

el Taller “La Industria del petróleo y distribución de las regalías” dirigido a las comunidades. Con un lenguaje claro, apoyado en una metodología dinámica cuyo objetivo es involucrar a las poblaciones objeto dentro del proceso y entregar instrumentos para fomentar la participación y gestión.

Se ejecutaron las siguientes actividades según el objetivo tres:

La comunicación efectiva como una de las estrategias del plan de gestión social, se manejó de la siguiente forma:

- Recepción de llamadas y oficios diariamente.
- Respuesta inmediata o rápida de los oficios, solicitudes, quejas e inconformidades presentadas a diario por las comunidades o instituciones de las áreas de influencia.
- Manejo del record de comunicaciones.
- Seguimiento telefónico y personal de cada una de las comunicaciones presentadas.
- Comunicación permanente y constante con los jefes de activos o proyectos, supervisores y coordinación Gestión social.

Como aporte para el fortalecimiento de la comunicación efectiva, se elaboraron los procedimientos de atención de inquietudes a nivel interno y externo, el directorio de los contactos institucionales y comunitarios de cada proyecto y el record de comunicaciones proporcionando el grado de efectividad en las comunicaciones del departamento.

Las actividades de acuerdo al objetivo cuatro fueron:

Dentro de esta estrategia se enmarcan los procesos de Inversión social y desarrollo comunitario. Como actividad primordial se realizó el seguimiento en cada uno de los programas y proyectos. Como primer paso para el abordaje de los programas se realizó la identificación de los aspectos generales (actividad económica, política y social de cada una de las comunidades pertenecientes a los campos de Pauta y Río Saldaña) utilizando la metodología de taller “Conozco mi vereda” e investigación en el plan de ordenamiento territorial del municipio.

En los programas de mejoramiento de la calidad educativa, salud, capacitación, infraestructura y generación de ingresos, el acompañamiento fue directo pero no permanente a cada una de las poblaciones, aunque se les suministraron las herramientas posibles para su ejecución. La sostenibilidad de algunos de los proyectos anteriormente señalados es incierta en parte ya que se evidenció la poca organización a nivel interno de las comunidades debido a intereses particulares de las mismas desdibujando así el esfuerzo y los recursos asignados para estos fines. De acuerdo a la experiencia relacionada con la sostenibilidad de los proyectos productivos se hace necesario elaborar una intervención y acompañamiento permanente, iniciando con un proceso de aprendizaje a las comunidades en formulación de proyectos, autogestión, estudio de mercados dentro de su contexto y la sostenibilidad económica.

En el cumplimiento del objetivo cinco se apoyaron las siguientes actividades:

En procura del fortalecimiento corporativo se apoyó al departamento en cada una de las actividades ejemplo de ello la organización de la logística de los aguinaldos navideños dirigidos a toda la población infantil de los campos de operación. De la misma manera los diferentes eventos culturales y recreativos teniendo como objetivo el posicionamiento de la compañía y el departamento de Gestión social.

Las actividades realizadas dentro del objetivo seis fueron:

En cumplimiento de la política de generación de empleo en las zonas de influencia y teniendo como objetivo que la mano de obra no calificada sea en un cien por ciento de la comunidad, se tomaron las siguientes acciones:

- Información hacia las comunidades de los nuevos proyectos, trabajos u obras a realizar (mantenimiento de vía, workover, cañoneo, perforación, etc.).
- Recepción de los listados y hojas de vida avalado por la comunidad.
- Inducción de las políticas de participación laboral y Gestión social a los contratistas.
- Seguimiento de la contratación del personal de la región, para verificar el cumplimiento de las prestaciones y dotación.

4.3.2 Descripción intervención Zona Llanos. La descripción del proceso realizado se hace teniendo en cuenta los objetivos y estrategias de intervención profesional planteadas en la planeación. Para el cumplimiento del objetivo uno se efectuaron estas actividades:

Realizada la ubicación y conocimiento del área de influencia se procedió a un primer acercamiento con las entidades oficiales (Alcaldía, Concejo, secretarías municipales) para presentar los propósitos de GPC Gestión Social en esta zona. En esta labor se llevaron a cabo dos reuniones y el taller denominado “La industria del petróleo y distribución de regalías.” Momentos previos a cada reunión, se realizaron dinámicas de motivación alcanzando en los actores participes un interés por la actividad a desarrollar. Durante el transcurso de las reuniones diarias se utilizó un proyector de acetatos en los cuales se presentó la organización GPC, la

composición del área de Gestión Social y los proyectos sociales a implementar. A si mismo el taller se realizó en el auditorio del concejo municipal donde los asistentes participaron, aportaron ideas, y se despejaron dudas acerca de los distintos tópicos de las regalías. Dentro de los logros obtenidos se alcanzó la identificación por parte de las entidades públicas de los objetivos de GPC Gestión Social en la localidad y de las labores realizadas como parte de la Responsabilidad Social en el municipio. Otra de las acciones manejadas hace referencia a la atención de inquietudes de la comunidad objeto de intervención y a las reuniones con líderes comunitarios locales, para lo cual se destinaron los días martes de cada semana, con horario flexible.

En cada jornada desarrollada, se atendía la solicitud o queja presentada por la persona y se diligenciaba el formato Atención de quejas e inquietudes que el departamento de Gestión Social diseñó para recepcionar las solicitudes y consignar las soluciones u orientaciones ofrecidas por el Trabajador Social a cada situación en particular. Además se utilizó un papelografo donde se apuntaban los comentarios o conceptos generados en la lluvia de ideas de los asistentes. En los logros alcanzados se muestra que la comunicación con la comunidad, permitió aclarar en parte información infundada y generar confianza en la población hacia GPC.

En la consecución del objetivo dos se desarrollaron estas actividades:

Las acciones efectuadas consistieron básicamente en reuniones con miembros de la Alcaldía municipal y con los directores de las instituciones educativas y geriátricas. Los proyectos inmediatos a realizar: la construcción de la escuela La esmeralda ubicada en la vereda Yucaito del área de influencia directa y la implementación de un proyecto productivo en el hogar geriátrico La Milagrosa localizado en la zona del municipio de Puerto López.

Para el desarrollo de inversión en infraestructura básica se buscó la vinculación de la administración municipal, para lo cual se programaron tres reuniones con sus respectivas actas en la alcaldía de Puerto López. En cada encuentro los actores participes fueron el Alcalde, el Secretario de Planeación Municipal, el Secretario de Hacienda, y el Trabajador Social en practica académica. En los encuentros el Trabajador Social en practica realizó una presentación previa de los detalles específicos de los proyectos inmediatos a realizar por parte de GPC, estableciendo la vinculación del ente municipal a los mismos, para lo cual se expusieron graficas e imágenes en video beam de las áreas y de la población que se beneficiaría con estas iniciativas de inversión social de GPC.

La Alcaldía se vinculó mediante convenio con el 50% al proyecto de construcción de la escuela La Esmeralda en el área de influencia. Para esto delegó al Secretario de Planeación Municipal todo lo concerniente al levantamiento topográfico y desenglobe del terreno así como al transporte y entrega de materiales.

El Trabajador Social en práctica mantuvo un seguimiento constante al avance del proyecto con 1 o 2 visitas semanales a la zona de la nueva escuela en AID. Además se estableció diálogo permanente con la docente del plantel generando interés por el proceso. Por otra parte para el montaje del proceso productivo en el hogar geriátrico La milagrosa se efectuaron 10 reuniones con su director. Partiendo de la realidad social conocida se realizó una actividad para diagnosticar participativamente el centro geriátrico identificando sus carencias y necesidades más relevantes. Esta actividad permitió definir, la implementación del proyecto productivo adecuado para la población del adulto mayor del asilo: Fabricación de escobas y traperos. En coordinación con el Dpto. de Gestión Social en Bogotá se solicitaron varias cotizaciones que permitieron asignar el montaje de este proyecto a la entidad más idónea. Así mismo en convenio con el hospital local se gestionó la capacitación en primeros auxilios al personal que labora en este centro del

adulto mayor, pero se presentaron inconvenientes con los horarios programados por parte del personal del hospital, lo cual impidió el cumplimiento del curso programado.

En general los resultados fueron aceptables, logrando la participación de la administración municipal en el proyecto de construcción de la escuela La esmeralda beneficiando a los escolares de la zona y a la vez se incluyeron otras propuestas de GPC para el área en las cuales se podría vincular la Alcaldía y otras instituciones públicas de la región, junto con la comunidad local. Igualmente se implementó el proyecto productivo para el hogar geriátrico La milagrosa en un 50%, apuntando al autosostenimiento económico de este centro y se buscó su funcionalidad para los 36 adultos mayores que están albergados allí.

Las actividades realizadas para el cumplimiento del objetivo tres fueron:

En la presentación de la imagen corporativa de GPC en todos los sectores públicos y privados del municipio así como al interior de la estación valdivia y sus trabajadores, se efectuaron las siguientes acciones: en el establecimiento de la imagen de GPC como una empresa que apoya la cultura de la región, se coordinó la entrega de trajes típicos a la casa de la cultura de Puerto López. Para tal fin el Trabajador social en práctica programó una presentación especial del grupo de danzas de Puerto López en el salón múltiple de la Casa de la cultura con asistencia de autoridades civiles, representantes de distintas instituciones públicas, privadas y comunidad en general se desarrollo este evento.

En coordinación con GPC- Gestión Social Bogotá, se realizó la entrega de regalos del aguinaldo navideño a los niños del municipio de Puerto López, de Apiay – Pompeya, así como a los adultos mayores del hogar La milagrosa. En cada actividad se hizo énfasis en el aporte y el compromiso de la compañía GPC con la comunidad. Igualmente se efectuó retroalimentación a los trabajadores del Campo

Valdivia acerca de la nueva imagen del GPC como parte del mejoramiento de la compañía y de sus empleados. Para esta acción Recursos Humanos en Bogotá diseñó un formato en el cual el personal daba a conocer sus inquietudes, quejas o sugerencias. Durante la ejecución de la reunión se les presentó un video actualizado de los últimos cambios corporativos de GPC y la importancia de la Responsabilidad Social.

Con esto se alcanzó la incursión de la empresa GPC como una organización comprometida con el bienestar de los sistemas circundantes al área de sus operaciones. La participación del GPC en eventos de la región contribuyó al mantenimiento y difusión de su imagen corporativa.

Finalmente para el desarrollo del objetivo cuatro se hicieron las siguientes actividades:

Durante el periodo de práctica se contrataron 6 personas para trabajos de patio (oficios varios). En la selección se tuvo en cuenta que fueran residentes de la zona, preferiblemente del área de influencia directa, además debían cumplir con una inducción a contratistas, dirigida por el Trabajador Social en la cual se les explicaban los requerimientos que debían cumplir en el área de trabajo, así como los requisitos laborales (afiliación EPS, salarios, etc.) para poder ser vinculados.

En los siguientes cuadros se condensa el desarrollo de la experiencia:

4.3.3 Resultados del proceso

Cuadro 4. Intervención Zona Tolima

OBJETIVO: Mantener la comunicación con las instituciones y comunidades de los diferentes campos y áreas de influencia directa.				
ESTRATEGIA: Seguimiento de los procesos en cada uno de los programas y proyectos, junto con las comunidades AID.				
ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS	INDICADORES DE LOGRO	INDICADORES DE GESTIÓN	AVANCE DE PROCESO Y PROPÓSITOS
Orientar las inquietudes y necesidades de las comunidades de los campos Pauta y Río Saldaña, como una comunicación directa.	Los días 26 y 27 de Octubre se realizará el viaje al campo Río Saldaña y Proyecto Pauta.	Recepción de todas las inquietudes presentadas por la comunidad, durante las visitas programadas.	# de inquietudes atendidas 8.100% # de inquietudes presentadas: 8 Total: 100% Inquietudes Atendidas.	Se atendió de manera general las inquietudes presentadas por las comunidades de los Campos Río Saldaña y Proyecto pauta.
Programación con los líderes y presidentes de JAC de las veredas Lemayá, Yaguara (Cabildo Indígena), la actividad Entrega de computadores como apoyo al programa de mejoramiento de la calidad educativa.	Los días 20 y 21 de Nov/04 se realizará a actividad del programa de mejoramiento de la calidad educativa en las comunidades de las veredas Lemayá y Yaguara.	Participación y asistencia de los presidentes de JAC de Lemayá y Yaguara, a la actividad programada (Entrega de computadores).	# de comunidades favorecidas 3. 100% # total de comunidades 3 TOTAL 100% De comunidades beneficiadas	Se estableció compromiso de los líderes con la educación. Atención y seguimiento permanente al desarrollo del Programa Mejoramiento de la calidad educativa.
Seguimiento mensual del programa Familias Guardabosques, para notificar el desarrollo y avances de los participantes.	Se realizará contacto mensual con las cinco las familias.	Reconocimiento de la empresa ante las familias apadrinadas. Aplicación de recursos	# de contactos realizados 4.100% # de contactos programados :4 TOTAL: 100% Cumplimiento	Realización de un formato socioeconómico, para el conocimiento preciso y concreto de cada familia. Conocimiento físico de cada familia y lugar de vivienda. Realización de una planeación específica con este programa.

ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS	INDICADORES DE LOGRO	INDICADORES DE GESTIÓN	AVANCE DE PROCESO Y PROPÓSITOS
Establecimiento y contacto directo con el coordinador del Programa Plan Colombia y líder de la zona Guaviare, para mayor conocimiento de las actividades del proyecto Familias Guardabosques y vinculación de GPC.	Durante el mes de noviembre se realizará contacto telefónico con el coordinador del Plan Colombia y la zona Guaviare, para información de los avances del proyecto.	Conocimiento de la condición productiva de cada familia, ciclo de capacitación recibida y perspectivas.	# contactos realizados 3 .100% # de contactos programados: 4 TOTAL: 75 % de los contactos programados.	Concretar actividades simultáneas para el mejor desarrollo de programa. Realización de la planeación 2005 junto con los coordinadores Bogotá y san José de Guaviare.
Fortalecimiento del Dpto. Gestión Social mediante la participación de los miembros GPC a la Actividad Aguinaldo Navideño.	A la segunda semana de noviembre todos los miembros GPC – Bogotá tendrán conocimiento de la actividad Aguinaldo Navideño.	Divulgación total de la Actividad Aguinaldo Navideño de los miembros GPC – Bogotá.	# de comisiones participantes 6.100 # de comisiones creadas 6 TOTAL: 100% de las comisiones GPC	Para otra actividad de este tipo es necesario realizar el seguimiento de la información recibida.
Comunicación permanente con los jefes de activos o coordinadores de campo sobre las actividades de Gestión Social en las AID, para lograr una conexión efectiva entre cada uno de los proyectos ubicados en los campos.	Conocimiento de las actividades y la finalidad de Gestión Social en cada uno de los campos dirigido.	Información de las actividades de Gestión Social a cada coordinador de campo.	# de actividades realizadas 5.100% # de actividades programadas 5 TOTAL:100% Actividades realizadas # de coordinadores vinculados 4.100% # total coordinadores: 4 TOTAL: 100% de jefes de activos vinculados.	Se logró realizar una reunión mensual para informar cada una de las actividades a realizar por el Dpto. Gestión Social a los jefes de activos. Conocimiento y participación activa de los coordinadores a las diferentes actividades de Gestión Social.

ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS	INDICADORES DE LOGRO	INDICADORES DE GESTIÓN	AVANCE DE PROCESO Y PROPÓSITOS
Mantenimiento de información permanente con la coordinadora y equipo Gestión Social para el seguimiento del desarrollo de las actividades y programas dirigidos.	Durante el periodo de práctica se mantendrá información diaria con la Coordinación y equipo de Gestión Social(G.S)	Información oportuna y precisa con la coordinación y el equipo de G.S.	# de semanas trabajadas 13 .100% # de semanas establecidas 13 TOTAL: 100% de cumplimiento.	Fortalecimiento del Dpto. en su objetivo comunicación Efectiva.

OBJETIVO: Mantener la comunicación efectiva con las instituciones y comunidades de los diferentes campos y áreas de influencia directa.				
ESTRATEGIA: Actualización de los directorios de los campos Río Saldaña, Pauta y Valdivia.				
ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS	INDICADORES DE LOGRO	INDICADORES DE GESTIÓN	AVANCE DE PROCESO Y PROPÓSITOS
Examinar los datos que se solicitan para los directorios	Al finalizar el mes de Octubre se tendrán terminados los directorios.	Completar los datos prioritarios para la actualización de los directorios.	# de directorios completados 3.100% # directorios 5 TOTAL: 60% De cumplimiento.	Incluir los directorios en el plan de contingencia de cada zona.
Organización de los datos actualizados	Presentación de los directorios con el informe final de prácticas	Actualización de los directorios de Río Saldaña – Pauta – Valdivia – Montañuelo.	# de directorios presentados 3.100% # directorios 5 TOTAL: 60% De cumplimiento	Presentación y aplicación de los directorios.

OBJETIVO: Apoyar las acciones de Inversión Social y Desarrollo Comunitario del Dpto. Gestión Social – GPC.				
ESTRATEGIA: Participación en el Programa Mejoramiento de la Calidad Educativa en el proyecto - Pauta.				
ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS	INDICADORES DE LOGRO	INDICADORES DE GESTIÓN	AVANCE DE PROCESO Y PROPÓSITOS
Organización de los procedimientos requeridos para la actividad del programa Mejoramiento de la Calidad Educativa.	El día 19 de nov/04 se tendrá listo todos los procedimientos para la ejecución de la actividad.	Aprobación de los procedimientos.	# de procedimientos Ejecutados 3 .100% # de procedimientos requeridos:3 TOTAL: 100% De cumplimiento.	Contribuir con un ciclo de capacitación en sistemas e informática, acompañando el aporte de los equipos de cómputo.
Seguimiento del programa Mejoramiento de la Calidad Educativa, mediante la participación en la actividad.	Los días 20 y 21 de nov/04 se ejecutará la actividad en cada lugar establecido.	Demostración, instalación y funcionalidad de los equipos ante los miembros de JAC, docentes, alumnos y comunidad	# de comunidades beneficiadas 3.100 #total de comunidades 3 TOTAL: 100% De comunidades beneficiadas.	Realizar un estudio sobre las falencias educativas junto con padres de familia, docentes y alumnos; para la creación de un programa de fortalecimiento educativo.

OBJETIVO: Apoyar las acciones de Inversión Social y Desarrollo Comunitario del Dpto. Gestión Social – GPC.

ESTRATEGIA: Seguimiento a las actividades del Proyecto mejoramiento de la infraestructura (Educativa y Obras Civiles) en las AID.

ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS	INDICADORES DE LOGRO	INDICADORES DE GESTIÓN	AVANCE DE PROCESO Y PROPÓSITOS
Conocimiento de las obras civiles y de infraestructura que se van a mejorar en las AID.	Los días 26 y 27 de octubre se visitarán las áreas a mejorar en el AID.	Reconocimiento de las áreas o infraestructuras que se tiene programada mejorar, en las AID.	# infraestructuras mejoradas 5.100% # infraestructuras 5 TOTAL:100% De cumplimiento.	Diseñar un esquema donde se evalúe el desarrollo de las obras de infraestructura aportadas por la empresa.
Contribución en Inversión Social mediante la preparación de los procedimientos requeridos (requisición y orden de compra) para la construcción de la Unidad Básica Rural Mesa de Puracé – Río Saldaña.	La tercera semana nov/04 se tendrá listo los procedimientos para dar inicio a la reconstrucción.	Aprobación de los procedimientos requeridos para dar inicio a la Construcción de la Unidad Basca Rural Mesa de Puracé.	# procedimientos aprobados 2.100% # procedimientos presentados 2 TOTAL:100% De cumplimiento	Establecer junto con la comunidad los servicios, aporte y ganancia de la población con este aporte de infraestructura.
Intervención en el proyecto Construcción de la Escuela La Esmeralda – Valdivia	La segunda semana de nov/04, se elegirá el proveedor más adecuado para esta construcción.	Elección del Proveedor de acuerdo a la política de la empresa (calidad, corto plazo, cumplimiento)	# de propuestas revisadas 3.100% # de propuestas presentadas:3 TOTAL: 100% De cumplimiento.	Explicación previa de las políticas y exigencias de compra que la compañía aplica a sus proveedores.

OBJETIVO: Apoyar las acciones de Inversión Social y Desarrollo Comunitario del Dpto. Gestión Social – GPC.

ESTRATEGIA: Vinculación en el Programa de Capacitación y Salud de las áreas de influencia directa del campo Río Saldaña y Proyecto Pauta.

ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS	INDICADORES DE LOGRO	INDICADORES DE GESTIÓN	AVANCE DE PROCESO Y PROPÓSITOS
<p>Coordinación de los procedimientos requeridos (cotizaciones, requisiciones y anticipos) para la actividad "Entrega de Botiquines" del Programa Capacitación y Salud.</p>	<p>Entrega y ejecución de la actividad los días 26 y 27 de octubre de 2004.</p>	<p>Aprobación de los procedimientos requeridos, para la ejecución de la actividad del Prog. Capacitación y Salud.</p>	<p># de comunidades beneficiadas: 6 x 100% # de comunidades Establecidas: 6 TOTAL: 100% de cumplimiento</p>	<p>Seguimiento del proceso de sostenimiento y dotación del botiquín en cada comunidad beneficiada con el primer nivel de primeros auxilios. Gestión con la Administración Municipal, centros clínicos y Cruz Roja de esta zona, ciclos de capacitación en salud y jornadas de vacunación, planificación y prevención. Permanencia y mantenimiento de los botiquines en cada comunidad bajo la responsabilidad de los beneficiados.</p>

OBJETIVO: Apoyar las acciones de Inversión Social y Desarrollo Comunitario de GPC - Gestión Social

ESTRATEGIA: Coordinación del Programa de Aguinaldo Navideño para las áreas de Influencia directa.

ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS	INDICADORES DE LOGRO	INDICADORES DE GESTIÓN	AVANCE DE PROCESO Y PROPÓSITOS
Preparación de las actividades requeridas para la realización de la actividad Aguinaldo Navideño.	Al finalizar el mes de noviembre se tendrá preparado y aprobado cada uno de los procesos de Aguinaldo Navideño.	Ejecución total de los procedimientos para la Actividad Aguinaldo Navideño de todos los campos.	# de actividades aprobadas 7.100% # de actividades programadas 7 TOTAL: 100% de cumplimiento.	Aprobación anual de esta actividad.
Organización del aguinaldo navideño y listados enviados por la comunidad de los niños según el campo y vereda a la que pertenece.	Durante el mes de noviembre se completaran los listados de los niños de las áreas de influencia.	Terminación de todos los listados, relacionándolos con los originales enviados por la comunidad.	# de listas realizadas 31.100% # de listas enviadas 31 TOTAL:100% De cumplimiento.	Creación y entrega previa de un formato a las diferentes comunidades donde se establezca el tipo de población, edad, sexo.
Envío y embalaje de la mercancía para la actividad del aguinaldo navideño.	El día 10 de dic/04 se realizará la jornada de empaque junto con el proveedor y bajo la revisión del Dpto. Gestión Social.	Cumplimiento de la jornada de forma satisfactoria.	# de jornadas realizadas 1.100% # de jornadas programadas 1 TOTAL:100% De cumplimiento	Entrega coordinada previa con el proveedor en la sede GPC.
Coordinación de la actividad de Aguinaldo Navideño en los campos Pauta (Lemayá y Yaguara) y Río Saldaña (Mesa de Puracé	Los días 15 y 16 dic/04, desarrollo de la actividad Aguinaldo Navideño.	Conocimiento y vinculación de la comisión – GPC, a los programas y comunidades de las áreas de influencia.	# de entregas realizadas 5 .100% # de entregas programadas 5 TOTAL: 100% De cumplimiento.	Se concretó la actividad en cada área satisfactoriamente.

ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS	INDICADORES DE LOGRO	INDICADORES DE GESTIÓN	AVANCE DE PROCESO Y PROPÓSITOS
Participación en la Actividad de Aguinaldo Navideño en el campo Valdivia con la alcaldía de Puerto López.	El día 19 de dic/04 se realizará la actividad Aguinaldo Navideño.	Conocimiento y vinculación de la comisión – GPC, a los programas y comunidades de las áreas de influencia.	# de entregas realizadas 2.100% # de entregas programadas 2 TOTAL: 100% de cumplimiento.	Cumplimiento satisfactorio de la actividad.
Apoyo a la actividad de aguinaldo navideño en el campo Valdivia en Puerto López.	El día 22 de diciembre se realizará la actividad de aguinaldo navideño.	Conocimiento y vinculación de la comisión – GPC, de los programas y comunidades de las áreas de influencia	# de entregas realizadas 2.100% # de entregas programadas 2 TOTAL: 100% de cumplimiento.	Conclusión de manera armónica la actividad.

OBJETIVO: Apoyo en el programa de participación laboral establecido en el Plan de Gestión Social.

ESTRATEGIA: Apoyo en el Programa de participación laboral establecido en el Plan de Gestión Social.

ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS	INDICADORES DE LOGRO	INDICADORES DE GESTIÓN	AVANCE DE PROCESO Y PROPÓSITOS
Conocimiento de los proyectos de Autogestión comunitaria enviados al Dpto. de Gestión Social GPC.	Durante el tiempo establecido para prácticas se recepcionarán y revisaran cada uno de los proyectos de Autogestión comunitaria enviados al Dpto.	Clasificación de los proyectos Recepcionados recibidos, de acuerdo al campo o proyecto.	# de proyectos revisados 6 .100% # de proyectos presentados 6 TOTAL:100 % De cumplimiento.	Clasificación de los proyectos según campo y viabilidad.
Seguimiento al personal contratado (dotación, seguridad social, etc.) en las AID.	Durante el tiempo de práctica, se hará seguimiento a los empleados del AID.	Seguimiento a los procedimientos de vinculación y contratación indirecta.	# de seguimientos realizados 4.100% # de seguimientos programados 4 TOTAL: 100% de cumplimiento.	Charla a la comunidad aclarando que la oportunidad laboral que puede brindar la empresa es poca.

OBJETIVO: Apoyar el fortalecimiento institucional y corporativo GPC.				
ESTRATEGIA: Participación en las diferentes actividades que contribuyan al fortalecimiento corporativo e institucional.				
ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS	INDICADORES DE LOGRO	INDICADORES DE GESTIÓN	AVANCE DE PROCESO Y PROPÓSITOS
Realización del Taller “La Industria del Petróleo en Colombia”, a las comunidades de Mesa de Puracé y Guainí – Campo Río Saldaña.	Entre los días 26 y 27 de Octubre, se realizará el taller a las respectivas comunidades.	Ejecución de los dos talleres programados.	# de talleres ejecutados 2.100% # de talleres programados:2 TOTAL:100%	Los talleres se presentaron ante un 50% de la comunidad, logrando el conocimiento básico de la industria petrolera.
Fortalecimiento institucional ante las Administraciones Municipales y sus miembros pertenecientes a las áreas de influencia visitadas.	Durante las diferentes visitas se tratará de conocer los miembros de Administración Municipales de cada AID	Presentación del practicante de Gestión Social a los miembros de las Administraciones Municipales y Líderes comunitarios.	# de visitas ejecutadas 6.100% # de visitas programadas 6 TOTAL:100% de las visitas programadas.	Reconocimiento y Participación del estudiante en cada uno de los procesos y actividades en las comunidades junto con las admón.
Socialización de las políticas de Gestión Social a los miembros de la estación Pauta, como mecanismo para el fortalecimiento institucional.	El 21 nov. /04 se realizará la exposición de las políticas de Gestión Social a los miembros de Estación Pauta.	Identificación de las políticas de Gestión Social a los miembros de la estación Pauta.	# de miembros asistentes 4 . 100% # de miembros convocados 4 TOTAL: 100% De cumplimiento.	Presentación a una estación de manera satisfactoria, programando las restantes.

