

**IMPLEMENTACIÓN Y AJUSTE DEL PLAN DE COMUNICACIONES INTERNO  
DE ECODIESEL COLOMBIA S.A.**

SILVIA FERNANDA CÁRDENAS MOLINA

Comunicador Social- Periodista  
Modalidad – Pasantía

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA-SECCIONAL BUCARAMANGA  
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES  
FACULTAD DE COMUNICACIÓN SOCIAL-PERIODISMO  
FLORIDABLANCA  
JULIO, 2014

**IMPLEMENTACIÓN Y AJUSTE DEL PLAN DE COMUNICACIONES INTERNO  
DE ECODIESEL COLOMBIA S.A**

SILVIA FERNANDA CÁRDENAS MOLINA

Comunicador Social- Periodista

Modalidad – Pasantía

Mag. JAIME ENRIQUE PALLARES ESPINOSA

Director

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA-SECCIONAL BUCARAMANGA  
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES  
FACULTAD DE COMUNICACIÓN SOCIAL-PERIODISMOFLORIDABLANCA  
JULIO, 2014

## AGRADECIMIENTOS

En primer lugar quiero elevar mi voz de agradecimiento a Dios, quien con su omnipotencia e infinito amor me dio el regalo de vida y me dotó de cualidades excepcionales, que poco a poco he ido descubriendo a largo de mi existencia y que hoy en día me convierten en el ser humano que soy y en la profesional que deseo ser; gracias él, veo con orgullo la culminación de una etapa más, convertirme en profesional en Comunicación Social-Periodismo y ejercer con excelencia pero sobre todo con amor, vocación y sentido humano la profesión que elegí para mi vida.

Agradezco de igual forma, a mis padres Martha Cecilia Molina y Pedro Elías Cárdenas Mancilla, quienes aceptaron mi decisión profesional y con amor me impulsaron a salir adelante, demostrándome que la constancia, la dedicación y cada buena obra de amor que hagamos por los demás será bien recompensada. Gracias a ellos por sus valiosos consejos, por su ejemplo y por estar a mi lado en los buenos y malos momentos de mi vida alentándome siempre a continuar hasta el final.

A los niños del ICBF, gracias por permitirme formar parte de su vida, por darme una enorme lección de amor y humildad, porque gracias a ellos pude comprender que la felicidad no depende de las cosas materiales que tenemos sino de nuestra esencia, de lo que somos y de lo que podamos dar para ayudar a alguien más a encontrar su lugar en el mundo, a construir su propio camino y a ser feliz.

A mi novio Hernán Darío Giraldo Acosta quien con su compañía incondicional, con sus sabios consejos y con su amor infinito ha sido el motor que no me ha dejado desfallecer, mi apoyo en momentos difíciles, mi amigo incondicional en este largo camino que hoy doy por terminado; gracias por permitirme soñar, por creer en mis sueños, por ayudarme a convertirlos en realidad y por estar a mi lado para empezar a construir un futuro juntos.

También doy gracias de todo corazón a mi Director de pasantía y profesor durante mi carrera universitaria Jaime Enrique Pallares Espinosa, quien con su amplio conocimiento, su experiencia, su profesionalismo y su don de gente, despertó en mi gran interés por la Comunicación Organizacional. A él, infinitas gracias por su acompañamiento académico, por su orientación y sabios consejos que permitieron fortalecer esta nueva etapa de aprendizaje, gracias por creer en mis capacidades y por motivarme a trabajar siempre con profesionalismo, responsabilidad y transparencia.

A *Ecodiesel Colombia S.A.*, organización que creyó en mis capacidades profesionales y me abrió las puertas para desempeñar como pasante de comunicaciones mil y mil gracias; el trabajo realizado durante este tiempo fue altamente enriquecedor, pues me permitió llevar a la práctica los conocimientos adquiridos durante mi formación académica, comprender y enfrentarme a la dinámica de la comunicación al interior de una organización.

Para Cristian Orlando Martin Moreno, mi jefe durante el periodo de pasantía, profesional que estuvo al frente de mi trabajo, que me oriento y apoyó durante estos 6 meses de trabajo, me sobran las palabras de agradecimiento por creer en mis capacidades, por valorar mi trabajo y porque desde su conocimiento y experiencia, contribuyo de forma significativa en el fortalecimiento de todo mi ser.

También extiendo mi agradecimiento a dos profesionales de Ecodiesel, pero ante todo al ser humano que representan: Luisa Delia García Ayala Coordinadora de Gestión Humana y Responsabilidad Corporativa y Olga Lucía Mantilla Quintero, profesional de Gestión Humana, para ellas mi enorme gratitud por el acompañamiento brindado, por la transmisión de conocimiento tan valiosa que me ofrecieron y por reconocimiento de mis cualidades y capacidades profesionales.

Finalmente, pero no menos importante, agradezco a mis compañeros de trabajo, aquellos que desde el comienzo me recibieron con una sonrisa, con una palabra de afecto y que siempre estuvieron dispuestos para apoyar mi proceso de aprendizaje. A ellos, gracias por la compañía, por el trabajo realizado y por el trato brindado, sin lugar a dudas, *Ecodiesel Colombia S.A.* cuenta con un gran tesoro: la excelencia de su Talento Humano.



## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	14
1. IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	16
1.1 ORIGEN HISTÓRICO DE ECODIESEL COLOMBIA S.A	17
1.2 PROPÓSITO CENTRAL	19
1.3 OBJETIVO RETADOR	19
1.4 VALORES CORPORATIVOS	19
1.5 FILOSOFÍA ESTRATÉGICA	20
1.6 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	20
1.7 MAPA DE PROCESOS	25
1.8 MAPA ESTRATÉGICO	26
1.9 COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES	27
2. OBJETIVOS DE LA PASANTIA	28
2.1 OBJETIVO GENERAL	28
2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	28
3. ACTIVIDADES DESARROLLADAS	29
3.1 PLAN DE TRABAJO	29
3.2 ACTIVIDADES	32
4. CONCLUSIONES	47

5. RECOMENDACIONES	49
BIBLIOGRAFÍA	51
ANEXOS	52

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Competencias Organizacionales Ecodiesel Colombia S.A. ....	27
Tabla 2: Cronograma de actividades.....	31

## LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Valores Corporativos Ecodiesel Colombia S.A.	19
Ilustración 2: Filosofía Estratégica Ecodiesel Colombia S.A.	20
Ilustración 3: Organigrama Institucional. (Véase anexo 69)	24
Ilustración 4: Mapa de Procesos, Ecodiesel Colombia S.A.	25
Ilustración 5: Mapa Estratégico, Ecodiesel Colombia S.A.	26

## LISTA DE ANEXOS

Anexo 1: Instrumento recolección de información	53
Anexo 2: Tabulación de Encuestas	54
Anexo 3: Análisis de Resultados	55
Anexo 4: Informativo Ecodice No. 18	56
Anexo 5: Informativo Ecodice No. 19	57
Anexo 6: Informativo Ecodice No. 20	58
Anexo 7: Informativo Ecodice No. 21	59
Anexo 8: Informativo Ecodice No.22	60
Anexo 9: Informativo Ecodice No.23	61
Anexo 10: Informativo Ecodice No. 24	62
Anexo 11: Informativo Ecodice No.25	63
Anexo 12: Artículo Vanguardia Liberal	64
Anexo 13: Infografía Biodiesel	65
Anexo 14: Propuesta Boletín Informativo Interno	66
Anexo 15: Presentación propuestas Boletín Informativo	67
Anexo 16: Afiche Apresúrate	68
Anexo 17: Afiche Promocional Programa de Apoyo y Acompañamiento a Familias	69
Anexo 18: Tarjetas de Invitación Despliegue de Dinámicas Familiares	70
Anexo 19: Ordenes y lenguajes del amor	71
Anexo 20: Fortalecimiento de Habilidades Comunicativas y Manejo del Conflicto	72
Anexo 21: Administración de la Economía Familiar	73
Anexo 22: Pautas de Crianza	74
Anexo 23: Manejo de la Economía Personal	75

Anexo 24: Números de Emergencia	76
Anexo 25: Video de Inducción Ecodiesel Colombia S.A.	77
Anexo 26: Reglamento Aula de Capacitaciones	78
Anexo 27: Afiche Terapia de Baile	79
Anexo 28: Encuentros Deportivos	80
Anexo 29: Plegable Comité de Convivencia Laboral	81
Anexo 30: Mascota Comité de Convivencia Laboral	83
Anexo 31: Invitación Comité de Convivencia Laboral	84
Anexo 32: Conversatorio Las Vueltas del Sombrero	85
Anexo 33: Rotulación de Lockers	86
Anexo 34: Curso de inglés	87
Anexo 35: Reciclaje y Ahorro del Agua	88
Anexo 36: Plegable COPASO	90
Anexo 37: Mascota HSE	92
Anexo 38: Propósito central y Objetivo Retador	93
Anexo 39: Mundial 20014	95
Anexo 40: Ecopolla	97
Anexo 41: Documento Ecopolla	99
Anexo 42: 5 Características de las personas más influyentes	100
Anexo 43: 6 Características del Empleado Estrella	101
Anexo 44: La Familia es La Empresa Básica de la Sociedad	102
Anexo 45: 10 Consejos en Comunicación Estratégica para Líderes de Alto Rendimiento	103
Anexo 46: Tarjetas para proveedores	104
Anexo 47: Cumpleaños mes a mes	106

Anexo 48: Condolencias por muerte de un ser querido	113
Anexo 49: Felicitación por Nacimiento	114
Anexo 50: Tarjeta de Cumpleaños Personalizada	115
Anexo 51: Recordatorio de Cumpleaños	118
Anexo 52: Tarjeta de Despedida para Colaboradores	119
Anexo 53: Tarjeta día de la Mujer	120
Anexo 54: Tarjeta Día del Hombre	121
Anexo 55: Tarjeta Día de la Secretaria	122
Anexo 56: Tarjeta Día del Niño	123
Anexo 57: Tarjeta Día de la Madre	124
Anexo 58: Cotizaciones	125
Anexo 59: Caracterización Proceso de Comunicaciones	128
Anexo 60: Política de Comunicación	131
Anexo 61: Procedimiento para la publicación y Gestión del Informativo Ecodice	133
Anexo 62: Formato de Requisición de Servicios de Comunicación	134
Anexo 63: Formato de Recolección de Información	135
Anexo 64: Cronograma para la publicación del informativo	136
Anexo 65: Instructivo para la Gestión de información en Carteleras	137
Anexo 66: Organigrama Institucional	138

## RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO

**TITULO:** Implementación y ajuste del plan de comunicaciones interno de Ecodiesel Colombia S.A.

**AUTOR(ES):** Silvia Fernanda Cárdenas Molina

**FACULTAD:** Facultad de Comunicación Social

**DIRECTOR(A):** Jaime Enrique Pallares Espinosa

### RESUMEN

El presente proyecto de pasantía se llevó a cabo en el área de Gestión Estratégica de Ecodiesel Colombia S.A. organización Santandereana, perteneciente al sector de biocombustibles y oleo química, dedicada a la producción y comercialización de biodiesel.