Fuente: Autores Proyecto

Cuadro 5. Intervención Zona Llanos

OBJETIVO: Mantener comunicación permanente y efectiva entre el Grupo Petrotesting Colombia y las entidades locales, la comunidad de Puerto López y el área de influencia directa.				
ESTRATEGIA: Socialización de las acciones de Responsabilidad Social del Grupo Petrotesting Colombia en el Municipio de Puerto López, estrechando vínculos con la población de la zona.				
ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS	INDICADORES DE LOGROS	INDICADORES DE GESTIÓN	AVANCE DE PROCESO Y PROPÓSITOS
Fortalecimiento de los objetivos del Plan de Gestión social de GPC a través de la exposición a la entidad municipal, el Secretario de Gobierno, Secretario de Planeación.	Se realizarán tres reuniones durante la práctica con estas entidades para presentar el trabajo de GPC en el municipio.	Alcanzar el reconocimiento por parte de las entidades públicas de los objetivos de GPC – Gestión social en la localidad.	#de reuniones realizadas 3 .100% #de reuniones planeadas 3 =100% de cumplimiento.	Se realizaron las tres reuniones programadas en el 100%. Se alcanzó el reconocimiento de las labores de GPC en Puerto López.
Planteamiento de las acciones que sirven como base a los proyectos de Gestión social- GPC, a la Secretaria de Desarrollo Social Municipal, Secretario de Hacienda, Coordinadora del PAB, Hospital, Casa de la Cultura	En la 2ª semana de octubre se darán a conocer en estas dependencias los propósitos de GPC- Gestión social en este municipio. Se realizarán tres reuniones durante la práctica.	Presentar GPC – Gestión social a la totalidad de los funcionarios para que se ilustren de las acciones que ejecuta la empresa en esta área.	# de reuniones Realizadas 3 .100% # de reuniones programadas:3 = 100% de cumplimiento	Se realizaron los encuentros programados en el 100%, llegando a niveles de reconocimiento de GPC en los asistentes. La apertura de espacios para posibles preacuerdos y convenios con estas entidades comienzan a vislumbrarse a partir de los diálogos realizados.

ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS	INDICADORES DE LOGROS	INDICADORES DE GESTIÓN	AVANCE DE PROCESO Y PROPÓSITOS
Identificación y priorización a través de la comunicación efectiva, de las necesidades del Hogar Geriátrico La Milagrosa	Durante la práctica se realizará como mínimo un encuentro semanal con el director – se visitará el hogar 2 veces/mes. Se abordaran los temas del proyecto, y la capacitación.	Montaje de las acciones prioritarias e iniciar la ejecución del proyecto de fabricación de escobas y traperos en el Hogar geriátrico.	# de reuniones realizadas 12.100% # de reuniones programadas 12 = 100% de cumplimiento.	Las reuniones programadas se realizaron en el 100%, mejorando las relaciones y la comunicación del Hogar con GPC.
Desarrollo de encuentros de información y concertación con líderes comunitarios del municipio de Puerto López, para interiorizar acerca de la Responsabilidad Social de GPC.	Al finalizar el mes de noviembre, se habrá dialogado con los principales líderes comunitarios de los barrios Gaitán, Policarpa etc. y del Área de influencia directa. Se harán cinco visitas.	Establecer cercanía y comunicación efectiva entre la organización GPC y la comunidad. Alcanzar el reconocimiento de la organización- GPC por parte de los líderes comunitarios.	# de encuentros realizados 5 . 100% # de encuentros programados 5 = 100% de cumplimiento.	Se realizaron los diálogos con el 100% de los principales representantes comunales. Se amplió la red comunicacional GPC- Comunidad. La comunicación clara y concisa con la población ha sido bien vista por la comunidad. Esta acción ha aumentado el respaldo de las comunidades con la empresa.

OBJETIVO: Mantener comunicación permanente y efectiva entre el Grupo Petrotesting Colombia y las entidades locales, la comunidad del municipio de Puerto López y el área de influencia Directa.

ESTRATEGIA: Socialización de las acciones de Responsabilidad Social del Grupo Petrotesting Colombia en el Municipio de Puerto López, estrechando vínculos con la población de la zona.

ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS	INDICADORES DE LOGROS	INDICADORES DE GESTIÓN	AVANCE DE PROCESO Y PROPÓSITOS
Fortalecimiento de los canales de comunicación con las cuatro asociaciones de madres comunitarias de Puerto López, para conocer el avance de sus actividades y presentar la labor de GPC-Gestión social.	En la 3ª semana de Octubre y en la 2ª Nov. se realizarán cuatro reuniones con representantes de las asociaciones, que permitan mejorar la comunicación de GPC con estos grupos.	Presentar el trabajo hecho por Gestión Social – GPC a la totalidad de las principales asociaciones de madres comunitarias. Verificar el uso dado a los equipos donados por GPC – Gestión social.	# de encuentros realizados 5.100% # de encuentros programados 5 = 100% de cumplimiento.	Se realizaron las visitas al 100% de las asociaciones de madres de Puerto López, lo que permitió mostrar la labor de GPC en esta zona.
Consolidación de espacios de comunicación con las comunidades del área de influencia directa del Campo Valdivia, para una favorable interrelación de GPC con esta zona.	Se visitará e informará a la comunidad del AID sobre las actividades de Gestión Social – GPC en esta zona. Se realizaran desplazamientos semanales al área.	Ubicar la población existente en la zona para informarles que tareas hace GPC en esta vereda. Presentar el trabajo realizado por GPC – Gestión Social en esta área.	# de encuentros realizados 4.100% # de encuentros programados 4 = 100% de cumplimiento.	GPC – Gestión social ha estado constantemente informado de las inquietudes, sugerencias o reclamos que han surgido en la población del AID.

ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS	INDICADORES DE LOGROS	INDICADORES DE GESTIÓN	AVANCE DE PROCESO Y PROPÓSITOS
Fortalecimiento de lazos de colaboración eventual con el Coordinador de la ONG Cipaz, Defensa Civil de Puerto López, Cuerpo de Bomberos, dentro del fomento de las relaciones armoniosas con el entorno de operaciones de GPC.	En la tercera semana de Noviembre y de Diciembre se realizará la presentación a la ONG Cipaz a la Defensa Civil y a los Bomberos de las labores que realiza GPC.	Conocer los planes de contingencia implementado por la Defensa Civil y los Bomberos de Puerto López. Exponer el trabajo de Gestión Social – GPC al director de la Defensa Civil y de Bomberos.	# de encuentros realizados 3.100% # de encuentros programados 3 = 100% de cumplimiento.	Se realizaron las visitas programadas en un 100%, se mejoró la relación de GPC con estas entidades. Se conoció una posible propuesta para implementar un plan de contingencia conjunto.
Participación en diferentes talleres y encuentros programados por entidades públicas y particulares, que sean de interés para GPC-Gestión social, dentro de su propuesta de participación interinstitucional.	Durante el período de práctica se participará en las reuniones de interés para Gestión Social en la zona.	Participar en el 3er encuentro Técnico Municipal sobre víctimas de abuso sexual ICBF. Participar en la presentación de proyectos productivos realizado por la Asociación de desplazados del meta.	# de encuentros realizados 3.100% # de encuentros programados 3 = 100% de cumplimiento.	Estas reuniones permiten tener datos sobre las situaciones a las que se ve expuesta especialmente la población vulnerable.

ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS	INDICADORES DE LOGROS	INDICADORES DE GESTIÓN	AVANCE DE PROCESO Y PROPÓSITOS
Socialización de las actividades empresariales GPC, a los trabajadores de la Estación Valdivia, como parte del mejoramiento de la comunicación con los distintos campos de producción.	Se instalara la cartelera y se convertirá en un espacio para informar al personal de la estación sobre las actividades desarrolladas por GPC – Gestión Social.	Crear un espacio de información y mantener informado al personal de la estación Valdivia acerca de las acciones de GPC- Gestión social.	# de carteleras ubicadas 1.100% # de carteleras requeridas 1 = 100% de cumplimiento.	Se instalaron las carteleras programadas para la estación Valdivia en un 100%. Se constituyó el espacio para informar al personal de lo que realiza Gestión social en Puerto López.
Manejo profesional a inquietudes presentadas por la comunidad del área de influencia, como parte de la atención acertada a la resolución de crisis.	A lo largo del tiempo de práctica se habrán atendido y aclarado las inquietudes de la comunidad relacionadas con GPC – Gestión social	Orientar rápidamente todos los casos presentados.	# de inquietudes atendidas 12 .100% # de inquietudes presentadas 12 = 100% total de inquietudes atendidas.	Este desempeño ha permitido desmontar información infundada y generar confianza en la población hacia GPC.

OBJETIVO: Adelantar los proyectos de inversión social contemplados en el plan de Gestión Social – GPC dirigidos al bienestar de las comunidades del municipio de Puerto López y del área de influencia directa.

ESTRATEGIA: Coordinación y dinamización de los procesos de autogestión y autosostenimiento de la población objetivo mediante la organización, asesoría y Cofinanciación de proyectos de infraestructura básica social.

ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS	INDICADORES DE LOGROS	INDICADORES DE GESTIÓN	AVANCE DE PROCESO Y PROPÓSITOS
Participación y apoyo directo a proyectos de solución a necesidades básicas de la población del área de influencia, según lineamientos del Plan de Gestión Social-GPC.	Durante la práctica se participará en las tres presentaciones del desarrollo del proyecto Centro comunitario de Educ. Superior	Asistir a las tres reuniones programadas para conocer totalmente el proyecto, que le interesaría a GPC apoyar.	# de encuentros realizados 3 .100% # de encuentros programados 3 = 100% de cumplimiento.	Se asistió al 100% de las reuniones programadas. Se conocieron los pormenores para el montaje del proyecto por parte de la Alcaldía.
Inversión en infraestructura educativa de la nueva Escuela la Esmeralda ubicada en el AID de la Estación Valdivia.	Se realizará un desplazamiento cada semana como mínimo durante los meses de Octubre a Diciembre.	Programar taller con los escolares. Visitar el terreno donde se construirá la nueva sede de la escuela.	# de visitas realizadas 18.100% # de visitas programadas 18 = 100% de cumplimiento.	Se realizaron el 100% de las visitas programadas. Se realizó el 100% del taller: " la industria del Petróleo". Asistieron el 100% de los escolares.
A través de la autogestión y la inversión social, el Grupo GPC-Gestión social busca la funcionalidad del Hogar Geriátrico La Milagrosa, dirigido por la comunidad Franciscana, el cual alberga aprox. 36 adultos mayores desamparados.	Durante la practica: Se implementará el proyecto productivo de escobas y traperos Se capacitará al personal (aprox. 9 personas) en 1eros auxilios y administración de medicamentos. Se notificara al director sobre el desmontaje gradual de la ayuda mensual que se le ofrece.	Realizar el montaje del proyecto productivo. gestionar la capacitación del personal	# de proyectos realizados 0.5 . 100% # de proyectos programados 1 =50% de cumplimiento. # de cursos de capacitación realizados 0.100% # de cursos de capacitación programados 3 = 0 de cumplimiento.	Se implementó el proyecto en un 50% Curso de capacitación realizado 0% Se avanzó en lo relacionado a cotizaciones para el proyecto productivo La implementación total del proyecto productivo elegido (Fabricación de escobas y traperos) y el seguimiento permanente al mismo son las acciones inmediatas de GPC.

ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS	INDICADORES DE LOGROS	INDICADORES DE GESTIÓN	AVANCE DE PROCESO Y PROPÓSITOS
Gestionamiento interinstitucional ante la Alcaldía de Puerto López y otras instituciones para que coparticipen en la realización de los proyectos programados por G.P.C. – Gestión Social.	Durante el mes de Octubre se habrá gestionado el apoyo de la administración municipal al proyecto de construcción de la escuela La Esmeralda en el AID. En este tiempo de práctica se realizarán 3 reuniones con el Alcalde para gestionar los convenios.	Firmar por parte del Alcalde el convenio presentado por GPC – Gestión Social para la construcción de la Escuela La Esmeralda. Lograr el apoyo de la Alcaldía al mejoramiento del tramo de la vía a puerto Gaitan hasta el Km. 24.	# de convenios aprobados 1 .100% # de convenios Gestionados 1 = 100% de cumplimiento.	Se vinculó al proyecto de la Escuela La Esmeralda en 50%. Se realizaron las reuniones en un 100% Con la gestión se obtuvo el apoyo para la ejecución de las propuestas presentadas. Se debe continuar Gestionando la vinculación de la Alcaldía en otras propuestas de GPC – Gestión Social.
Mejoramiento de los espacios físicos escolares, a través de la inversión social y el trabajo con la entidad municipal, concertando encuentros con el secretario de planeación municipal para coordinar los trámites de desenglobe del predio donde se edificará la Escuela La Esmeralda del AID.	En la 3ª Semana de Noviembre se realizará el levantamiento topográfico del terreno donado para la construcción de la escuela. Se visitará al secretario de planeación municipal para coordinar el desenglobe del predio.	Agilizar la medición del predio y el plano topográfico con el técnico encargado. Realizar la gestión para el desenglobe del predio de la escuela.	# de visitas realizadas 15.100% # de visitas programadas 15 =100% de cumplimiento	Se realizaron el 100% de encuentros con el Secretario de Planeación Municipal, lo cual permitió dejar adelantado en un 90% los requisitos para el desenglobe del predio La coordinación con la secretaría de planeación hizo avanzar el proceso de legalización del predio.
Inversión comunitaria y promoción del bienestar a la población infantil a través de entrega del aguinaldo navideño a los niños del municipio, así mismo a los adultos mayores del hogar Geriátrico La Milagrosa.	Del 19 al 22 de diciembre se habrán repartido los regalos del aguinaldo navideño GPC.	Participar en la entrega de los regalos del aguinaldo navideño GPC – Gestión Social.	# de actividades realizadas 3.100% # de actividades programadas 3 = 100% de cumplimiento.	Se participó en el 100% de las entregas de los regalos a la población objetivo.

OBJETIVO: Fortalecer la imagen corporativa y social del Grupo Petrotesting Colombia en las instituciones y comunidades de la región de Puerto López.				
ESTRATEGIA: Difusión y consolidación de la imagen corporativa en los eventos en los cuales el Grupo Petrotesting Colombia participa.				
ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS	INDICADORES DE LOGROS	INDICADORES DE GESTIÓN	AVANCE DE PROCESO Y PROPÓSITOS
Cooperación interinstitucional para el apoyo al fortalecimiento de la casa de la cultura del municipio de Puerto López.	En el período de práctica habrán concretado actividades con este centro cultural. En la tercera semana de octubre se entregaran los trajes típicos obsequiados por GPC.	Fortalecer la imagen de GPC, como una empresa que apoya la cultura de la región.	# de actividades realizadas 2.100% # de actividades programadas 2 = 100% de cumplimiento.	Se demostró el compromiso de GPC con el mantenimiento de las tradiciones regionales. Los aportes de GPC a esta entidad fueron notorios. El contacto continuo con este centro se debe mantener por su razón cultural y social.
Participación en el proceso sobre proyectos para la altillanura que adelanta el INCODER y el CIAT en el municipio de Puerto Gaitán.	En la cuarta semana de Octubre se participará en este encuentro y se presentará el proyecto de GPC del alcohol.	Presentar el proyecto de GPC: Alcohol carburante a partir de la yuca a la totalidad de los asistentes al encuentro.	# de eventos realizados 1.100% # de eventos programados 1 = 100% de cumplimiento.	Se asistió al 100% del evento programado y se socializó el proyecto del alcohol carburante a partir de la yuca.
Información y comunicación institucional, para lo cual se realizó la programación de Taller de GPC – Gestión Social para la nueva administración municipal, el concejo, personero y representantes de las entidades oficiales.	En la primera semana de noviembre se habrá realizado la presentación de GPC – Gestión Social y el taller: " la industria del Petróleo" a todos los representantes de las entidades públicas de Puerto López.	Exponer el marco de RSE de GPC. Presentar las cifras que por concepto de regalías generadas por GPC, ha percibido el municipio en el primer semestre de 2004.	# de talleres realizados 1.100% # de talleres programados 1 = 100% de cumplimiento.	Se realizó el 100% del taller programado. Se presentó la inversión social, el apoyo y los recursos que genera GPC para esta región, en cumplimiento de su Responsabilidad Social. Las entidades oficiales han reconocido el aporte y la labor de GPC, para el desarrollo del municipio.

ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS	INDICADORES DE LOGROS	INDICADORES DE GESTIÓN	AVANCE DE PROCESO Y PROPÓSITOS
Fortalecimiento de las relaciones con la comunidad mediante la realización del taller: La industria del petróleo, dirigido a los estudiantes de la Escuela La Esmeralda	Se realizará el taller en la segunda semana de Noviembre a los educandos de la Escuela La Esmeralda del AID para que conozcan más acerca de la industria de los hidrocarburos.	Presentar el taller al total de los alumnos del plantel. Mostrar a los escolares el proceso del petróleo. Presentar los aportes que GPC ha hecho a su vereda.	# de talleres realizados 1.100% # de talleres programados 1 = 100% de cumplimiento	Se realizó el 100% del taller programado y se presentaron las labores realizada por GPC en esta comunidad. Se fortaleció la imagen de empresa amiga de los niños.
Comunicación e información como parte del fortalecimiento corporativo y mejoramiento continuo de GPC, se programó reunión con los trabajadores del campo de Producción Valdivia.	Se harán 2 reuniones con el personal de la estación Valdivia y se les presentará la nueva imagen del Grupo Petrotesting Colombia y la inversión social realizada en el municipio de Puerto López y el AID.	Realizar las reuniones programadas. Presentar a todo el personal la nueva imagen corporativa del GPC y los proyectos de Gestión Social en Puerto López.	# de talleres realizados 2.100% # de talleres programados 2 = 100% de cumplimiento.	Se realizaron el 100% de las reuniones programadas. Se les presentó al 100% del personal que labora en la Estación Valdivia la empresa a la cual están vinculados La presentación fue enriquecedora para el personal, ya que desconocían las políticas de Responsabilidad Social y la nueva imagen de la empresa. Es importante continuar con estas presentaciones para fomentar en los empleados el sentido de pertenencia hacia el GPC. Se deben programar reuniones constantes con el personal de la estación que permitan generar niveles óptimos de satisfacción y empoderamiento hacia la organización GPC.

ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS	INDICADORES DE LOGROS	INDICADORES DE GESTIÓN	AVANCE DE PROCESO Y PROPÓSITOS
Divulgación de la imagen institucional GPC y de su compromiso con la Responsabilidad Social, a través de la participación en la clausura de la brigada de Salud por el Río Meta, organizada por la Gobernación del Meta y la Armada Nacional.	Se asistirá al evento programado y se destacará a GPC como una organización importante en el país.	Participar en la actividad y difundir la importancia de GPC en esta región.	# de eventos realizados 1.100% # de eventos programados 1 = 100% de cumplimiento.	Se participó en el 100% del evento realizado y se impulsó al Grupo Petrotesting Colombia como una empresa que apoya a la población de esta zona.
Participación y apoyo institucional de GPC en la Caminata organizada por la oficina del Plan de Atención Básico y la Secretaría de Salud Municipal, esto como parte del programa de fortalecimiento corporativo del Grupo Petrotesting Colombia.	Se aumentará el reconocimiento público del GPC – Gestión Social en el municipio.	Vincular totalmente a GPC – Gestión Social en la caminata. Exaltar el apoyo de GPC – Gestión Social en estos eventos.	# de eventos realizados 1 .100% # de eventos programados 1 = 100% de cumplimiento.	Se participó en el 100% de los eventos realizados y se logró el reconocimiento de GPC en la comunidad. La vinculación y participación de GPC – Gestión Social en estas actividades contribuyen al mantenimiento y difusión imagen positiva de la empresa en el municipio.
Proceso de compras: cotizaciones, revisión de presupuesto GPC – Gestión Social: Banderas Montaje de la fábrica de escobas y traperos para el Hogar Geriátrico. Onces con los adultos mayores del Hogar Geriátrico – Mercado.	Se conocerán las mejores propuestas y precios de los proveedores Se optará por la cotización más asequible.	Racionalizar recursos en las actividades realizadas por GPC- Gestión social.	# de cotizaciones realizadas 3.100% # de cotizaciones programadas 3 =100% de cumplimiento	Se cumplió con el 100% de las cotizaciones solicitadas y se eligió la más viable. Estas actividades permiten la elección del proveedor más idóneo y contribuye al proceso de austeridad total que maneja el Dpto. de Gestión Social.

ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS	INDICADORES DE LOGROS	INDICADORES DE GESTIÓN	AVANCE DE PROCESO Y PROPÓSITOS
Orientación del fortalecimiento institucional GPC, a través de la integración de las familias de los trabajadores en la fiesta navideña de la Estación Valdivia.	Hacia la cuarta semana de diciembre se organizará la reunión navideña de las familias de los empleados de GPC en el campo Valdivia.	Realizar el evento con la asistencia de la totalidad de las familias invitadas para mejorar la comunicación e integrar la familia GPC.	# de eventos realizados 1.100% # de eventos programados 1 = 100% de cumplimiento.	Se realizó en un 100% la actividad programada, se alcanzó el reconocimiento por parte de los asistentes del compromiso de la empresa con el bienestar del trabajador y sus familias. Se debe programar y destinar recursos para la organización y realización de estos eventos que incentivan y estimulan más al trabajador GPC de las distintas estaciones.

OBJETIVO: Coordinar la vinculación de personal a los espacios laborales generados alrededor del Campo Valdivia.

ESTRATEGIA: Aplicación de los lineamientos establecidos por GPC – Gestión Social para la contratación de personal.

ACCIONES ESTRATÉGICAS	METAS	INDICADORES DE LOGROS	INDICADORES DE GESTIÓN	AVANCE DE PROCESO Y PROPÓSITOS
Aplicación de las políticas de vinculación laboral temporal de acuerdo al programa de Generación de empleo de GPC- Gestión social.	Durante la práctica se contratará la mano de obra requerida para las labores programadas.	Brindar trabajo a la población económicamente activa del área de influencia.	# de personal contratado 6.100% # de personal solicitado 6 = 100% de cumplimiento.	Se cubrió el 100% de las vacantes requeridas.

Fuente: Autores Proyecto

Cuadro 6. Indicadores de Gestión Social – Tolima

PLAN	PROGRAMA	PROYECTO	OBJETIVO	ESTRATEGIA	INDICADORES DE GESTIÓN		
PLAN DE GESTIÓN SOCIAL	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	COMUNICACIÓN EFECTIVA	ATENCIÓN A INQUIETUDES	Recepción de llamadas y oficios enviados al Dpto.	% de llamadas y oficios atendidos	% de llamadas y oficios presentados	INDICADOR DE GESTIÓN
					GLOBAL	GLOBAL	GLOBAL
				Orientación de las inquietudes y necesidades de la comunidad.	# inquietudes atendidas	#inquietudes presentadas.	INDICADOR DE GESTIÓN
					6	6	100%
				Seguimiento mensual del programa "familias guardabosques".	#de contactos realizados	# de contactos programados	INDICADOR DE GESTIÓN
					3	3	100%
				Mantenimiento de comunicación diaria con la coordinación y Equipo de Gestión Social.	#semanas trabajadas	#semanas establecidas.	INDICADOR DE GESTIÓN
					13	13	100%
				Información de las actividades de Gestión Social a los jefes de activos a través de la aprobación de procedimientos.	# de procedimientos aprobados	# de procedimientos realizados	INDICADOR DE GESTIÓN
					GLOBAL	GLOBAL	GLOBAL
			ACTUALIZACIÓN DE DATOS		# de directorios completados	#de directorios.	INDICADOR DE GESTIÓN
				Organización de los datos actualizados de directorios	3	5	60%

PLAN	PROGRAMA	PROYECTO	OBJETIVO	ESTRATEGIA	ÍNDICADORES DE GESTIÓN			
PLAN DE GESTIÓN SOCIAL	DESARROLLO COMUNITARIO	INVERSIÓN SOCIAL Y DESARROLLO COMUNITARIO	INVERSIÓN EN EDUCACIÓN	Organización de los procedimientos para la ejecución de la actividad. "Entrega de computadores" dentro del Prog. Mejoramiento de la Calidad Educativa.	# de procedimientos realizados	#de procedimientos requeridos	INDICADOR DE GESTIÓN	
					3	3	100%	
				Seguimiento del Programa de Mejoramiento de la Calidad Educativa.	#De comunidades beneficiadas	#De comunidades propuestas	INDICADOR DE GESTIÓN	
					3	3	100%	
				INVERSIÓN EN SALUD	Organización de los procedimientos para la realización de "Entrega de Botiquín", dentro del Programa Capacitación y Salud.	#de procedimientos aprobados.	#de procedimiento presentados	INDICADOR DE GESTIÓN
						1	1	100%
			Seguimiento del Programa de Capacitación y Salud.		# De comunidades beneficiadas	#de comunidades incluidas	INDICADOR DE GESTIÓN	
					6	6	100%	
			INVERSIÓN EN INFRAESTRUCTURA	Conocimiento de las áreas y obras de infraestructura a realizar.	#de infraestructuras construidas.	# Total de infraestructuras	INDICADOR DE GESTIÓN	
					5	5	100%	
				Realización de procedimientos requeridos para la construcción de la Unidad Básica Rural – Mesa de Puracé.	# de procedimientos aprobados	# procedimientos presentados	INDICADOR DE GESTIÓN	
					2	2	100%	
				Preparación de los procedimientos requeridos para el Mejoramiento de la sede del Cabildo Indígena – Yaguara	#de procesos realizados	#de procesos requeridos	INDICADOR DE GESTIÓN	
					4	4	100%	
				Ejecución de los procesos necesarios para la iniciación de la Reconstrucción del Puente Peatonal Guainí.	#de procesos ejecutados	#de procesos requeridos	INDICADOR DE GESTIÓN	
					3	3	100%	
			Realización de los procesos para la obra "Encerramiento de la escuela Guainí"	#de procesos ejecutados	#de procesos requeridos	INDICADOR DE GESTIÓN		
				1	3	33%		

PLAN	PROGRAMA	PROYECTO	OBJETIVO	ESTRATEGIA	ÍNDICADORES DE GESTIÓN		
PLAN DE GESTIÓN SOCIAL			INVERSIÓN EN EVENTOS CULTURALES Y RECREATIVOS	Coordinación del Programa "Aguinaldo Navideño de las Áreas de Influencia Directa"	# De actividades realizadas	No. De actividades programadas.	INDICADOR DE GESTIÓN
					7	7	100%
				Preparación de los procesos requeridos para la ejecución de esta actividad en cada campo o proyecto.	#de procesos realizados	#de procesos requeridos	Indicador de Gestión
					7	7	100%
	GENERACIÓN DE EMPLEO	AUTOGESTIÓN	Recepción de proyectos comunitarios presentados al Dpto.	Revisión de cada uno de los proyectos comunitarios enviados a la sede Bogotá – GPC	#de proyectos revisados	#de proyectos presentados	INDICADOR DE GESTIÓN
					6	6	100%
		PARTICIPACIÓN LABORAL	Seguimiento a la contratación temporal y no calificado.	Sondeo de las condiciones de contratación temporal, a los miembros de la comunidad.	#de seguimientos realizados	#de seguimientos programados	INDICADOR DE GESTIÓN
					4	4	100%
	FORTALECIMIENTO CORPORATIVO	FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	Desarrollo de talleres	Ejecución de 2 talleres de la Industria del Petróleo en Colombia a las AID	#de talleres realizados	# de talleres programados	INDICADOR DE GESTIÓN
					2	2	100%

PLAN	PROGRAMA	PROYECTO	OBJETIVO	ESTRATEGIA	ÍNDICADORES DE GESTIÓN		
					#de eventos asistidos	# de eventos programados	INDICADOR DE GESTIÓN
			Participación de eventos GPC	Vinculación a los diferentes eventos programados por GPC – Bogotá.	4	6	66%
			Consolidación de la Imagen Corporativa	Realización de los procedimientos requeridos para las diferentes actividades junto con Inés Gecko.	#de procesos realizados	#de procesos requeridos	INDICADOR DE GESTIÓN
			IMÁGENES DEL AÑO	Clasificación y realización del archivo fotográfico de las actividades con y por Estudiante en práctica.	3	3	100%
					ARCHIVO FOTOGRÁFICO DE LAS ACTIVIDADES PROGRAMADAS CON LA PARTICIPACIÓN DEL ESTUDIANTE EN PRÁCTICA.		