Este trabajo tuvo como objetivo general Implementar y ajustar el plan de comunicaciones actual de Ecodiesel Colombia S.A., ajustándolo a las necesidades reales de sus grupos de interés; con el objetivo de brindar desde comunicación, el apoyo necesario a las diferentes áreas de la organización, en especial al Área de Gestión Estratégica y Gestión Humana y Responsabilidad Corporativa.

En este orden de ideas, el desarrollo de la pasantía estuvo enmarcado en una serie de actividades que le apuntaban al fortalecimiento de las comunicaciones con los públicos internos de la organización, a través de los medios de comunicación institucionales. Para ello, periódicamente se realizó la recolección, redacción, diagramación y publicación de noticias, correspondientes a las 5 secciones preestablecidas en el “*Informativo Ecodice*”.

Por otra parte, desde comunicaciones se brindó el apoyo en la construcción de mensajes y diseño de piezas informativas relacionados con el desarrollo del Plan de Bienestar del Área de Gestión Humana y Responsabilidad Corporativa

Finalmente, se avanzó en la construcción de una Política de Comunicaciones Interna, que permitiera definir el manejo de los medios de comunicación al interior de la organización.

**PALABRAS CLAVE:** Comunicación Organizacional, Medios de Comunicación Internos, Plan de comunicaciones.



## GENERAL SUMMARY OF WORK OF GRADE

<b>TITLE:</b>	Implementation and adjustment of the Internal Communications Plan in Ecodiesel Colombia S.A.
<b>AUTHOR(S):</b>	Silvia Fernanda Cárdenas Molina
<b>FACULTY:</b>	Social communication- journalism
<b>DIRECTOR:</b>	Jaime Enrique Pallares Espinosa

### ABSTRACT

This internship project was carried out in the area of Strategic Management of Ecodiesel Colombia S.A., an organization that belongs to the bio fuels sector and Oleo chemicals, dedicated to the production and marketing of biodiesel.

This work had the general objective of implementing and adjustment the current communications plan for Ecodiesel Colombia S.A., adjusted to the real needs of its stakeholders and the support needed to the different areas of the organization, especially the area of Strategic Management and Human Management and Corporate Responsibility.

In this vein, the development of the internship was framed in a series of activities that aimed to strengthen communication with internal audiences of the organization, through the institutional media.

To do this, regular collection, previous editing and layout of news, articles and profiles, corresponding to the five sections in the “*information of Ecodice*”.

Moreover, from communications, support was given in building messages and design news items related to the development of the Welfare Plan-choosing your welfare from the Area of Human Resources and Corporate Responsibility.

Finally, progress was made in building an Internal Communications Policy, allowing to define the handling of the media inside the organization.

**KEYWORDS:** Communication Organizational, Internal Communication Media, Communications Plan.

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la Gestión de la Comunicación ha venido cobrando mayor fuerza al interior de las organizaciones, siendo vista como un elemento de direccionamiento estratégico que posibilita la consecución de metas y objetivos establecidos.

En este orden de ideas, los procesos de comunicación han logrado posicionarse como pieza clave dentro de las organizaciones obteniendo la misma importancia que se le atribuye a otros aspectos como la productividad.

“La comunicación es el eje que permite vincular la actividad de una organización con las realidades y percepciones de sus diferentes públicos externos e internos.”<sup>1</sup>

Es así, como un gran número de empresas líderes a nivel mundial, incorporan estrategias de comunicación a fin de direccionar, mantener y armonizar la comunicación con sus diferentes públicos, mejorar la imagen de su organización e incidir de forma positiva en el logro de ambientes laborales satisfactorios para sus trabajadores.

Como lo afirma el *Dr. José Álvarez Marcos* "Sólo las compañías líderes que han asumido que la verdadera comunicación engloba el conjunto de las actividades de una organización encaminadas hacia la obtención del éxito empresarial, traducido éste en beneficios económicos y desarrollo comunitario, conceden a la comunicación interna el papel estelar que debe tener en la gestión del negocio".<sup>2</sup>

Tal es el caso de *Ecodiesel Colombia S.A.* entidad reconocida a nivel regional por su contribución en la producción de energía limpia, quien con una trayectoria de 7 años en el mercado y una amplia proyección de crecimiento a futuro, incluyó dentro de su estrategia corporativa a la comunicación, como un elemento vital para integrar los recursos reales y potenciales de la organización.

---

<sup>1</sup> MANNUCI, Marcelo. De los medios a los símbolos: El desafío de la comunicación organizacional en un mundo interconectado. *En: Intangible Capital: Revista Científica*. [online]. Vol. 0, No 0. (Ago. 2004); p.5. ISSN: 1697-9818. (cod: 0003). disponible en: <http://www.intangiblecapital.org/index.php/ic/article/view/19> .[citado el 5 de mayo de 2014]

<sup>2</sup> ÁLVAREZ, José. El poder de la comunicación interna. *En: Revista Sphera Pública: Revista de Ciencias Sociales y de Comunicación*. [online]. (Feb., 2002); p.175-186. ISSN: 15764192. disponible en: <http://europa.sim.ucm.es/compludoc/AA?articuloid=432767> .[citado el 5 de mayo de 2014]

Es por ello, que desde el área de Gestión Estratégica de *Ecodiesel*, se ha incorporado y aprovechado la transversalidad de la comunicación, como apoyo al desarrollo de estrategias corporativas que propendan por una mayor efectividad en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

En consecuencia, la creación y ejecución de un Plan de Comunicaciones para la organización resulta de suma utilidad, para estructurar las acciones comunicativas que se llevaran a cabo, ya que como lo afirma no hay comunicación sin planeación, “No hay comunicación organizacional sin un plan de comunicación. Para que la comunicación organizacional exista y sea reconocida con pleno derecho como una actividad profesional, tiene que sustentarse en una base metodológica indiscutible. Para que la comunicación se considere un objetivo, es indispensable que la empresa la entienda como una técnica capaz de apoyar una dinámica de desarrollo”<sup>3</sup>

A partir de esto, el objetivo del presente trabajo de pasantía, estuvo enfocado en retomar el Plan de Comunicaciones y ejecutar aquellas acciones que obedecieran a las necesidades actuales de la organización.

Durante el proceso, se realizaron actividades relacionadas con la recolección, redacción, diseño y publicación de información de interés general para el público interno de la organización a través de los medios de comunicación institucionales.

Por otra parte, se adelantaron acciones desde el área de Gestión Estratégica, enfocadas al fortalecimiento de la cultura organizacional, tales como publicación de Propósito Central, Objetivo Retador, Valores e inducción corporativa, a través de las carteleras institucionales y el correo electrónico.

Para *Ecodiesel*, su Talento Humano, sin lugar a dudas representa el recurso más importante con el que cuenta; por ello y según lo establecido en su Plan de Comunicaciones, se contribuyó en el despliegue informativo de actividades de su programa de Bienestar. Por último, se buscó fortalecer el plan de comunicaciones, mediante el establecimiento de una política de comunicaciones corporativa, que permita direccionar el manejo de las comunicaciones, ya que es fundamental que al interior de la organización se maneje un mismo lenguaje comunicativo, que sea de conocimiento para todos sus miembros, como quiera que estos forman parte activa de la organización.

---

<sup>3</sup> LIBAERT, Thierry. El plan de comunicación organizacional. México: Editorial Limusa S.A., 2005. p.19. ISBN 968-18-6378.

## 1. IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

### ECODIESEL COLOMBIA S.A.

*Ecodiesel Colombia S.A.* es una organización Santandereana con amplia trayectoria en el sector de Biocombustibles y ole química, dedicada a la producción y comercialización de Biodiesel. Cuenta con un excelente equipo humano que trabaja con pasión en la producción de energía limpia para la región, ayudando a la conservación del medio ambiente.

Esta organización nacemos como respuesta a la necesidad del país y del mundo, materializando el sueño de sus socios, actores relevantes en la cadena de producción de Biodiesel en Colombia; esto le ha permitido convertirse en una empresa sólida, que aporta valor al departamento de Santander, generando bienestar social.

En la actualidad, la sede administrativa de *Ecodiesel Colombia S.A.* se encuentra ubicada en la Cra. 31 No. 51-74 oficina 1201, Edificio Inteligente Torre Mardel, B. Sotomayor. Así mismo, cuenta con una planta de producción de Biodiesel, ubicada en el Complejo Industrial puerta Norte, al interior de la refinería de Ecopetrol en Barrancabermeja.