Fuente: Autores Proyecto

Cuadro 7. Indicadores Gestión Social - Llanos

PLAN	PROGRAMA	PROYECTO	OBJETIVO	ESTRATEGIA	ÍNDICADORES DE GESTIÓN		
					# de reuniones realizadas	# de reuniones programados	INDICADOR DE GESTIÓN
PLAN GESTIÓN SOCIAL	DESARROLLO COMUNITARIO	INVERSIÓN EN INFRAESTRUCTURA SOCIAL	CONSTRUCCIÓN ESCUELA LA ESMERALDA EN EL AID.	Reuniones alcaldía	3	3	100%
				Cofinanciación	1	1	100%
				Visitas planeación M/pal coordinación de desenglobe del predio.	15	15	100%
				Desplazamientos al área de la escuela y la estación	18	18	100%
				Reuniones con el director	10	10	100%
				Capacitación al personal	0	3	0
				Implementación de Proyecto productivo (Fabricación escobas traperos)	0.5	1	50%
			FUNCIONALIDAD HOGAR GERIÁTRICO LA MILAGROSA				

PLAN	PROGRAMA	PROYECTO	OBJETIVO	ESTRATEGIA	ÍNDICADORES DE GESTIÓN		
PLAN DE GESTIÓN SOCIAL	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	COMUNICACIÓN EFECTIVA	ATENCIÓN COMUNITARIA	Socialización de acciones de responsabilidad social.	No. de encuentros realizados	No. de encuentros programados	INDICADOR DE GESTIÓN
					36	36	100%
				Atención rápida a inquietudes de la comunidad.	No. de inquietudes atendidas	No. de inquietudes presentadas	INDICADOR DE GESTIÓN
					12	12	100%
				Actualización cartelera de gestión social	No. de carteleras ubicadas	No. de carteleras requeridas	INDICADOR DE GESTIÓN
					1	1	100%
		Programación talleres	# de talleres realizados	# de talleres programados	INDICADOR DE GESTIÓN		
			3	3	100%		
	FORTALECIMIENTO CORPORATIVO	FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	IMAGEN CORPORATIVA	Participación en eventos locales y regionales	No. de eventos asistidos	No. de eventos invitados	INDICADOR DE GESTIÓN
					4	4	100%
			Registros gráficos	Recopilación gráfica Octubre / Noviembre - 2004			
GENERACIÓN DE EMPLEO	PARTICIPACIÓN LABORAL A PERSONAL NO CALIFICADO	VINCULACIÓN LABORAL A PERSONAL DEL AID	Aplicación de lineamientos GPC de Contratación.	# de personal contratado	# de personal solicitado	INDICADOR DE GESTIÓN	
				6	6	100%	

4.4 EVALUACIÓN DEL PROCESO DE INTERVENCIÓN

Desde la realidad del país y las exigencias propias de la actividad petrolera, es pertinente observar como su razón de ser, converge en la construcción de comunidad. Es así que el trabajo de Gestión Social en las zonas Tolima y Llanos respectivamente consolida la intervención realizada durante el período de practicas, en la Empresa Grupo Petrotesting Colombia, con experiencias que involucran desde la comprensión de la realidad social y económica de las regiones, hasta procurar una operación más sostenible e integral con la comunidad y el entorno; consolidando el desarrollo de los proyectos en un medio armónico y con una dinámica social positiva.

Partiendo del Plan de Gestión Social GPC el cual direcciona acciones encaminadas a posicionar el Dpto. Gestión Social dentro de la compañía y afianzar la armonía con el entorno social a partir de una comunicación directa con las administraciones municipales, los representantes locales y las comunidades de influencia directa, para minimizar las posibilidades de que se presentaran contingencias sociales, conflictos o crisis como efecto de la operación de la empresa en los diferentes campos donde hace presencia.

En este sentido se trabajó en las actividades de socialización e información. El departamento de Gestión Social recién creado, tomó la iniciativa de sensibilizar a las demás dependencias de la compañía sobre la importancia del área social en la organización. Para ello se estableció una comunicación permanente con los restantes departamentos, que permitiera articular funcionalmente las actividades pertinentes al tópico social en todos los niveles corporativos de la compañía. Igualmente se realizaron tareas de divulgación a nivel interno orientadas a impulsar la visión, misión, principios y funciones de este departamento como parte de la cultura organizacional de la empresa. Un alcance notorio en este aspecto ha sido el reconocimiento y el posicionamiento gradual que el área de gestión social

ha alcanzado dentro de la organización, pero a pesar de estos logros se deben seguir implementando procesos que propendan convertirla en una dependencia clave dentro del ámbito corporativo. Otro punto lo constituye el papel de Gestión Social como interlocutor de la compañía con las comunidades del área de influencia y el rol de facilitador de relaciones y procesos de integración de la organización con el entorno donde opera. Conciente de mejorar los canales de comunicación con las poblaciones se tomaron las siguientes acciones prioritarias:

Socialización de Políticas de Responsabilidad Social a comunidades y autoridades locales. Comunicación permanente con los presidentes de las JAC y comunidades base de las veredas de influencia, al igual que con las administraciones municipales e instituciones presentes en las zonas sobre avances, acuerdos y compromisos. Atención rápida y eficaz de inquietudes, quejas y sugerencias de las comunidades.

A través de estas acciones, las poblaciones objeto de intervención presentaron un leve mejoramiento en el nivel de confianza y aceptación frente a las políticas y actividades de la empresa (Demostrado en la asistencia notoria a las convocatorias, satisfacción en la resolución a sus solicitudes y quejas, agrado de la comunidad expresado en las visitas de los Trabajadores Sociales). A pesar que la comunidad mostró interés hacia estas iniciativas corporativas aun prevalecen en el imaginario colectivo representaciones negativas hacia la operación. Para transformar estos supuestos se hace necesario aumentar los canales de comunicación efectiva y la cercanía en las áreas donde GPC hace presencia para generar mayor credibilidad y seguridad en la población hacia la compañía. Además, iniciar la sensibilización de los funcionarios de los campos y estaciones hacia la importancia de crear y mantener un buen ambiente de convivencia y vecindad con la población aledaña; que sirva de apoyo a los propósitos de Gestión Social en sus áreas de influencia.

Así mismo dentro de la Responsabilidad Social de la Empresa se adelantaron programas, proyectos e inversiones orientadas a fortalecer el desarrollo local y regional. Los proyectos y sus acciones se cofinanciaron con aportes y en esquema tripartita con entidades del Estado, la comunidad y otras organizaciones presentes en las regiones. Por otra parte, los aportes de la compañía como industria petrolera, se ven materializados en las regalías que repercuten de manera directa en los presupuestos municipales y departamentales así como en fuentes de empleo, compras y servicios, mejoramiento de vías y pagos de impuestos. Las acciones ejecutadas en inversión social y desarrollo comunitario fueron:

- Reconocimiento territorial y demográfico de las zonas de influencia.
- Promoción de la participación activa de las comunidades y priorización de necesidades con sus habitantes.
- Gestión interinstitucional ante las alcaldías para cofinanciación de proyectos.
- Apoyo directo a proyectos de solución a necesidades básicas (educación, salud, infraestructura básica, vías, recreación y deporte).

Mediante el avance de esta intervención se evidenció un acercamiento favorable de los actores sociales involucrados lo que permitió ejecutar parcialmente algunos procesos de inversión social y desarrollo comunitario para las áreas de influencia (inversiones en infraestructura básica en la escuela Mesa de Puracé, escuela La esmeralda, aporte al mejoramiento de la calidad educativa, capacitación y salud, mejoramiento de la calidad de vida del adulto mayor, etc.). Aunque hubo participación de las comunidades en los proyectos propuestos fue notorio el sentimiento de duda en los pobladores. A ello se agrega carencias en la organización comunitaria, lo cual provocó dificultades para llegar a acuerdos al no

tener criterios unificados y debidamente deliberados frente a sus necesidades o problemáticas. La formación en procesos de autogestión y organización comunitaria en la población se deben implementar con mayor continuidad y cobertura para alcanzar la sostenibilidad en procura del desarrollo de sus localidades.

La demora en los trámites y procedimientos por parte de las administraciones locales para la consecución de recursos y aprobación de acuerdos o convenios es otro inconveniente notable para la ejecución de los programas y proyectos acordados tripartitamente (Entidades públicas – comunidad – empresa). Se debe propiciar en la comunidad una actitud de gestión interinstitucional frente a las entidades públicas y privadas a través de los mecanismos de participación que le brinda la Constitución política y que le permitan la consecución de sus proyectos.

Dentro de la política de participación laboral y contratación la empresa generó algunos empleos, mediante la contratación directa de mano de obra no calificada para la operación; igualmente a través de las políticas difundidas y compartidas de responsabilidad social con los contratistas y proveedores mediante la adquisición de bienes y servicios locales, de esta manera se busca contribuir a la generación indirecta de empleo y dinamizar la economía local.

En la intervención profesional se coordinó la vinculación de personal de la región a los espacios laborales generados alrededor de los campos de operación GPC, así:

- A través de las JAC se ha brindado participación laboral a personal no calificado que como política es el 100% de la zona de influencia.

- Alto porcentaje a personal calificado del área, contratación de firmas y proveedores a nivel local y regional.

- Socialización de las políticas de Gestión Social con contratistas para dar cumplimiento a la misma en cuanto a participación laboral y relacionamiento positivo con el entorno.

Se aplicaron las políticas de vinculación laboral temporal de acuerdo al programa de generación de empleo GPC, brindando trabajo a la población económicamente activa (PEA) de las áreas de influencia. Aunque las vacantes brindadas por la operación son pocas, prevalece aun en la población grandes expectativas laborales dejando a un lado su labor tradicional. En cuanto a la divulgación y posicionamiento de la imagen corporativa esta buscó divulgar las acciones positivas de la empresa así como su compromiso con el entorno socio-ambiental. El trabajo de práctica profesional se encaminó a:

- Fomento de las relaciones armónicas con el entorno (comunidades, instituciones y medio ambiente).
- Participación y apoyo de eventos de orden local, nacional e internacional.
- Difusión de la imagen social y corporativa de la empresa.

Siguiendo con el proceso de evaluación, las relaciones de la organización con el medio social propendieron al fortalecimiento de la imagen corporativa. Estas relaciones se extendieron a las diferentes instancias de las zonas de influencia; mediante la divulgación institucional de GPC y de su compromiso con la responsabilidad social a través de la participación en los diferentes eventos cívicos, culturales y recreativos, demostrando el apoyo al fortalecimiento de las tradiciones del folclor regional, presentándose como un actor importante en ellas. Para GPC este trabajo de acercamiento le ha permitido incursionar de manera sutil en el tejido social de las áreas de influencia iniciando relaciones constructivas

con el entorno que le han permitido mejorar su presencia institucional y cumplir con los objetivos de sus proyectos.

Gracias a las competencias de los Trabajadores Sociales para relacionarse con la gente, a sus habilidades para conformar grupos de trabajo y dirigirlos, así como para concertar soluciones viables en situaciones conflictivas entre personas, y la recursividad para dirigir diversos tipos de reuniones con la finalidad de crear atmósfera agradable de integración, fue posible alcanzar estos resultados. En procura de conseguir el posicionamiento en las diferentes zonas es conveniente interactuar más con el entorno cercano a las áreas de operación. De acuerdo a la experiencia y el conocimiento que se obtuvo de este sector energético, es claro que la empresa debe proteger su patrimonio, siendo esto una de las mayores preocupaciones del gremio.

Como un aporte en la minimización de esta preocupación el área de Gestión Social propone el fortalecimiento de las relaciones de vecindad de la empresa en las áreas de influencia de sus operaciones. Relaciones que puedan garantizar la tranquilidad, seguridad y confianza que la compañía desea conseguir o mantener para la producción, convirtiéndose esta propuesta en un valor agregado para el crecimiento corporativo y la de su patrimonio.

Sin embargo este proceso no debe darse solo con las acciones del Dpto. de Gestión Social, es necesario, que los demás subsistemas internos de la organización se vinculen en la consecución y cumplimiento de esta iniciativa. Además es necesario que la comunidad no se convierta en una simple receptora de dádivas, sino que se realice como cogestora de crecimiento y desarrollo, entendiendo que la empresa debe interiorizar sus aspectos sociales en sus políticas de responsabilidad social. Finalmente es preciso crear la política de responsabilidad social como patrimonio cultural y que forme parte de las estrategias fundamentales de la compañía la política del Buen vecino.