## 1.1. ORIGEN HISTÓRICO DE ECODIESEL COLOMBIA S.A.<sup>4</sup>

### UN COMPROMISO HACIA UNA DIRECCIÓN.

#### *Trabajamos con pasión*

Todos queremos avanzar, dejar huellas, lograr metas, asegurar futuro, ser generadores de empresa, por ende, creemos que todo obstáculo es una oportunidad para ser mejores, y somos la mejor prueba a ello.

Con esta premisa, la historia de **ECODIESEL COLOMBIA S.A.**, inicia como idea en el año 90, cuando llega el Diesel a Colombia, el cual ingresa a la era de los combustibles limpios donde se empezó a conocer la importancia de favorecer el medio ambiente con el fin de minimizar la concentración de azufre y gases contaminantes, para así aumentar la calidad del aire puro.

Mediante Ecopetrol S.A. una de las grandes empresas del país y pionera de la exploración, explotación, refinación y manejo de hidrocarburos del país, tomó la iniciativa del cómo llevar a cabo una iniciativa que terminara en un recurso energético para integrar fuentes de energía alternativas de bajo impacto ambiental y de alto potencial social, dio la oportunidad de realizar un proyecto donde la empresa nos prestó servicios, se realizaron montajes de las estructuras y respectivos cambios para dar paso la construcción de la compañía.

Es así que nacimos como una necesidad del país llevando a cabo un propósito con nuestros socios Ecopetrol S.A., con un 50% y las siete plantas extractoras de aceite del Magdalena Medio, compuestas por Extractora Central S.A., Palmas Oleaginosas Bucarelia, Extractora Monterrey, Oleaginosas Las Brisas, Palmeras Puerto Wilches, Palmas del Cesar y Agroince Ltda., con el otro 50%, además nos constituimos bajo la escritura pública 1766 del 19 de abril de 2007.

Dentro de los grandes esfuerzos, se presentaron diferentes cambios que se hicieron entre el año 2008 y 2009, donde se iniciaron la respectiva construcción de la planta con una empresa brasilera cuyos equipos fueron traídos de Argentina para la puesta en marcha del funcionamiento de la misma; también se creó la zona franca

---

<sup>4</sup> NAVAS, María Fernanda. Plan de comunicación Interno Ecodiesel Colombia S.A. Gestión Humana y Responsabilidad Corporativa. Bucaramanga, 2013, 108 p. Trabajo de grado (Comunicadora Organizacional). Universidad Autónoma de Bucaramanga. Facultad de Comunicación Social.

permanente especial bajo la resolución 5686 en junio de ese mismo año, en donde esta calidad nos contrajo beneficios en cuanto a los impuestos y tarifas especiales con una rentabilidad del 15% con el fin de generar la mayor parte de las compras de materia prima e insumos.

Uno hito importante que generó grandes expectativas por parte del equipo de trabajo de la empresa fue la primera gota de Biodiesel que se dio junio del 2010 de manera óptima y responsable. Con el poco personal que se encontraba laborando se lograron los objetivos, generar con altos estándares de calidad a la vanguardia de la industria y la transparencia del producto.

Como producto, el Biodiesel se convirtió en una oportunidad y alternativa de negocio para la incursión directa de Biocombustibles y líder para el progreso. Hoy por hoy, somos una empresa que cuenta con un laboratorio certificado por la ONAC, que se perfila como una de las más grandes compañías de Santander, que está produciendo y comercializando biodiesel y sus derivados como la glicerina, oleína, fondos de biodiesel, CPO, ácidos grasos y residuos grasos.

Esta gran empresa destaca la importancia de apoyar proyectos que promuevan la mejora en la calidad del Diesel y la gasolina que consumen los colombianos, el desarrollo agrícola del país y la incursión en combustibles alternativos, sumándose a otras iniciativas como los proyectos para reducir los niveles de azufre de los combustibles en las refinerías de Barrancabermeja y Cartagena, la importación de Diesel de alta calidad.

Con dedicación y esfuerzo, en **ECODIESEL COLOMBIA S.A.**, nos consolidamos como una empresa competitiva en el exigente mercado actual, proyectándonos en seguir creciendo conjunto a nuestros públicos, gestionando proyectos para el mejoramiento continuo, manteniéndonos con la novedad tecnológica y desarrollando la responsabilidad social empresarial.

En **ECODIESEL COLOMBIA S.A.**, nos caracterizamos en estar comprometidos a la mejora continua con la protección y el cuidado del medio ambiente, seguridad industrial, derechos humanos, conciencia ciudadana, ofreciendo lealtad, integridad, compromiso y solución a sus necesidades, reflejando orgullo por ser parte de la organización con oportunidades de crecer tanto como profesional como persona

## 1.2 PROPÓSITO CENTRAL:

Somos una empresa productora y comercializadora de Biodiesel, trabajamos con integridad y compromiso con la vida, para generar valor a los accionistas, de manera sostenible, en armonía con nuestros clientes, trabajadores y proveedores, contribuyendo al desarrollo regional. <sup>5</sup>

## 1.3 OBJETIVO RETADOR:

En el 2020 seremos reconocidos como líderes en el sector de Biocombustibles y Oleo química en Colombia por nuestra excelencia operacional, la innovación y el respeto por nuestro entorno. <sup>6</sup>

## 1.4 VALORES CORPORATIVOS:

Como impulsores principales de la actuación de sus colaboradores, los valores corporativos en Ecodiesel Colombia son considerados aspectos claves en el desarrollo organizacional, ya que generan cohesión, sentido de pertenencia y establecen compromisos éticos, entre la organización y sus diferentes públicos.



Ilustración 1: Valores Corporativos Ecodiesel Colombia S.A.

<sup>5</sup> Ecodiesel Colombia S.A. Direccionamiento Estratégico. Bucaramanga. Ecodiesel, Enero 2013.

<sup>6</sup>Ibid,

## 1.5 FILOSOFÍA ESTRATÉGICA:

Para Ecodiesel Colombia S.A. su Filosofía Estratégica le apunta al logro de la sostenibilidad, mediante el compromiso ético por la vida y la producción responsable:

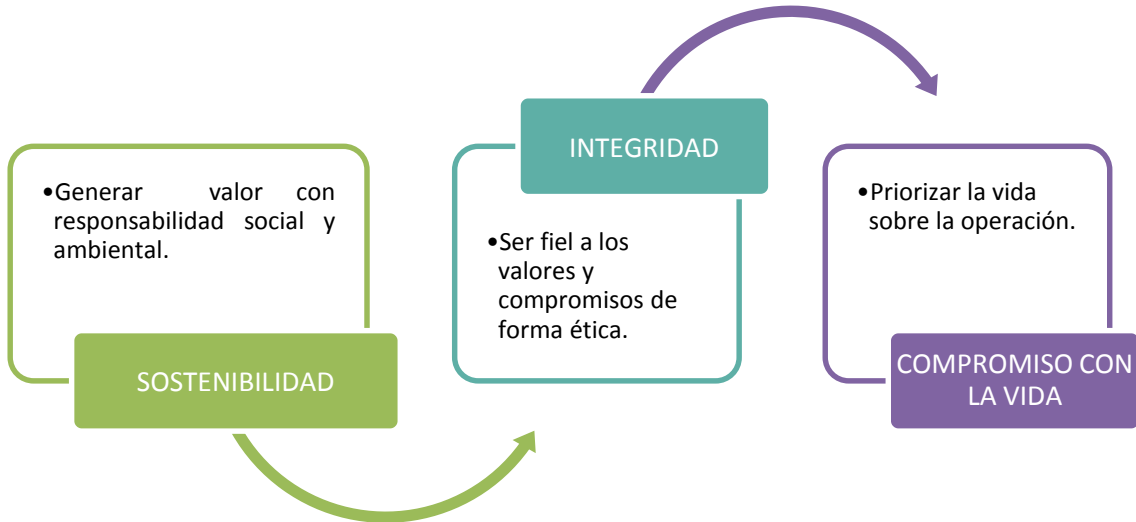


Ilustración 2: Filosofía Estratégica Ecodiesel Colombia S.A.

## 1.6 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

*Ecodiesel Colombia S.A.* cuenta con un organigrama que por su presentación o disposición gráfica, obedece al tipo de los organigramas verticales, ya que presenta unidades que se van ramificando de arriba hacia abajo a partir del titular en la parte superior y que poco a poco va incorporando de forma escalonada, los diversos niveles jerárquicos que componen la organización.

En este orden de ideas, la estructura organizacional de *Ecodiesel* está distribuida de la siguiente manera:

1. Una junta directiva compuesta por 7 miembros representantes de las empresas accionistas.
2. Seguidamente se encuentra la Gerente General como representante legal de la compañía.
3. La empresa también cuenta con dos direcciones: Una dirección administrativa ubicada en Bucaramanga y una dirección de Operaciones ubicada en



Barrancabermeja, quien es la encargada de la producción de biodiesel y el manejo de la planta.

De la dirección administrativa a su vez, se desprenden dos coordinaciones:

- **Coordinación Contable y Tributaria:**

Su objetivo es generar información financiera y fiscal en forma oportuna y confiable con la observancia de la normatividad local e internacional vigente. Se encarga de instrumentar y operar las políticas, normas, sistemas y procedimientos necesarios para garantizar la exactitud y seguridad en la captación y registro de las aperciones financieras, presupuestales, Zona franca y tributarias.<sup>7</sup>

De esta coordinación, dependen directamente los cargos de: Coordinador Zona Franca, Asistente Zona Franca, Lider NIIF, Asistente contable, Auxiliar contable y practicantes.

- **Coordinación Administrativa y Financiera:**

Esta coordinación se encarga de apoyar la operación de la empresa, mediante la organización del Suministro de Bienes y Servicios (con excepción de la Materia Prima e Insumos para producción del biodiesel), bajo condiciones favorables en términos de oportunidad, precio, calidad y propendiendo por el aseguramiento de los recursos económicos necesarios para sufragar dichas necesidades.<sup>8</sup>

De ella dependen los cargos de: Profesionales de compras, Tesorería, Asistente Administrativo y Recepción.

Por su parte, de la dirección de operaciones, se desprenden cuatro coordinaciones:

- **Coordinación HSE:**

Es la responsable de la gestión general de salud, seguridad y medio ambiente dentro de la empresa; así como el manejo de planes de emergencia, plan ambiental, riesgos y capacitación de personal ante emergencias y accidentes de trabajo.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> GARNICA, María Patricia. Información referente a la Coordinación Contable y Tributaria [Correo Electrónico]. Mensaje enviado a: Silvia Fernanda Cárdenas Molina. 23 de Mayo de 2014. [Citado el 24 de Mayo de 2014]. Comunicación personal.

<sup>8</sup> FERNANDEZ, Manuel. Información referente a la Coordinación Administrativa y Financiera [Correo Electrónico]. Mensaje enviado a: Silvia Fernanda Cárdenas Molina. 18 de Mayo de 2014. [citado el 19 de Mayo de 2014]. Comunicación personal.

<sup>9</sup> CRUZ, Fabio. Información referente a la Coordinación HSE [Correo Electrónico]. Mensaje enviado a: Silvia Fernanda Cárdenas Molina. 21 de Mayo de 2014. [citado el 23 de Mayo de 2014]. Comunicación personal.

De ella dependen los cargos de: Profesional SYSO, Profesional Ambiental y Líder HSE.

- **Confiabilidad:**

Se encarga de mantener operativos los equipos e instalaciones de planta, recuperando sus condiciones originales de fabricación y sosteniéndole un contexto operacional adecuado que permita aprovechar la vida útil de los activos de la compañía, mediante la aplicación de técnicas de mantenimiento preventivo que permitan dar la máxima disponibilidad y productividad.<sup>10</sup>

De ella dependen los siguientes cargos: Planeador de Mantenimiento, Líder de Confiabilidad, Profesional RIM y Auxiliar de Almacén.

- **Coordinación de Producción:**

Su función radica en supervisar las líneas de producción de refino y biodiesel, de acuerdo a los planes de producción establecidos por la dirección de operaciones.<sup>11</sup>

De ella dependen los siguientes cargos: Supervisión de Producción y los líderes de producción (18).

- **Coordinación de Control de Calidad:**

El laboratorio de calidad de *Ecodiesel Colombia S.A.* está comprometido en el mantenimiento y mejora continua, en el cumplimiento de los requisitos de la norma ISO/IEC 17025, su propósito permanente es la entrega de resultados confiables, oportunos y trazables, que realiza el personal competente del laboratorio. Los ensayos que se realizan son análisis para la materia prima, RBD, biodiesel en proceso, biodiesel terminado, glicerina cruda, y ácido grasos. De ella dependen los siguientes cargos: Profesional de Mejoramiento, Líderes de Calidad y Aprendices SENA.<sup>12</sup>

Adicional a las dos direcciones, desde Gerencia se desprenden cuatro equipos staff, de la siguiente manera:

---

<sup>10</sup> CORREDOR, Hugo. Información Referente a Confiabilidad [Correo electrónico]. Mensaje enviado a: Silvia Fernanda Cárdenas Molina. 02 de Junio de 2014. [Citado el 5 de Junio de 2014]. Comunicación personal.

<sup>11</sup> JULIO, Nixon. Información Referente a la Coordinación de Producción [Correo electrónico]. Mensaje enviado a: Silvia Fernanda Cárdenas Molina. 02 de Junio de 2014. [Citado el 5 de Junio de 2014]. Comunicación personal.

<sup>12</sup> SUAREZ, Gloria. Información Referente a la Coordinación de Control y Calidad [Correo electrónico]. Mensaje enviado a: Silvia Fernanda Cárdenas Molina. 02 de Junio de 2014. [Citado el 5 de Junio de 2014]. Comunicación Personal.

- **Coordinación de abastecimiento y suministro:**

Se encarga de garantizar la continuidad en la operación mediante un manejo adecuado de la logística, almacenamiento, programación, provisión de materia prima e insumos ofreciendo un servicio integral que cubra todas las necesidades y expectativas de forma oportuna con altos estándares de calidad asegurando el bienestar de nuestros grupos de interés.

De ella se desprenden los siguientes cargos: Líder de Suministro y abastecimiento, Facturador, Auxiliares de planta y Auxiliares de Plataforma.<sup>13</sup>

- **Coordinación de Tecnologías Informáticas y Comunicaciones:**

Se encarga de la Administración de Recursos Informáticos, Incluyendo toda la administración de redes y comunicación de datos, administración de bases de datos y Service Desk. Además Automatización, control e ingeniería del software.

De ella dependen los siguientes cargos: Ingeniero de Instrumentación y Control Ingeniero de TICS y Auxiliar de TICS.<sup>14</sup>

- **Coordinación de Gestión Humana y Responsabilidad Corporativa:**

Se encarga de la selección de personal, inducción corporativa, liquidación de nómina, programas de bienestar laboral, programas de formación y capacitación, medida, seguimiento y control del desempeño, cultura y clima organizacional.<sup>15</sup>

De ella dependen los siguientes cargos: Profesional de desarrollo humano, Asistente de nómina y practicante.

- **Gestión Estratégica:**

Esta área se encuentra liderada por un Ingeniero de Gestión Estratégica, y su función en la organización es desarrollar una estrategia organizacional que propenda hacia la mayor efectividad en el cumplimiento de los objetivos organizacionales, con el apoyo de las diferentes áreas y sus respectivos líderes.

---

<sup>13</sup> QUINTERO, Paola. Información Referente a Coordinación de Abastecimiento y Suministro [Correo electrónico]. Mensaje enviado a: Silvia Fernanda Cárdenas Molina. 05 de Junio de 2014. [Citado el 5 de Junio de 2014]. Comunicación personal.

<sup>14</sup> SOLANO, Claudia. Información Referente a Coordinación de Tecnologías de Información y Comunicación [Correo electrónico]. Mensaje enviado a: Silvia Fernanda Cárdenas Molina. 05 de Junio de 2014. [citado el 6 Junio de 2014]. Comunicación personal.

<sup>15</sup> MANTILLA, Olga. Información Referente a la Coordinación de Gestión Humana y Responsabilidad Corporativa [Correo electrónico]. Mensaje enviado a: Silvia Fernanda Cárdenas Molina. 02 de Junio de 2014. [Citado el 06 de Junio de 2014]. Comunicación personal.

El personal de gestión estratégica se caracteriza por entender directrices en los diferentes niveles de la organización que faciliten el despliegue de los planes de acción para el logro de los objetivos, y es por esto un apoyo transversal a las diferentes áreas de *Ecodiesel Colombia S.A.*<sup>16</sup>

Esta área cuenta con el apoyo de un practicante de Ingeniería Industrial de la UIS, denominado Practicante SIG, quien apoya las actividades relacionadas con Sistema Integrado de Gestión, y a su vez tiene a cargo el manejo de las Comunicaciones de la Organización, mediante el apoyo de un Practicante de Comunicación Organizacional, en este caso, de la Universidad Pontificia Bolivariana.

Por otra parte, a gerencia cuenta directamente con un asistente jurídico, un asistente de Gerencia y un conductor. Finalmente, la organización mediante outsourcing, contrata gran parte de las actividades de desarrollo de proyectos y consultorías.

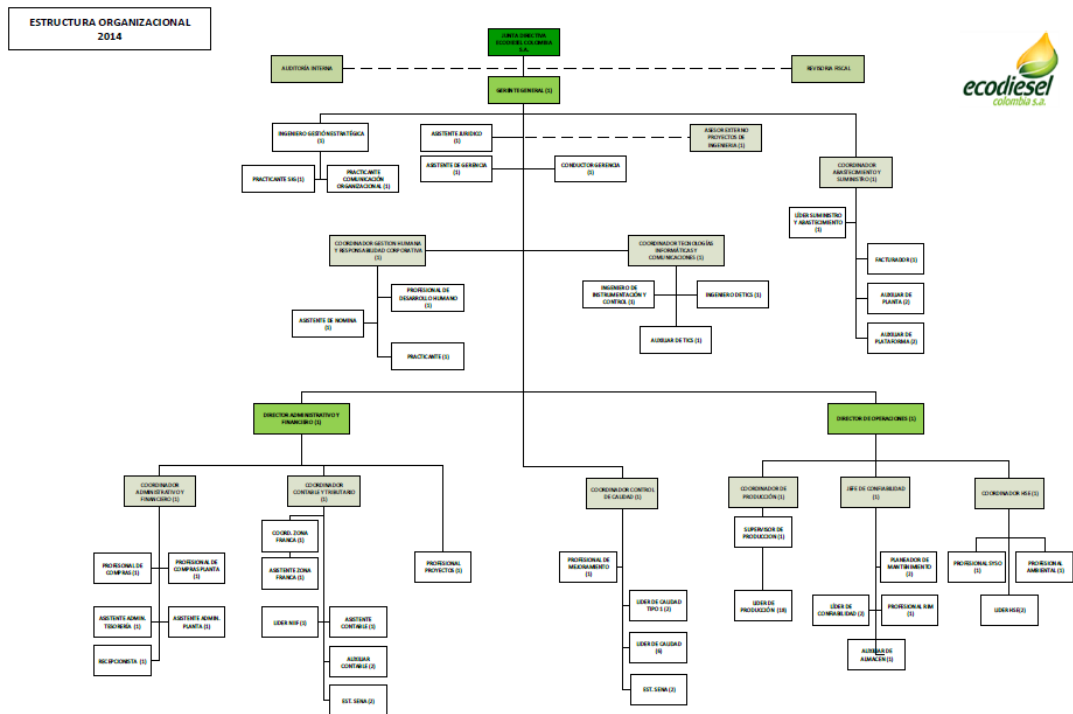


Ilustración 3: Organigrama Institucional. (Véase anexo 69)

<sup>16</sup> MARTIN, Cristian. Información Referente al Área de Gestión Estratégica [Correo electrónico]. Mensaje enviado a: Silvia Fernanda Cárdenas Molina. 10 de Julio de 2014. [citado el 10 de Julio de 2014]. Comunicación Personal.