5. PROPUESTA
EL BUEN VECINO:
UNA POLÍTICA QUE BUSCA EL BIENESTAR DE TODOS

5.1 JUSTIFICACIÓN

Las complejas condiciones socioeconómicas, políticas y ambientales de las áreas donde en la actualidad el Grupo Petrotesting Colombia, opera y realiza su labor de explorar, extraer y transportar este recurso, demandan una atención global integral de estos escenarios, que le permitan sus operaciones con eficiencia y responsabilidad social. Para la empresa invertir en estas zonas inestables, plantea una serie de riesgos relacionados con la problemática social y el orden público. Los proyectos petroleros inadvertidamente pueden disparar o sostener la violencia, o convertirse ellos mismos en punto vulnerable.

Se necesitan mejores sistemas de administración de riesgos para que la compañía enfrente los desafíos de operar en contextos de esa naturaleza, específicamente en lo que se refiere a la incidencia de conflictos sociopolíticos. El proyecto busca involucrar a toda la organización, incluyendo al personal que labora en las diferentes estaciones (supervisores, operadores y auxiliares) para convertirlos en "multiplicadores sociales", mediante la sensibilización y capacitación constante sobre la importancia de la responsabilidad social y de las actividades desarrolladas por la compañía en las áreas de influencia.

Esta iniciativa otorga al personal de los demás Departamentos y al de las estaciones, elementos que propicien el mejoramiento del trabajo conjunto con el entorno y la búsqueda de alternativas de conciliación en las zonas donde se desarrolla la operación. Esta propuesta plantea la implementación de la política del Buen vecino con un marco práctico para ayudar a entender y a abordar la

interacción entre los proyectos de inversión de la compañía y la problemática del entorno, con miras al beneficio mutuo de la empresa y las comunidades locales. El conflicto en las áreas de operación impone una serie de costos a la compañía. Una propuesta social que busque evitar estos costos mediante el desarrollo de estrategias para el manejo y disminución de los riesgos sociopolíticos, es consecuentemente una opción estratégica para la empresa.

Tanto a nivel local a través de relaciones más positivas con los grupos de interés, como a nivel regional y nacional, las empresas pueden beneficiarse de la ausencia del conflicto o de un manejo más efectivo, mediante una comprensión integral de todos los impactos del mismo.

Los costos impuestos por el conflicto a las compañías son directos e indirectos. Obviamente los directos se relacionan con el incremento del costo de protección del personal y de la propiedad; los costos indirectos son los que tienen impacto sobre el ambiente operativo, que luego retornan en forma de costos para la empresa.

La propuesta beneficia a las comunidades locales y también a los contextos regionales, asegurando que las inversiones de la compañía eviten agravar el conflicto. Estos hechos evidentemente representan una amenaza para la vida, la seguridad, el crecimiento y la prosperidad de las comunidades afectadas. Debilita décadas de desarrollo y destruye el tejido social de una localidad, región o país.

Unas relaciones mejoradas entre la compañía y las comunidades ayudan a que los diferentes actores sociales entiendan el probable impacto de la inversión. La transparencia de los planes, programas y proyectos de la empresa y la creación de canales efectivos a través de los cuales los grupos de interés pueden ventilar y atender los problemas creados por la operación, ayudan a generar relaciones de confianza entre la empresa y la comunidad, reducen la incertidumbre con respecto

al futuro y crean un sentido de propiedad compartida con relación a la operación.

5.2 OBJETIVO

Mejorar los canales de comunicación GPC, con su entorno y generar un clima de convivencia y mutuo beneficio entre la compañía y la comunidad facilitando el cumplimiento de sus objetivos estratégicos y el compromiso social.

5.3 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- Aportar elementos de análisis y reflexión a todos los subsistemas de la organización que les permitan reconocer la importancia de la política del Buen Vecino y la responsabilidad social en el proceso de operación y productividad del negocio.

- Sensibilizar a los funcionarios de la compañía hacia la política del Buen Vecino y la adopción de actitudes coherentes con la misma.

- Lograr un cambio de actitud en los trabajadores en su relación con el contexto para que contribuyan a facilitar las operaciones de la empresa.

- Promover la formación de "Multiplicadores Sociales" en todos los campos de operaciones de la compañía.

- Ser un buen vecino y socio activo en el progreso de las localidades aledañas a las operaciones como valor agregado a la organización GPC.

- Establecer un mecanismo de comunicación interactiva a nivel corporativo y operacional que permita la retroalimentación constante.

5.4 METAS

- Vincular al 100% del personal de la organización en el desarrollo de la política del Buen Vecino.
- Realizar 12 talleres de formación de líderes al 100% de los trabajadores de las estaciones.
- Capacitar al 100% de los empleados (68) de los campos de producción como "Multiplicadores sociales".
- Implementar en el 100% de los campos la figura de facilitador de las relaciones positivas entre la compañía y la comunidad local.
- Vincular al 50% de los trabajadores de las estaciones en las actividades programadas por el área de Gestión social para la población de las zonas de influencia.
- Elevar el nivel de aceptación de la compañía al 100% entre las comunidades donde opera.

5.5 PROCEDIMIENTO

Se inicia con la presentación del Grupo Petrotesting Colombia y las políticas de responsabilidad social desarrolladas por la compañía a través del departamento de Gestión Social en las distintas áreas de influencia. En consenso se realiza la identificación de los problemas sociopolíticos que afectan el normal funcionamiento de la operación en el sector y a continuación se exponen los alcances de la política del Buen Vecino como parte del fortalecimiento corporativo. Las etapas a desarrollar son:

5.6 ÁREAS DE TRABAJO

5.6.1 Disposición del personal.

Cuadro 8. Disposición del personal.

OBJETIVOS	TEMAS	ACTIVIDADES	METAS	INDICADORES DE GESTIÓN	RECURSOS
-Dar a conocer a los integrantes de la organización la propuesta	-La responsabilidad social en las organizaciones.	-Reuniones formales e informales con el personal.	- Lograr la participación del 100% del personal del GPC.	# Participantes x 100 # Convocados # Dep. Visitadas x 100 Total dependencias	- Humanos: directivos y demás empleados del GPC. -Materiales Computador, fotocopidora, papelería,
-Comprometer a los integrantes de la organización en la participación en el desarrollo de la propuesta.	- Política del Buen Vecino GPC.	- Diseño y divulgación de un prospecto sobre la Política.	- Divulgar en el 100% de las dependencias GPC la política del Buen Vecino. - Lograr el compromiso del 80% de participación activa.	# Vinculados x 100 Total participantes	- Locativos: Auditorio y áreas sociales de las estaciones

5.6.2 Análisis de la Situación

Cuadro 9. Análisis Situación

OBJETIVOS	TEMAS	ACTIVIDADES	METAS	INDICADORES DE GESTIÓN	RECURSOS
-Reflexionar sobre la importancia de la política del Buen Vecino y sus beneficios a la operación de la empresa en las zonas de influencia.	- La política del Buen Vecino y su implementación en cada instancia organizativa GPC.	- Conversatorios con los integrantes de cada dependencia de la Compañía.	- Lograr que el 100% del personal asista.	# Conv. Realizados x 100 # Conv. Programadas	-Humanos: directivos y demás empleados del GPC. -Materiales: Computador, fotocopidora, papelería, material de apoyo.
-Identificar las situaciones del entorno sensibles para el desarrollo de esta política.	-Mecanismos y estrategias de interacción con las áreas de influencia GPC.	-Elaboración de una base de datos con la información recogida de las diferentes zonas de influencia.	- Crear la base de datos con información del 100% de las áreas de influencia de la compañía.	# Zonas registradas x 100 Total de zona	- Locativos: Auditorio y áreas sociales de las estaciones.

5.6.3 Capacitación

Cuadro 10. Liderazgo, Convivencia, Responsabilidad Social.

OBJETIVOS	TEMAS	ACTIVIDADES	METAS	INDICADORES DE GESTIÓN	RECURSOS
-Desarrollar habilidades en los integrantes de la Organización que les permita liderar procesos de RSE.	-El liderazgo en la RSE de GPC. -Principios básicos para alcanzar el éxito en las empresas a través de RSE.	-Desarrollo de "Círculos de Liderazgo" como espacios de formación de líderes.	-Conformar y mantener círculos de liderazgo en el 100% de las dependencias de la compañía.	# Círculos conformados x 100 # Círculos programados	-Humanos: directivos y demás empleados del GPC.
-Fortalecer la interacción con las comunidades, con base en una actitud proactiva.	- Empresa y comunidad desde una perspectiva sistémica	- Taller sobre liderazgo y principios de éxito para las empresas.	-Participación en el taller del 100% de los trabajadores de la organización.	# Asistentes x 100 # Convocados	-Materiales: Computador, fotocopiadora, papelería
- Generar modelos de trabajo en GPC que garanticen la sostenibilidad de la política de gestión social.	-Inventarios y paradigmas de la Gestión Social. -Grupos de interés. Stakeholders.	-Trabajo en equipos sobre modelos de gestión y sostenibilidad de la política de gestión social.	-Conformación de equipos de trabajo en el 100% de los Dptos.	# Equipos conformados x 100 # Equipos programados	-Locativos: Auditorio y áreas sociales de las estaciones.
- Atender y manejar adecuadamente las situaciones conflictivas o crisis.	- Formas de tratamiento de los conflictos y población vulnerable.	-Elaboración de una guía sobre atención de conflictos y situaciones de crisis.	- Distribución de la guía al 100% del personal de la Empresa.	# Guías distribuidas x 100 # Empleados	

5.6.4 Formación. En esta etapa se prepara al personal como "Multiplicadores sociales" con herramientas para la minimización de los riesgos y problemas del medio sobre la empresa.

Cuadro 11. Formación en las estaciones

OBJETIVOS	TEMAS	ACTIVIDADES	METAS	INDICADORES DE GESTIÓN	RECURSOS
- Crear ambientes de confianza, respeto y empatía entre la Empresa y su entorno.	- La singularidad del ser humano y su conexión con sus entornos ambiental y social.	-Taller sobre el ser humano y su contexto desde la Teoría Sistémica.	- Lograr que el 80% del personal de la Empresa participe en la realización del taller.	# Personas asistentes x 100 # Personas convocadas	- Humanos: directivos y demás empleados del GPC. -Materiales: Computador, fotocopiadora, papelería, televisor, DVD, material de apoyo.
-Preparar al personal de la Empresa en la proyección de la política del Buen Vecino en sus área de influencia	-Herramientas para minimizar los riesgos y problemas del medio sobre la Empresa.	-video-foro sobre riesgos y problemas de las Empresas extractivas con su entorno.	- Lograr que el 80% del personal de la Empresa asista a la presentación del video-foro.	# Personas asistentes x 100 # Personas convocadas	-Locativos: Auditorio y áreas sociales de las estaciones.

Fuente: Autores del Proyecto

5.6.5 Evaluación. Se realizará al finalizar cada una de las etapas establecidas. Los participantes a su vez evaluarán la información recibida para retroalimentar cada proceso.

5.7 METODOLOGÍA

Es de carácter pedagógico, y tiene como eje la participación, es decir, que se apoya en los saberes de los participantes y en la experiencia del profesional social. Se busca generar un aprendizaje interactivo que permita lograr a mediano plazo las actitudes y habilidades requeridas para actuar como potenciadores de las relaciones sociales de la empresa – comunidad en cada área de influencia.

La metodología propuesta se presentará al personal participante de todas las dependencias y de las distintas estaciones, antes de efectuarse el respectivo proceso de formación con el fin de recibir las posibles inquietudes y sugerencias y así realizar los ajustes necesarios para su aplicación.

5.8 EJECUCIÓN

El proceso se aplicará a nivel corporativo GPC- Bogotá y operacional en cada estación y se realizará por etapas. Cada etapa tendrá una duración de:

Etapas 1. Disposición del personal, Tres meses. Sábado 3 horas-Domingo 3 horas.

Etapas 2. Análisis de la situación- Tres meses. Sábado 3 horas-Domingo 3 horas.

Etapas 3. Capacitación- Cuatro meses. Sábado 3 horas-Domingo 3 horas.

Etapas 4. Formación - Tres meses Sábado 3 horas-Domingo 3 horas.

Etapas 5. Evaluación- Todo el periodo.

Cada etapa tiene una intensidad de 3 horas diarias, asistiendo preferencialmente los fines de semana, para un total de 24 horas mensuales.

5.9 PARTICIPANTES

Los involucrados en el proceso son todos los Departamentos de la organización Grupo Petrotesting Colombia. El ciclo se ejecutara con el 100% de la población que conforma el personal de las estaciones en las áreas de influencia de GPC; 68 funcionarios aproximadamente, que laboran en estas zonas.

5.10 SEGUIMIENTO

Periódicamente, durante y al finalizar la instalación se realizarán evaluaciones técnicas, que permitan revisar como ha inferido en los involucrados el proceso, para lo cual se definirán indicadores cuantitativos y cualitativos.

5.11 RECURSOS

- **Económicos:** incluir en el presupuesto del Dpto. de Gestión social una partida destinada a ofrecer herramientas educativas al personal ubicado en los campos de producción, acorde con las nuevas orientaciones estratégicas que la empresa ha tomado en relación con su política del Buen Vecino.

- **Institucionales:**

Grupo Petrotesting Colombia-GPC.
Comunidad de las áreas de influencia.

- **Humanos:**

Trabajador social.
Jefes de activos.
Funcionarios de GPC.
Talleristas y colaboradores.
Participantes.

- Logísticos:

Cartillas, plegables.

Souvenir.

Papelería.

Audiovisuales.

Alojamiento, transporte, alimentación, refrigerios.