**1.6 MAPA DE PROCESOS:**

*Ecodiesel Colombia S.A.* según las necesidades y expectativas de sus grupos de interés, ha establecido al interior de la organización tres tipos de procesos, con los cuales busca alcanzar la satisfacción de sus grupos de interés:



Ilustración 4: Mapa de Procesos, Ecodiesel Colombia S.A.

## 1.7 MAPA ESTRATÉGICO:

Ecodiesel ha estructurado su Mapa Estratégico de Ecodiesel Colombia S.A. a fin de proporcionar una visión *macro* de la estrategia de una organización.

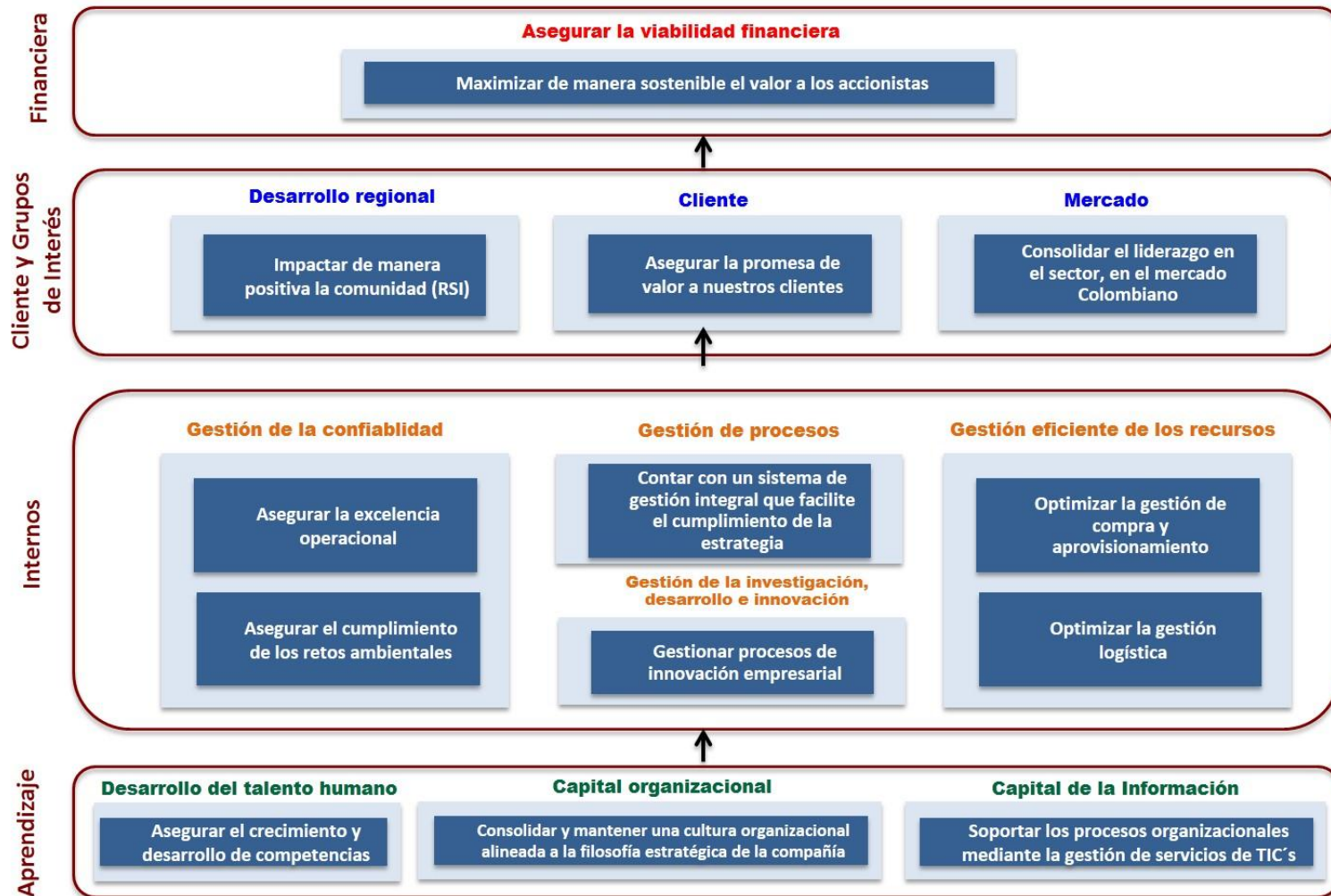


Ilustración 5: Mapa Estratégico, Ecodiesel Colombia S.A.

## 1.7 COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES:

Reflejan la estrategia de la organización y son aquellas que deben evidenciar todos los colaboradores de la empresa. A continuación se presenta el modelo de competencias para cada atributo estratégico propuesto para *Ecodiesel Colombia S.A.*

A continuación se presenta el modelo de competencias para cada atributo estratégico propuesto para *Ecodiesel Colombia S.A.*

Competencias	Atributo 1: Sincronía	Atributo 2: Efectividad
<b>Organizacionales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Respeto y compromiso con la Norma</li> <li>➤ Orientación Sistémica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Orientación a Resultados</li> <li>➤ Autonomía y Desarrollo.</li> </ul>
<b>Respeto y Compromiso con la Norma</b>	Capacidad para actuar en concordancia con los valores y las buenas prácticas profesionales asegurando un trato digno a otros y así mismo, acorde con las políticas organizaciones. Implica obrar en todo momento de acuerdo con las normas y valores de la organización incluso por encima de intereses personales.	
<b>Orientación Sistémica</b>	Analizar información significativa y extraer datos relevantes integrando esfuerzos comunes para producir el mejor resultado teniendo en cuenta el efecto que éste pueda tener en otras áreas de la organización.	
<b>Orientación a Resultados</b>	Entender, compartir y alcanzar los objetivos, estrategias y metas organizacionales, ejecutando las actividades necesarias para lograr los mejores resultados de una manera efectiva.	
<b>Autonomía y Desarrollo</b>	Capacidad para fomentar e incentivar el crecimiento de su talento, auto gestionando el aprendizaje y asumiendo responsabilidad por sus actos. Implica la toma de decisiones con criterio propio, la búsqueda del aprendizaje continuo y la incorporación de nuevos conocimientos a su área de trabajo y en general para la organización, para poder obtener mejores resultados; utilizando diversas tecnologías, herramientas y medios.	

Tabla 1: Competencias Organizacionales Ecodiesel Colombia S.A.

## 2. OBJETIVOS DE LA PASANTÍA

### 2.1 OBJETIVO GENERAL:

Implementar el plan de comunicaciones actual de *Ecodiesel Colombia S.A.* ajustándolo a las necesidades reales de sus grupos de interés; a fin de mejorar la comunicación interna de la organización.

### 2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Fomentar la consulta y uso de medios de comunicación internos, mediante la participación activa del talento humano en la propuesta y construcción de nuevo contenido para las diversas secciones.
- Apoyar al área de Gestión Humana y Responsabilidad Corporativa en su proyecto de cultura organizacional, a través de estrategias de comunicación que incentiven el sentido de pertenencia de los empleados con la organización.
- Diseñar una política de comunicaciones para la organización a fin de establecer las directrices que contribuyan a mejorar la interacción de *Ecodiesel Colombia S.A.* con sus públicos.
- Elaborar procedimientos que permitan establecer los pasos en el desarrollo de los medios actuales de *Ecodiesel Colombia S.A.*, para garantizar la claridad, veracidad y oportunidad de la información que se comunica a través de ellos.



### 3. ACTIVIDADES DESARROLLADAS

#### 3.1 PLAN DE TRABAJO

CRONOGRAMA: IMPLEMENTACIÓN Y AJUSTE DEL PLAN DE COMUNICACIONES INTERNO DE ECODIESEL COLOMBIA S.A																				
	ACTIVIDADES	DURACIÓN (Semanas)	CRONOGRAMA																	
			M1 (Diciembre 19-Enero 19)	M2 (Enero 19- Febrero 19)	M3 (Febrero 19 - Marzo 19)	M4 (Marzo 19 - Abril 19)	M5 (Abril 19 - Mayo 19)	M6 (Mayo 19 - Junio 19)												
O.1	Fomentarla consulta y uso de medios de comunicación internos, mediante la participación activa del talento humano en la propuesta y construcción de nuevo contenido para las diversas secciones.																			
	A.1.1 Redacción de notas y diseño del <i>informativo Ecodice</i> .		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	A.1.2 Diseñar un instrumento para conocer la percepción de los trabajadores de <i>Ecodiesel Colombia S.A</i> , frente al contenido y manejo de la información emitida a través del <i>Informativo Ecodice</i> .		■																	
	A.1.3 Aplicación de instrumento.			■	■															
	A.1.4 Tabulación de encuestas y análisis de resultados				■	■														
	A.1.5 Propuesta Boletín Interno para la organización (incluye temáticas propuestas por los trabajadores y espacios de participación)						■													