5.12 PRESUPUESTO

Cuadro 12. Presupuesto

ÍTEM	DESCRIPCIÓN	UNIDAD	A	B	C	AxBxE
			CANT. RECUR.	DURAC. X UND.	TARIFA	VALOR PARCIAL
1	COSTOS DIRECTOS DE PERSONAL					
1.1	PROFESIONAL (Trabajador Social) Categoría VIII	MES	2.0	12	2,200,000	52,800,000
1.2	PROFESIONAL (Experto Responsabilidad Social y Ciencias Humanas). Categoría IV	DIAS	1.0	60	116,667	7,000,000
	SUBTOTAL COSTOS DIRECTOS DE PERSONAL					59,800,000
2	OTROS COSTOS DIRECTOS					
2.1	TRANSPORTE AÉREO Y TERRESTRE	GL	1.0	1	25,000,000	25,000,000
2.2	ALOJAMIENTO Y ALIMENTACIÓN EN CAMPO (VIÁTICOS)	GL	1.0	1	18,000,000	18,000,000
2.3	PAPELERÍA	GL	1.0	1	7,500,000	7,500,000
2.4	PRESTAMOS Y ALQUILERES DE EQUIPOS	GL	1.0	1	25,000,000	25,000,000
	SUBTOTAL OTROS COSTOS DIRECTOS					75,500,000
	SUBTOTAL					135,300,000
	IVA					21,648,000
	TOTAL INCLUIDO IVA					156,948,000

Fuente: Autores Proyecto

Cuadro 13. Presupuesto Oficial Entregable

ÍTEM	DESCRIPCIÓN	UNIDAD	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR PARCIAL
1	POLÍTICA DEL BUEN VECINO EN GPC				
1.1	Informe Análisis, diagnostico y percepción de la responsabilidad social del Grupo Petrotesting Colombia.	TRIMESTRAL	1.0	33,825,000	33,825,000
1.2	Informe operativo y de resultados del ciclo de capacitación en los temas de convivencia, liderazgo y responsabilidad social.	TRIMESTRAL	1.0	33,825,000	33,825,000
1.3	Informe Proceso de formación de multiplicadores sociales.	TRIMESTRAL	1.0	33,825,000	33,825,000
1.3	Informe de Evaluación del proceso " Política del Buen Vecino".	TRIMESTRAL	1.0	33,825,000	33,825,000
	SUBTOTAL				135,300,000
	IVA				21,648,000
	TOTAL INCLUIDO IVA				156,948,000

Fuente: Autores Proyecto

5.13 CRONOGRAMA

ETAPAS	TIEMPO*											
	1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°	9°	10°	11°	12°
Disposición personal del												
Análisis de la situación												
Capacitación												
Formación												
Evaluación												

* Tiempo en meses

Fuente: Autores Proyecto

5.14 COMPETENCIAS DEL TRABAJADOR SOCIAL

En el desarrollo del proceso de implementación de la propuesta “El Buen Vecino: una política que busca el bienestar de todos”, los Trabajadores Sociales afianzan sus habilidades y competencias en:

- **Nivel Planeación:** haciendo reconocimiento e identificación de los problemas sociopolíticos claves y de los recursos que limitan u obstaculizan la operación de la compañía, se construye ésta política para disminuir los efectos que estos producen a la sostenibilidad del negocio. El Buen Vecino apunta como el mecanismo para establecer unas relaciones cercanas y productivas con el entorno.

- **Nivel Coordinación:** como profesionales comprometidos y orientados a logro de la organización, fortalecen y otorgan las herramientas para el desarrollo del proceso. En esta dirección perfilan nuevos espacios más incluyentes en la compañía.

- **Nivel Ejecución:** para la realización de los objetivos y metas propuestas, los Trabajadores Sociales participan proactivamente en el avance del proyecto, aportando sus habilidades creativas y pedagógicas en cada etapa del proceso, facilitando los escenarios de interacción necesarios que propicien el alcance de las metas trazadas.

Así mismo, dentro de sus competencias y como integrantes de equipos de alto desempeño en la organización, los Trabajadores Sociales orientan a los participantes y evalúan el desarrollo de cada etapa de la política del Buen Vecino, con base en un trabajo interdisciplinario y coordinado con las diferentes dependencias de la estructura administrativa.

CONCLUSIONES

- La Responsabilidad Social Empresarial es un compromiso integral de las empresas asumido para toda su red de relaciones (empleados, proveedores, consumidores, comunidad, medio ambiente etc.) y su ejercicio agrega valor al éxito empresarial y abre nuevas oportunidades para la construcción de una sociedad más justa y sustentable.
- La Responsabilidad Social Empresarial se ha nutrido en los últimos años de nuevas directrices y puntos de actuación cuyos lineamientos han sido expuestos por organismos internacionales como las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo. Esto ha redireccionado la Responsabilidad Social Empresarial hacia una nueva dimensión en las organizaciones, dejando lo asistencial y proyectándose como un valor estratégico para las compañías. Es decir, la RSE va más allá de la actitud altruista que genera beneficios a nivel de imagen empresarial, y se convierte en parte de la visión integral del negocio.
- En Colombia el tema de RSE no es nuevo. Se han llevado a cabo diversas iniciativas sobre este tópico. Desde hace años organizaciones como la Fundación Carvajal en Cali, la Fundación Corona o Compartir son una muestra clara de la vinculación del sector privado con el desarrollo social de sus comunidades. Sin embargo falta bastante por recorrer en el sentido que cada día más empresas colombianas tomen la responsabilidad social como un aspecto estratégico de su dinámica empresarial.
- En el Grupo Petrotesting Colombia, la RSE apunta a nivel interno hacia sus trabajadores y a nivel externo al compromiso con el desarrollo de las comunidades de sus áreas de influencia, produciendo así beneficios para sus pobladores y la

compañía. Esta actuación socialmente responsable aunque es reciente en la empresa ha favorecido la productividad y la eficiencia de las acciones propias del negocio petrolero desarrollado por la organización reflejado en el fortalecimiento de la imagen de la compañía en cada una de las regiones donde opera y a su vez en la satisfacción y confianza de entes internacionales (Instituto Cooperación financiera – IFC Banco mundial) y nacionales (ECOPETROL) para invertir y desarrollar otros proyectos.

- El Departamento de Gestión Social del Grupo Petrostesting como responsable del plan social de la entidad dirige el desarrollo de sus objetivos y estrategias hacia el cumplimiento de la RSE corporativa cuyo fin último es mantener las relaciones armoniosas con el entorno y área de influencia, de tal manera que se faciliten las operaciones de la compañía.

- Los profesionales de Trabajo Social participaron en el diseño y ejecución de programas, proyectos e inversiones orientadas a fortalecer el desarrollo local y regional. Los proyectos se cofinanciaron con aportes y participación de entidades del Estado, la comunidad y la compañía. Así mismo durante la intervención de Trabajo Social se evidenció una aproximación favorable de los actores sociales involucrados lo que permitió ejecutar en gran parte algunos procesos de inversión social y desarrollo comunitario para las áreas de influencia involucradas.

- Los Trabajadores Sociales conscientes de los retos profesionales aportan a los diferentes sistemas donde actúan la visión humana dentro del marco estratégico y en esta dirección asumen proactivamente el compromiso profesional orientado siempre al logro de los objetivos propuestos a nivel de planeación, organización, ejecución y evaluación otorgando las herramientas para el desarrollo de los mismos.

RECOMENDACIONES

- Es necesario retroalimentar constantemente y aprovechar al máximo las experiencias existentes de RSE a nivel mundial y nacional. Igualmente la Responsabilidad Social Empresarial debe ser un elemento fundamental de las políticas sociales actuales y futuras, no solo en el marco de las exigencias internacionales sino en particular para los desafíos concretos del contexto nacional.
- Colombia es un país en donde el conflicto interno obstaculiza cada vez más la construcción de un entorno social estable. Por esta razón las empresas tienen que evolucionar en el concepto de RSE y moverse hacia nuevos tipos de relaciones mucho más allá de la sola filantropía y que más bien se centren en interacciones y alianzas con los diferentes sectores de la sociedad que les permitan mostrar con mayor claridad la actividad social que desarrollan en los diferentes sistemas de los cuales son parte.
- Mantener y evaluar de manera constante las acciones y actividades encaminadas a la Gestión Social, tanto a nivel interno de la compañía GPC como externo con las comunidades y el entorno mediante la aplicación del Balance Social y a través de indicadores de gestión que permitan medir el desarrollo de plan social.
- Activar la participación comunitaria es poner en acción las potencialidades que tiene cada comunidad para llegar a niveles superiores de bienestar y de mejoramiento de la calidad de vida. Se hace necesario entonces entablar una planeación participativa donde se tengan claros los aspectos de RSE de la

Compañía y los grupos de interés de cada área de influencia, que conlleven a la formación de procesos más integradores y dinámicos.

- Es propio de la industria petrolera que en sus procesos de explotación se generen grandes impacto ambientales, por lo que se requiere que la empresa implemente proyectos conjuntos con las comunidades de las áreas de influencia respecto al medio ambiente, no solo basados en el respeto al ecosistema sino en la promoción de eventos orientados a la formación de una cultura para la conservación del entorno ecológico.

BIBLIOGRAFÍA

ACTA DE PROTOCOLO CONSULTA PREVIA. Cabildo indígena Yaguara. Municipio de Chaparral. 2004.

ARNOLD, Marcelo y OSORIO, Francisco. Introducción a los conceptos básicos de la teoría de sistemas. Universidad de Chile. Departamento de Antropología. 1998.

ASOCIACIÓN NACIONAL DE INDUSTRIALES, ANDI. Manual de Balance Social. Bogotá, 1995. Pág. 26.

BERTALANFFY, Ludwing Von. Teoría general de los sistemas: fundamentos, desarrollo, aplicaciones. Ed. Fondo de Cultura Económica Col. Primera Reimpresión. Bogotá. 1994.

BESTRATEN, Manuel y PUJOL, Luis. Centro nacional de condiciones de trabajo. www.mtas.es

CENTRO LATINOAMERICANO DE TRABAJO SOCIAL. Promoción social y educación popular. 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. Ed. 5ª. Ed. Mc Graw Hill. Bogotá. 2000.

DE RANGEL, Smith Martha. Fundación CEMEFI. www.cemefi.org/entorno.html

DÍAZ, L. Betsabet. Responsabilidad de la electrificadora de Santander S.A. E.S.P. Tesis. UIS. 2001

EROGAS / APELL. Una herramienta administrativa para la gestión del riesgo. Operadores asociados. Ed. Litografía La Bastilla. Bucaramanga. 2004.

ECOPETROL. Plan Indicativo de Gestión Social. 1996.

GELL-MANN, M. El Quark y el jaguar. Colección Metatema. Ed. Busquets. Barcelona. 1995.

INFORME ANUAL GESTIÓN SOCIAL GPC, 2003.

INFORME FINAL DEL PROCESO EDUCATIVO, AÑO 2004. Escuela La Esmeralda. Núcleo educativo del municipio de Puerto López – Meta. 2004.

INTERNATIONAL ALERT METODOLOGÍA EMPRESARIAL DE ZONAS SENSIBLES AL CONFLICTO EN LA INDUSTRIA EXTRACTIVA. Bogotá. 2004.

IÑIQUEZ, Antonio. Características únicas de los sistemas sociales. www.wecalidad.org.

KAST, Freemon. Administración en las organizaciones: un enfoque de sistemas. Ed. Mc Graw Hill. México. 1980.

PÁEZ, Chichí. El factor humano en la organización. Revista Inter.-forum. 2006.

PLAN DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL. Municipio de Chaparral. 2002.

------. Municipio de Puerto López, 2001.

RIZO, Q. María Fernanda. Intervención social para la identificación y valoración de los riesgos sociopolíticos en la zona de influencia de ECOPETROL, Superintendencia del Catatumbo. Tesis, UIS. 2002.

SERVITJE, Lorenzo. Extracto de Filantropía y responsabilidad social: tomado de la inversión social, un reto para la empresa. www.cemifi.org/entorno.html

SOLANO, Ronaldo. Orígenes de la teoría de sistemas, en www.monografías.com/trabajos11/teosis.

UNIVERSIDAD ANTONIO NEBRIJA. Responsabilidad social corporativa. www.nebrija.com

WALTER, D.W. Sistema de información para la administración. Ed. Alfaomega. Bogotá, 1996.

www.anh.gov.co

www.cemifi.org

www.comminit.com/la/teoriadecambio

www.fundacióncorona.com

A N E X O S

**Anexo B. Atención a comunidades
COORDINACIÓN DE GESTIÓN SOCIAL**

SU INQUIETUD, SUGERENCIA O QUEJA ES MUY IMPORTANTE PARA NUESTRA COMPAÑÍA, LE (S) SOLICITAMOS REGISTRARLA EN ESTE FORMATO, PARA DAR INICIO A SU PROCESO DE ATENCIÓN. SOLICITAMOS SU COMPRENSIÓN EN LA ESPERA DE LA RESPUESTA.

NOMBRE (S) COMPLETOS: _____

PROCEDENCIA (predio, vereda, municipio): _____

LUGAR, FECHA Y HORA DEL REGISTRO: _____

INQUIETUD, SUGERENCIA O QUEJA POR LA CUAL SOLICITA ATENCIÓN
(Describa detalladamente): _____

DIRECCIÓN, TELÉFONO O LUGAR DONDE SE PUEDE CONTACTAR:

POR PETROTESTING

QUIEN(ES) SOLICITA(N) ATENCIÓN

MUCHAS GRACIAS

GESTIÓN SOCIAL

**Anexo C. Procedimiento para Comunicación efectiva – cliente interno
CEGS01
DEPARTAMENTO DE GESTIÓN SOCIAL**

1. OBJETIVO:

Establecer un procedimiento para mantener informado al recurso humano de la Compañía, a través de talleres de socialización de la políticas, planes y programas de Gestión Social y de los procesos sociales que se implementan, a fin de que se fortalezcan como entes dinamizadores y receptores de la comunidad.

2. ALCANCE:

El proyecto busca garantizar una coherencia entre la implementación de la Política, los proyectos de Gestión Social, el beneficio de las regalías y las labores técnicas y operativas de Petrotesting Colombia, a través de talleres dirigidos a los funcionarios de cada área operativa tanto en campo como en Bogotá.