<b>O.2</b>	<b>Apoyar el área de Gestión Humana y Responsabilidad Corporativa en su proyecto de Cultura Organizacional, a través de estrategias de comunicación, que incentiven el sentido de pertenencia de los empleados con su organización.</b>												
	A.2.1 Redacción de notas para la sección Balance de Vida-Trabajo												
	A.2.2 Construcción de mensaje informativos relacionados con las diferentes actividades del área de Gestión Humana.												
	A.2.3 Redacción de contenido y diseño de piezas publicitarias (afiches informativos entre otros), para apoyar la difusión de información, correspondiente al área de Gestión Humana.												
	A.2.4 Diseño de tarjetas y construcción de mensajes para apoyar celebraciones u ocasiones especiales a nivel interno y externo.												
	A.2.5 Apoyo en la planeación y ejecución de diferentes proyectos y actividades emprendidos por el área de Gestión Humana.												
<b>O.3</b>	<b>Diseñar una política de comunicaciones para la organización a fin de establecer directrices que contribuyan mejorar la interacción de Ecodiesel con sus públicos.</b>												
	A.3.1 Investigación y recopilación de información sobre la creación de Políticas de Comunicación dentro de las organizaciones (Autores, estructura, contenido de una política), que permitan orientar el diseño y creación de la misma.												
	A.3.2 Recopilación y análisis de la información referente a la organización, el manejo y orientación que ésta pretende dar a las comunicaciones, a fin de orientar la Política de comunicación, de acuerdo a sus intereses Líneas de orientación de la política * Definir los lineamientos y compromisos en materia de información. *Definir el tratamiento informativo.												
	A.3.3 Realización del documento												

O.4	<b>Elaborar procedimientos que permitan establecer los pasos en el desarrollo de los medios de comunicación actuales de Ecodiesel Colombia, para garantizar la claridad, veracidad y oportunidad de la información que se comunica a través de ellos.</b>																										
	A.4.1 Investigación y recopilación de información sobre la elaboración de procedimientos para uso de medios.																										
	A.4.2 Recolección de información institucional relacionada con el majeo de las comunicaciones, a fin de tener claridad al momento de realizar el documento.																										
	<p>A.4.2 Creación del documento de procesos para elaboración y uso de medios institucionales que incluya:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Procedimientos para elaboración de contenido y diseño de los medios institucionales, que contenga:</li> <li>-Procedimiento para la recolección de información y elaboración de los medios institucionales</li> <li>-Contenido informativo de acuerdo a las secciones establecidas</li> <li>-Manejo informativo y fotográfico Tiempos de ejecución o periodicidad en su publicación</li> <li>-Responsables de su ejecución</li> <li>-Distribución y ubicación</li> </ul>																										

Tabla 2: Cronograma de actividades

### 3.2 ACTIVIDADES

Teniendo en cuenta los objetivos específicos propuestos en el plan de trabajo de la pasantía se realizaron las siguientes actividades:

**Objetivo 1:** Fomentar la consulta y uso de medios de comunicación internos, mediante la participación activa del talento humano en la propuesta y construcción de nuevo contenido para las diversas secciones.

Actividad	Descripción	Anexos
<p>Diseñar un instrumento para conocer la percepción de los trabajadores de <i>Ecodiesel Colombia S.A</i>, frente al contenido y manejo de la información emitida a través del <i>Informativo Ecodice</i>.</p>	<p>A fin de conocer la percepción de los colaboradores de <i>Ecodiesel Colombia S.A</i>. en relación con el contenido informativo publicado a través del Informativo, se procedió a la elaboración de una encuesta como instrumento de recolección sistemática de información, el cual fue avalado por el Profesional de Gestión Estratégica de la Organización y que por decisión del mismo, fue aplicado a una tercera parte del personal de la organización.</p>	<p>Ver Anexo 1. Ver Anexo 2. Ver Anexo 3.</p>
<p>Redacción de notas y diseño del <i>informativo Ecodice</i>.</p>	<p>Mensualmente, se procedió a la recolección de información de cada una de las 5 secciones en que se estructura el <i>Informativo Ecodice</i>, realizándose la publicación de 8 Informativos.</p> <p><b>-La Gerencia:</b> Contenido informativo relacionado con pronunciamientos de la Gerente de la Organización, la Dra. Adriana Alexandra Posada Mogollón.</p>	<p>Ver Anexo 4. Ver Anexo 5. Ver Anexo 6. Ver Anexo 7. Ver Anexo 8. Ver Anexo 9. Ver Anexo 10. Ver Anexo 11.</p>

	<p><b>-Balance de Vida-Trabajo:</b></p> <p>Espacio propio del Área de Gestión Humana y Responsabilidad Corporativa, destinado a la publicación noticias de interés general para los colaboradores: recuento de actividades propias del programa de bienestar, temas de prevención de accidentes laborales, hábitos saludables, cultura organizacional, recreación, concursos, entre otros.</p> <p><b>-Conociendo a mis compañeros:</b></p> <p>Sección que busca fortalecer lazos de afinidad entre colaboradores, reconocimiento de cualidades y talentos que hacen único e importante a cada miembro de la organización.</p> <p><b>-Bienvenidos:</b></p> <p>Espacio creado estratégicamente para brindar acogida al nuevo personal de la organización y a su vez, mantener informado a todo el personal de la organización de los ingresos de personal, tanto en la sede de Bucaramanga como en Barrancabermeja.</p> <p><b>-Nuestros Proyectos:</b></p> <p>Con esta sección se busca mantener informada a la comunidad interna, acerca de los nuevos proyectos que se emprenden, sus objetivos, alcances y avances.</p> <p>Seguidamente a la recolección de información por áreas encargadas, se procedía a su revisión redacción o corrección, de acuerdo a la naturaleza del mensaje o intención con que se quisiera dar a conocer la información.</p>	
--	---	--

	<p>También, se realizaba una revisión de las imágenes suministradas para acompañar el artículo o la noticia, a fin de escoger aquellas que por composición y calidad visual aportaran mayor impacto al diseño.</p> <p>Posteriormente, se continuaba con la diagramación del informativo e inclusión de información, ajuste y arreglos de diseño, para lograr una composición armoniosa y agradable para el público.</p> <p>El material terminado, era remitido al profesional de Gestión Estratégica y a la Coordinadora de Gestión Humana, quienes revisaban, corregían y aprobaban su impresión.</p> <p>Finamente, se realizaba la gestión pertinente con un proveedor externo para la impresión del informativo, el cual se ubicaba en las carteleras internas de la sede administrativa de Bucaramanga y además era enviado a la sede de Barrancabermeja, para ser ubicado en las 10 carteleras internas con que cuenta las instalaciones de la Planta de Producción.</p> <p>-Además del cumplimiento periódico de esta actividad, se realizó la redacción de un artículo de la organización y el diseño de una infografía sobre el Biodiesel, para pautar en la nueva edición de la revista “500 empresas generadoras de desarrollo en Santander”.</p>	<p>Ver Anexo 12 Ver Anexo 13</p>
<p>Propuesta Boletín Interno para la organización (incluye temáticas propuestas por los trabajadores y espacios de participación)</p>	<p>Como resultado de las encuestas aplicadas a los colaboradores de la organización, se generó una propuesta denominada <i>Boletín Informativo Interno</i>, que busca abordar otro tipo de temáticas de interés propuestas por el Talento Humano de la organización.</p> <p>Esta propuesta busca de igual forma, la incorporación de espacios de participación y vinculación de los trabajadores y su núcleo</p>	<p>Ver Anexo 14. Ver Anexo 15.</p>

	<p>familiar a las actividades propuestas por la Organización, a través del contenido manejado.</p> <p>De igual forma servirá como vehículo para visibilizar de forma externa a la organización, ya que se plantea como un boletín personalizado e impreso, que al ser llevado a casa por cada colaborador, tendrá la posibilidad de ser compartido con más personas.</p>	
--	--	--

**Objetivo 2:** Apoyar al área de Gestión Humana y Responsabilidad Corporativa en su proyecto de Cultura Organizacional, a través de estrategias de comunicación, que incentiven el sentido de pertenencia de los empleados con su organización

<b>Actividad</b>	<b>Descripción</b>	<b>Anexos</b>
<p>Redacción de notas para la sección Balance de Vida-Trabajo.</p>	<p>Para el desarrollo de esta actividad, directamente se dialogaba con los profesionales de Gestión Humana, con quienes se discutía y decidía el contenido a incluir en el Informativo. A partir de este encuentro, se procedía a la redacción de la información a publicar y posteriormente se remitía vía correo electrónico a la Coordinadora del área de Gestión Humana, quien sugería las correcciones pertinentes y aprobaba su publicación en el informativo.</p> <p>De igual forma, se revisaba el ingreso de nuevo personal y se decidía que personaje sería el protagonista en la sección conociendo a tus compañeros.</p> <p>Seguidamente, se realizaba contacto personal, telefónico y por correo electrónico con estas personas, para mediante pequeña entrevista conocer aspectos significativos de su vida.</p> <p>Las publicaciones realizadas para ésta área fueron:</p>	

	<p><b>1. Sección Balance de Vida-Trabajo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Celebración de Navidad: Fiesta Mundialista.</li> <li>-Navidad Tiempo para Compartir.</li> <li>-Pensando en ti, este 2014 inicia acompañado de grandes cambios.</li> <li>-Ecodiesel cuenta con nuevo coordinador de producción.</li> <li>-Servicios de Salud</li> <li>-Plan Exequial</li> <li>-El inglés un propósito de Ecodiesel y una necesidad organizacional.</li> <li>-En Ecodiesel estamos comprometidos con la excelencia.</li> <li>-Explora tu creatividad y dale vida a tus ideas.</li> <li>-Bienvenida Lucia</li> <li>-Consejos prácticos en caso de terremoto</li> <li>-Cumplimiento Pago del recargo por horas dominicales y festivas.</li> <li>-Planes de emergencia: Marco Normativo.</li> <li>-Celebración Día de la Mujer.</li> <li>-Ecodiesel 7 años trabajando con pasión.</li> <li>-Primera conferencia Internacional de Biocombustibles.</li> </ul>	<p>Ver Anexo 16.</p>
--	---	----------------------



	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Un trabajo de más de 20 años.</li> <li>-Con éxito se lleva a cabo el programa de apoyo y acompañamiento a familias.</li> <li>-Culminó satisfactoriamente parada de planta.</li> </ul> <p><b>2. Conociendo a mis compañeros:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Perfil Nelson Enrique Cuero Zapata.</li> <li>-Perfil Lizandro Guarnizo Duarte.</li> <li>-Perfil Diana Sánchez.</li> <li>-Perfil Laura Galvis.</li> <li>-Perfil Karen Castro Suarez.</li> </ul> <p><b>3. Bienvenidos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Perfil Silvia Fernanda Cárdenas.</li> <li>-Perfil Fabio Augusto Cruz Vega.</li> <li>-Perfil Diego Armando Romero Espitia.</li> <li>-Perfil Sebastián Augusto Millán Alvarado.</li> <li>-Perfil Hugo Armando Ruiz Vecino.</li> <li>-Perfil María Patricia Garnica Amado.</li> </ul>	<p>Ver Anexo 17.</p> <p>Ver Anexo 18.</p>
--	---	---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Perfil Diana Marcela Romero Jiménez.</li> <li>-Perfil Christian Humberto Martínez.</li> <li>-Perfil Diego Alexander Montañez.</li> <li>-Perfil Rubén Darío Vargas Vásquez.</li> <li>-Perfil Jenniffer Velásquez Correa.</li> </ul>	
<p>Redacción de contenido y diseño de piezas publicitarias (afiches informativos entre otros), para apoyar la difusión de información, correspondiente a las actividades desarrolladas por área de Gestión Humana.</p>	<p>El área de Gestión Humana y Responsabilidad Corporativa de <i>Ecodiesel Colombia S.A.</i> ha diseñado un Plan de Bienestar para la organización, denominado “<i>Eligiendo tu Bienestar</i>”, el cual está orientado a la búsqueda de la calidad de vida de sus colaboradores. Está orientado a la búsqueda de la calidad de vida de sus colaboradores como seres humanos en toda su dimensión, es decir, biológica, psicológica, social, económica y busca imprimir un carácter general, aplicable a toda la estructura ocupacional y abarcando factores como el ambiente laboral, la educación, la salud, la vivienda, el deporte y la recreación.</p> <p>En este sentido, el desarrollo de la pasantía incluyó el aporte en la ejecución de dicho plan, mediante la construcción de mensajes y el diseño de piezas que contribuyeran con la difusión de información correspondiente a cada una de las actividades programadas, y que además fomentaran la participación de los colaboradores.</p> <p>Para ello se realizó:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Afiche “<i>Apresúrate</i>”, para motivar a la creación del nombre para la figura femenina del área de Gestión Humana.</li> </ul>	<p>Ver Anexo 19.</p>

-Afiche promocional del Proyecto de Dinámicas Familiares denominado: “Apoyo y Acompañamiento a Familias de Ecodiesel.	Ver Anexo 20.
-Diseño de invitaciones mensajes para el despliegue de dinámicas familiares.	Ver Anexo 21.
-Afiche Dinámicas familiares, temática: “Órdenes y lenguajes del amor”.	Ver Anexo 22.
-Afiche Dinámicas Familiares, temática: “Fortalecimiento en habilidades de comunicación y manejo del conflicto”.	Ver Anexo 23.
-Afiche "Dinámicas Familiares": Administración de la economía familiar.	Ver Anexo 24.
-Afiche "Dinámicas Familiares": Pautas de Crianza.	Ver Anexo 25.
-Afiche manejo de la economía personal.	Ver Anexo 26.
-Relación números telefónicos de emergencia.	Ver Anexo 27.
-Construcción de guion literario base para la ejecución del video de inducción interactivo.	Ver Anexo 28.
-Construcción del Reglamento para el uso del aula de capacitaciones en Barrancabermeja.	Ver Anexo 29.
-Afiche terapia de baile para colaboradores.	Ver Anexo 30.
-Afiche Encuentros deportivo entre trabajadores.	Ver Anexo 31.
-Plegable para apoyo a la actividad de divulgación del Comité de Convivencia Laboral.	Ver Anexo 32.

-Diseño Preliminar de mascota para el Comité de Convivencia Laboral.	Ver Anexo 33.
-Invitación para asistir a la divulgación del comité de convivencia laboral.	Ver Anexo 34.
-Invitación para participar en el conversatorio las <i>“Vueltas del Sombrero”</i> , dirigido por <i>Ángela Arévalo</i> .	Ver Anexo 35.
- <i>Diseño de rotulación para lockers de la planta en Barrancabermeja.</i>	Ver Anexo 36.
- <i>Afiche curso de inglés para colaboradores.</i>	Ver Anexo 37.
-Piezas para apoyo de iniciativa ambiental: <i>“Reciclaje y ahorro de agua”</i> .	Ver Anexo 38.
-Plegable para apoyo en la actividad de divulgación del COPASO.	Ver Anexo 39.
-Diseño preliminar de mascota para el área de HSE.	Ver Anexo 40.
-Diseño de arte: Propósito Central y Objetivo Retador de la Organización.	Ver Anexo 41.
-Diseño de artes para el inicio del Mundial Brasil 2014.	Ver Anexo 42.
-Diseño lo lanzamiento Ecopolla	Ver Anexo 43.
-Creación del documento para participar en la Ecopolla.	Ver Anexo 44.
-Afiche para publicación en cartelera: <i>“5 características de las personas más influyentes”</i> .	Ver Anexo 45.

	<p>-Afiche para publicación en cartelera: “6 características del empleado estrella”.</p> <p>-Afiche para publicación en cartelera: “La familia es la empresa básica de la sociedad”.</p> <p>-Afiche para publicación en cartelera: “10 consejos en comunicación estratégica para líderes de alto rendimiento”.</p>	<p>Ver Anexo 46.</p> <p>Ver Anexo 47.</p> <p>Ver Anexo 48.</p>
<p>Diseño de tarjetas y construcción de mensajes para apoyar celebraciones u ocasiones especiales a nivel interno y externo.</p>	<p>Como parte del Plan de Bienestar diseñado para Ecodiesel Colombia S.A., se estipuló el subprograma “Área recreativa, deportiva y social”, con el cual se busca propiciar espacios para el disfrute de una sana convivencia entre colaboradores, a través de la ejecución de actividades orientadas a minimizar el estrés laboral, potencializar valores, mejorar el clima organizacional y promover la integración del personal.</p> <p>Es así, como durante los 6 meses de pasantía se llevaron a cabo variados diseños de tarjetas, con motivo de brindar apoyo a las celebraciones importantes de la organización.</p> <p>Dentro de los diseños realizados se encuentran:</p> <p>-Tarjeta de agradecimiento a proveedores.</p> <p>-Cumpleaños por mes: enero, febrero, marzo, abril, mayo y junio.</p> <p>-Condolencias por pérdida de un ser querido.</p> <p>-Tarjeta de felicitación por nacimiento.</p> <p>-Tarjeta de cumpleaños personalizada.</p>	<p>Ver Anexo 49.</p> <p>Ver Anexo 50.</p> <p>Ver Anexo 51.</p> <p>Ver Anexo 52.</p> <p>Ver Anexo 53.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Recordatorio virtual de cumpleaños.</li> <li>-Tarjeta de despedida para colaboradores.</li> <li>-Tarjeta con motivo del día de la mujer.</li> <li>-Tarjeta con motivo del día del hombre.</li> <li>-Tarjeta con motivo del día de la secretaria.</li> <li>-Tarjeta con motivo del día del niño.</li> <li>- Tarjeta con motivo del día de la madre.</li> </ul>	<p>Ver Anexo 54.</p> <p>Ver Anexo 55.</p> <p>Ver Anexo 56.</p> <p>Ver Anexo 57.</p> <p>Ver Anexo 58.</p> <p>Ver Anexo 59.</p> <p>Ver Anexo 60.</p>
<p>Apoyo en la planeación y ejecución de diferentes proyectos y actividades emprendidos por el área de Gestión Estratégica y Gestión Humana.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Búsqueda de detalles para el día del hombre y apoyo en la logística de la celebración.</li> <li>-Apoyo en el empaque de kits ecológicos a entregar durante la celebración de cumpleaños de la organización.</li> <li>-Solicitud de cotizaciones para impresión y diseños requeridos por el área de Gestión Humana.</li> <li>-Solicitud de información por parte de las diversas áreas de la organización para ser incluida en el guion literario del video de inducción corporativo.</li> </ul>	<p>Ver Anexo 61.</p>

**Objetivo 3:** Diseñar una política de comunicaciones para la organización a fin de establecer directrices que contribuyan mejorar la interacción de Ecodiesel con sus públicos.

Actividad	Descripción	Anexos
<p>Investigación y recopilación de información sobre la creación de Políticas de Comunicación dentro de las organizaciones (Autores, estructura, contenido de una política), que permitan orientar el diseño y creación de la misma.</p>	<p>En esta etapa del proceso, se realizó una revisión documental y teórica, con la cual se buscó fortalecer y orientar el proceso de construcción de la política de comunicaciones para Ecodiesel Colombia S.A.</p> <p>Dentro del material consultado se destaca:</p> <p>-Libro: El Plan de Comunicación Organizacional. Autor: Thierry Libaert.</p> <p>-Libro: Aprender a comunicarse en las Organizaciones. Autor: Nuria Salo.</p> <p>-Comunicación Empresarial: Plan Estratégico como herramienta gerencial. Autor: María Cristina Ocampo Villegas</p> <p>-Comunicación Corporativa Estratégica: de la persuasión a la construcción de realidades compartidas.</p>	

<p>Recopilación y análisis de la información referente a la organización, el manejo y orientación que ésta pretende dar a las comunicaciones, a fin de orientar la Política de comunicación, de acuerdo a sus intereses:</p> <p>* Definir los lineamientos y compromisos en materia de información.</p> <p>*Definir el tratamiento informativo.</p>	<p>En este punto, se realizó un análisis de los aspectos más relevantes de comunicación presentes en la organización, a fin de determinar su inclusión en la Política de comunicaciones.</p> <p>Por otra parte, se llevaron a cabo reuniones con las coordinaciones de las áreas que por sus funciones intervienen en la definición de dicha política, a fin de recibir su orientación y aporte en la construcción del documento.</p> <p>Se concretaron reuniones y se obtuvo la orientación de:</p> <p>-Claudia Solano: Coordinadora de TIC.</p> <p>-Luisa García: Coordinadora de Gestión Humana y Responsabilidad Corporativa.</p> <p>Siendo su aporte significativo para el avance y consolidación del mencionado documento.</p>	
<p>Realización del documento</p>	<p>Gracias a la investigación previa y a la identificación de los aspectos claves del manejo de las comunicaciones en Ecodiesel Colombia S.A., se logró ejecutar la Caracterización del Proceso de Comunicación en la organización.</p> <p>De igual forma, logró un avance del 80% en la construcción de la Política de Comunicaciones para Ecodiesel Colombia S.A: PO.DE.COM-001.</p> <p>Trabajo que representa un avance significativo en la consolidación del proceso de comunicación corporativo y en la creación a futuro, de un área dedicada única y exclusivamente al manejo de la comunicaciones para la organización,</p>	<p>Ver Anexo 62.</p> <p>Ver Anexo 63.</p>



**Objetivo 4:** Elaborar procedimientos que permitan establecer los pasos en el desarrollo de los medios actuales de Ecodiesel Colombia, para garantizar la claridad, veracidad y oportunidad de la información que se comunica a través de ellos.