3. DEFINICIONES

Comunicación: La comunicación es un proceso integrado y constante que ofrece beneficios reales. Como todo proceso, requiere disponer de un conjunto de recursos e instrumentos, donde cada uno de ellos responda a estrategias y objetivos previamente determinados. De esta manera, se facilita la percepción favorable de parte de los públicos receptores, a los que se orientan las acciones.

Comunicación efectiva: El manejo de la comunicación involucra los diferentes niveles de la compañía y debe buscar proyectar una imagen única y coherente, como síntesis de la misión y valores que se reconocen en forma interna. El diseño de actividades para estrechar vínculos entre la empresa y sus públicos se orienta a la creación de canales de comunicación eficaces -tanto formales como informales. La relación con los públicos es fundamental y debe ser constante, ya que promueve la buena disposición de éstos y afecta positivamente la actividad comercial, debido a que posibilita el conocimiento de las actividades desarrolladas por la empresa y genera una percepción particular y concreta en los clientes y otros sectores de la sociedad. No aplica a este procedimiento:

4. REFERENCIAS

Plan de gestión social
Política de Responsabilidad Social
Regalías

5. REGISTROS DE CALIDAD

Acta de reunión

Formato de Asistencia

Registro fotográfico y fílmico

Acta de entrega de materiales

6. ROLES Y RESPONSABILIDADES

R = Responsable del desarrollo de la actividad.

S = Supervisa o Aprueba la actividad.

C = Personas consultadas durante el desarrollo de la actividad.

I = Personas que están informadas de la actividad.

Cargo	R	S	C	I
Presidente				X
Gerente General			X	X
Jefe de Activo			X	X
Coordinadora Gestión Social		X		
Asistente Gestión Social	X			
Supervisor				X

7. ENTRADAS

Ítem	Descripción	Referencia
1	Programación y preparación talleres	Cronograma
2	Encuesta evaluativa de actividades	Indicador
3		

8. SALIDAS

Ítem	Descripción	Referencia
1	Personal capacitado	Registro
2	Realización de socializaciones	Registro - Actas

9. PROCEDIMIENTO

- Conjuntamente el equipo de Gestión Social elaborará el programador anual de las capacitaciones internas y se socializarán con los jefes de cada área, en donde se considerará la fecha de realización y la temática a desarrollar.
- La Coordinación de Gestión Social aprobará la temática a desarrollar de acuerdo con los programas y proyectos sociales definidos en el Plan de Gestión Social y a los temas que ameriten desarrollarse en cada área de operación de la compañía.
- La asistente de Gestión Social preparará el desarrollo de la temática, la cual presentará al personal de la compañía a partir de la metodología de taller.

- El jefe de cada área convocará la participación del personal y velará por el cumplimiento de la programación.

10. REVISIÓN Y CONTROL

Rev	Sección	Descripción	Fecha	Autor	Revisó	Aprobó
0	Todas	Emitido para Revisión	28/06/05	MQB	JLC	VGR

Se realizará revisión y seguimiento semestral con el ánimo de evaluarlo y ajustarlo, si se considera necesario.

Anexo D. Procedimiento para Comunicación efectiva – cliente externo
CEGS02
DEPARTAMENTO DE GESTIÓN SOCIAL
Fortalecimiento Institucional

1. OBJETIVOS:

Crear un mecanismo para socializar en las comunidades, instituciones y otros actores presentes en el entorno de los procesos desarrollados por Petrotesting Colombia, las Políticas de Responsabilidad Social, los canales de comunicación, la naturaleza y alcance del proyecto, los aspectos sociales contemplados en los PMA, la definición de zonas de influencia directa e indirecta, la importancia y los beneficios que trae la presencia de la Compañía para las comunidades, y desarrollo local y regional.

2. ALCANCE:

Llegar a todas las áreas de operación y zonas de influencia de desarrollo de la Compañía PETROTESTING COLOMBIA, a través de procesos informativos promoviendo la positiva imagen corporativa, actividades institucionales y naturaleza del negocio; propiciando y manteniendo vías de diálogo con los componentes del entorno (comunidades, instituciones, gremios y contratistas) de las operaciones, de manera que exista un clima de confianza y mutuo acuerdo para el desarrollo del proyecto, sus programas y la solución de los conflictos que puedan presentarse.

3. DEFINICIONES

Área de Influencia Directa - AID de las operaciones: zonas geográficas y de asentamientos humanos cercanos en un radio promedio de 1Km de distancia de donde se encuentra el desarrollo del proyecto sea de exploración, perforación, producción, pruebas extensas, transporte, entre otras, y que por estas actividades presentan algún tipo de impacto.

Área de Influencia Indirecta – All de las operaciones: zonas aledañas a las del AID y casco urbano de los municipios a los cuales pertenecen tanto las comunidades de influencia directa como indirecta y se realizan las actividades productivas.

JAC: Junta de Acción Comunal. Forma de organización social en las comunidades y reglamentada por la ley comunal 743.

Comunidad: Conjunto de personas que conviven en un área geográfica determinada que trabajan en pro de un objetivo común y desarrollo de su población.

Comunicación: La comunicación es un proceso integrado y constante que ofrece beneficios reales. Como todo proceso, requiere disponer de un conjunto de recursos e instrumentos, donde cada uno de ellos responda a estrategias y objetivos previamente determinados. De esta manera, se facilita la percepción favorable de parte de los públicos receptores, a los que se orientan las acciones.

Comunicación efectiva: El manejo de la comunicación involucra los diferentes niveles de la compañía y debe buscar proyectar una imagen única y coherente, como síntesis de la misión y valores que se reconocen en forma interna. El diseño de actividades para estrechar vínculos entre la empresa y sus públicos se orienta a la creación de canales de comunicación eficaces -tanto formales como informales. La relación con los públicos es fundamental y debe ser constante, ya que promueve la buena disposición de éstos y afecta positivamente la actividad comercial, debido a que posibilita el conocimiento de las actividades desarrolladas por la empresa y genera una percepción particular y concreta en los clientes y otros sectores de la sociedad.

4. REFERENCIAS

Política de Responsabilidad Social
Plan de Gestión Social
PMA – Fichas Sociales

5. REGISTROS DE CALIDAD

Acta de reunión
Formato de Asistencia
Registro fotográfico y fílmico
Acta de entrega de materiales

6. ROLES Y RESPONSABILIDADES

R = Responsable del desarrollo de la actividad.

S = Supervisa o Aprueba la actividad.

C = Personas consultadas durante el desarrollo de la actividad.

I = Personas que están informadas de la actividad.

Cargo	R	S	C	I
Presidente				X
Gerente General			X	X
Jefe de Activo			X	
Coordinador Dpto. Gestión Social		X		
Asistente Gestión Social	X			
Supervisor de campo				X

7. ENTRADAS

Ítem	Descripción	Referencia
1	Información sobre fecha de iniciación del proyecto u obra a ejecutar por pendiente del jefe de activo (correo, oficio, acta de reunión).	Varios medios
2	Coordinar visita de obra y/o de reconocimiento de la zona por pendiente de jefe de activo.	
3	Programación reunión informativa	Cronogramas

8. SALIDAS

Ítem	Descripción	Referencia
1	Socialización del proyecto	
2	Concepto social del proyecto	
3	Plan de Gestión social	

9. PROCEDIMIENTO

- Definir el cronograma de actividades de socialización.
- Se enviará comunicación a las autoridades locales del área de influencia del proyecto, así como a los presidentes de las JAC's, líderes y empresas vecinas presentando la empresa operadora del proyecto: PETROTESTING COLOMBIA S.A.
- Mensualmente se visitarán las Alcaldías del área de influencia del proyecto, retroalimentando información con las secretarías de Gobierno, Planeación municipal, personería y despacho del Alcalde entre otras.
- Elaboración de informe: mensualmente se elaborará el respectivo informe el cual deberá ser presentado a la Coordinadora de Gestión Social.

10. REVISIÓN Y CONTROL

Rev	Sección	Descripción	Fecha	Autor	Revisó	Aprobó
0	Todas	Emitido para Revisión	25/06/05	MQB	JLC	VGR

Anualmente se realizará una revisión del documento para valorar su impacto. Dependiendo del análisis se harán los correctivos del caso.

**Anexo E. Procedimiento de atención a comunidades: solicitudes,
inquietudes, quejas y reclamos - ACGS03
GRUPO PETROTESTING COLOMBIA**

DEPARTAMENTO DE GESTIÓN SOCIAL

**Anexo F. Procedimiento de atención a comunidades: solicitudes,
inquietudes, quejas y reclamos - ACGS03**

1. OBJETIVO

Establecer un procedimiento que permita a las autoridades, instituciones, gremios y comunidades en general, presentar ante las empresas que conforman el Grupo Petrotesting Colombia, socios y contratistas, solicitudes, inquietudes, quejas y reclamos frente a las actividades inherentes a los diferentes proyectos o que generan algún tipo de impacto.

2. ALCANCE

Para las áreas de influencia de los diferentes proyectos operados por el Grupo Petrotesting Colombia (esto aplica a todas las actividades, obras civiles, exploración, explotación, perforación, producción y transporte de crudo, carbón y gas), lo cual garantizaría atender eficientemente a los componentes del entorno de sus operaciones y por ende ser una empresa socialmente responsable frente a los impactos que genera.

3. DEFINICIONES

- **Comunidad:** La comunidad es una institución organizada social y culturalmente, ubicada en un espacio geográfico determinado donde se conjugan intereses, necesidades de bienestar y desarrollo, entre sus miembros existen interrelaciones que generan lazos de identidad que los lleva a lograr objetivos de cambio en su estilo y condiciones de vida. La dinámica de la comunidad es viva y en constante transformación.
- **Responsabilidad Social:** se entiende como la participación activa de personas físicas y morales que adoptan políticas y prácticas encaminadas a la mejora continua y definitiva de la comunidad en que opera, visto así entonces la Responsabilidad Social conlleva aspectos como visión y liderazgo social, vinculación con la comunidad, relaciones estratégicas con las instancias sociales, protección y cuidado del medio ambiente, lugar de trabajo, bienestar de los empleados y respeto a los derechos humanos.

- **Empresa socialmente responsable:** es aquella que, además de ofrecer productos y servicios de calidad genera utilidades y empleos, paga impuestos, desafía su creatividad para identificar los problemas que aquejan a su comunidad y propone alternativas para la solución...es un modelo de trabajo y organización que permite retribuir a la sociedad lo que se toma de ella. Es la forma de hacer negocios sustentables.

4. REFERENCIAS

- Política de Responsabilidad Social del Grupo Petrotesting Colombia.
- PMA – Fichas sociales de cada un de los proyectos. Área de influencia directa del mismo.

5. REGISTROS DE CALIDAD

Nombre Formato	Responsable	Ubicación	Método Índice	Periodo Retención	Acceso del Cliente
Solicitud, quejas y reclamos	Personal GPC, contratistas	Departamento de Gestión Social.	No de formatos recibidos	Trimestral	

6. ROLES Y RESPONSABILIDADES

R = Responsable del desarrollo de la actividad

S = Supervisa o Aprueba la actividad.

C = Personas Consultadas durante el desarrollo de la actividad.

I = Personas que están enteradas de la actividad.

Cargo	R	S	C	I
Presidente				X
Gerente General			X	X
Coordinador Gestión Social		X	X	
Asistente de Gestión Social	X			
Jefe de Área/Contratista)	X			
Jefe de activo		X	X	
Supervisor campo	X			
Operador				X

7. ENTRADAS

Ítem	Descripción	Referencia
1	Formatos de recepción de solicitudes, quejas y reclamos.	
2	Políticas sociales. H.S.E. del Grupo Petrotesting Colombia.	
3	Base de datos de anteriores situaciones	
3	Manual de procedimientos	

8. SALIDAS

Ítem	Descripción	Referencia
1	Respuestas Formales con firmas de recibido.	
2		
3		

9. PROCEDIMIENTO

Véase cuadro anexo.

10. REVISIÓN Y CONTROL

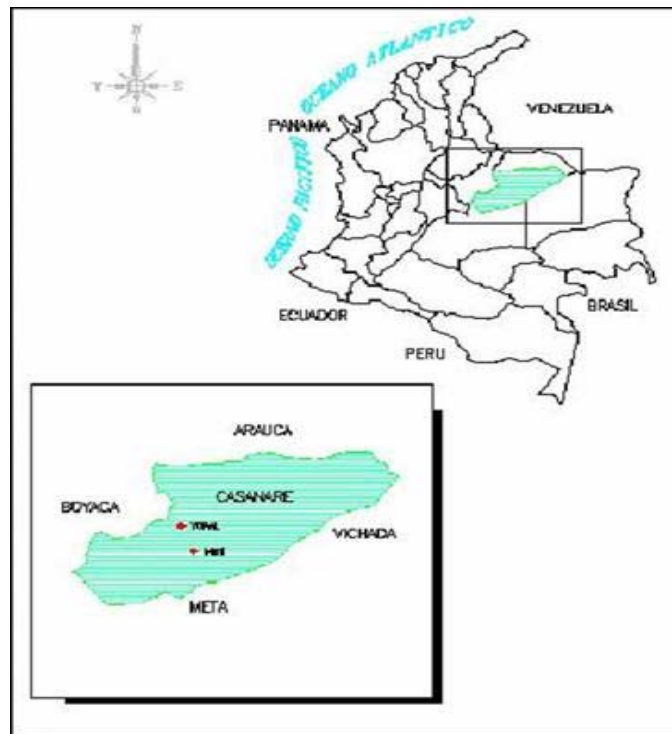
Rev.	Sección	Descripción	Fecha	Autor	Revisó	Aprobó
	G.S		06-05	MC	JLC	VGR

Anexo F. Registro Gráfico

Campo Valdivia



Zona Llanos



Campo Lemayá



Campo Yaguara