Actividad	Descripción	Anexos
Investigación y recopilación de información sobre la elaboración de procedimientos para uso de medios.	Se realizó una revisión de diversos trabajos universitarios que proponían elaboración de procedimientos para uso de medios, a fin de tener una idea más amplia en cuanto a su elaboración, pues aunque previamente se tenía claridad en el proceso que debe seguir un comunicador para publicar a través de un medio; nunca se había estructurado un procedimiento siguiendo un esquema empresarial.	
Recolección de información institucional relacionada con el manejo de las comunicaciones, a fin de tener claridad al momento de realizar el documento.	Aquí fueron consultados los trabajos realizados por los anteriores pasantes, donde se describen aspectos básicos de la comunicación al interior de la compañía, que sirvieron como referencia para definir los procedimientos.	
<p>Creación del documento de procesos para elaboración y uso de medios institucionales que incluya:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Procedimientos para elaboración de contenido y diseño de los medios institucionales, que contenga:</li> <li>-Procedimiento para la recolección de información y elaboración de los medios institucionales</li> </ul>	<p>En el desarrollo de esta actividad se establecieron los siguientes procedimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Procedimiento para la gestión y publicación del <i>informativo Ecodice</i>: PR-DE-COM- 001.</li> <li>-Formato de requisición de servicios de comunicación FR-DE-COM-001.</li> <li>-Formato recolección de información periódica para el <i>informativo Ecodice</i>: FR-DE-COM-002.</li> </ul>	<p>Ver Anexo 64.</p> <p>Ver Anexo 65.</p> <p>Ver Anexo 66.</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>-Tiempos de ejecución o periodicidad en su publicación.</li> <li>- Responsables de su ejecución.</li> <li>-Distribución y ubicación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Cronograma para la publicación del Informativo</li> <li>-Instructivo para la gestión de la información en carteleras: IN-DE-COM-001</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ver Anexo 67.</li> <li>Ver Anexo 68.</li> </ul>
---	--	--

## 4. CONCLUSIONES

Hoy por hoy la comunicación ha cobrado mayor fuerza en el campo empresarial, siendo tal su importancia y contribución para las organizaciones que no solo se limita a la transmisión de información de forma jerárquica, sino que además se convierte en un vehículo estratégico que fortalece el desarrollo de planes y proyectos establecidos, direccionando así, a la organización hacia el cumplimiento de los objetivos empresariales trazados y por ende potencializa su capacidad y consolida el éxito empresarial.

Autores como Joan Costa, plantean que “la comunicación aplicada es una fuerza estratégica. La comunicación no sólo se inserta en la estrategia general de la organización, sino que incluso: contribuye a definirla e impulsarla y la hace realizable y controlable”<sup>17</sup>

Por lo anterior, el ejercicio de pasantía realizado al interior de la organización Ecodiesel Colombia S.A., sirvió para evidenciar y comprender en la práctica aplicada el poder, alcance y todas aquellas estrategias de la comunicación que pueden ser empleadas al interior de una organización.

Sin lugar a dudas, el reconocimiento del Plan de Comunicaciones como una herramienta clave para facilitar la gestión de la comunicación, resultó fundamental para Ecodiesel, ya que permitió definir de forma clara las pautas de la estrategia de comunicación que se aplicaría según las necesidades de la organización y aquellos aspectos que pretendía impactar; en este caso, la ejecución de dicho plan contribuyó al fortalecimiento del “*Informativo Ecodice*”, como principal medio de comunicación entre la organización y sus colaboradores, garantizando a través de su publicación periódica la divulgación de información de interés general para el público interno. “El Plan de se convierte en el hilo conductor que integra todas las partes de la organización optimizando la cadena de las funciones particulares de sus individuos, estableciendo una sinergia plena de la organización”.<sup>18</sup>

De igual forma, la estrategia de impulsar en este medio espacios de participación para los trabajadores mediante la inclusión de sus opiniones, conocimiento y percepciones frente a las diversas actividades, temáticas o acciones que emprende Ecodiesel Colombia S.A., permitió reconocer la importancia de gestionar cambios en la forma como se comunica la organización, lejos del esquema de comunicación descendente y rígida, para incorporar una nueva forma de comunicación, transversal, horizontal y participativa, en la cual todas las partes interactúan entre sí

---

<sup>17</sup> COSTA, Joan. El Dircom, hoy: dirección y gestión de la comunicación en la nueva economía. Barcelona España: Costa Punto Com, S.L., 2008. 218 p. ISBN 978-84-622-6816-0

<sup>18</sup> OCAMPO, María Cristina et al. Comunicación Empresarial: Plan estratégico como herramienta gerencial y nuevos retos del comunicador en las organizaciones. Bogotá Colombia: Ecoe Ediciones Ltda., 2007. p.35. ISBN 978-958-648-735-1

y tienen algo valioso que aportar; en palabras del el autor Mario Kaplún "La verdadera comunicación no está dada por un emisor que habla y un receptor que escucha, sino por dos o más seres o comunidades humanas que intercambian y comparten experiencias, conocimientos, sentimientos..." <sup>19</sup>

Otro aspecto fundamental a destacar es el importante aporte de la comunicación al fomento de la cultura organizacional en Ecodiesel Colombia S.A., gracias al apoyo brindado en el desarrollo de la pasantía, el área de Gestión Humana y Responsabilidad Corporativa pudo fortalecer su propuesta de cultura organizacional, entendida ésta como "el conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción dentro y entre los grupos existentes en todas las organizaciones" <sup>20</sup>. Así, se destacan las actividades relacionadas con la inducción al nuevo personal, el despliegue de los valores corporativos de la organización y el apoyo al Plan de Bienestar, las cuales, aportaron a la consolidación de una cultura organizacional segura, responsable, comprometida e innovadora.

Finalizada la pasantía profesional, se puede concluir que en la actualidad Ecodiesel Colombia S.A. se encuentra consciente del papel que desempeña la Comunicación al interior de la organización y su importancia como estrategia de apoyo en la consecución de objetivos organizacionales.

---

<sup>19</sup> KAPLÚN, Mario. Una pedagogía de la comunicación, PDF. Edición de la torre. Madrid, 1998

<sup>20</sup> Gross, Manuel. Definición y características de la cultura organizacional.[online]. (jun. 2009). Disponible en: <http://manuelgross.bligoo.com/definicion-y-caracteristicas-de-la-cultura-organizacional-actualizado> [citado el 3 de Junio de 2014].

## RECOMENDACIONES.

Culminado el periodo de pasantía en *Ecodiesel Colombia S.A.* se realizan las siguientes recomendaciones con el objetivo de que la organización tenga presente algunos aspectos de gran relevancia que debe tener presente, si desea continuar fortaleciendo las comunicaciones en la organización.

- Es necesario que la organización continúe incorporando la comunicación estratégica, como agente fundamental para el direccionamiento de los procesos internos a fin de favorecer y facilitar el logro de objetivos institucionales.
- Teniendo en cuenta que *Ecodiesel Colombia S.A.* es una empresa joven y en expansión, es importante que dadas las necesidades de la organización y evaluando los logros alcanzado en el desarrollo de todas las pasantías realizadas por estudiantes de Comunicación Social, sus directivas reconozcan la importancia y las ventajas de la comunicación al interior de la organización y gestionen la conformación de un departamento encargado del manejo de las comunicaciones, ya que éstas ejercerán una función facilitadora de las acciones encaminadas a direccionar las diversas áreas de la organización hacia el logro de sus objetivos, además de fortalecer los cambios de cultura organizacional, otorgar un valor agregado a los mensajes entre la organización y sus stakeholders, y posicionar la imagen de la compañía, además de otras muchas acciones en las que se hace necesaria su contribución.
- De igual forma, es importante que la organización de continuidad a la ejecución del plan de comunicaciones establecido, y dados los nuevos propósitos de la organización, se reestructure o generen otras propuestas, a fin de no retroceder en el camino que hasta ahora lleva avanzado en términos de comunicación.
- Así mismo, se hace indispensable la culminación de la política de comunicación y su posterior aprobación, a fin de encontrar en ella un sustento ético y definir los parámetros que guiarán el manejo de las comunicaciones, con el fin de aplicar acciones de comunicación adecuadas para llegar a los objetivos fijados.

- Como parte del proceso de mejora continua, se recomienda que se realice el adecuado seguimiento y evaluación de los medios de comunicación, a fin de realizar cambios o generar estrategias que permitan la satisfacción de los diferentes públicos de la organización.
- Es de vital importancia implementar estrategias de comunicación a nivel externo, con el objetivo de fortalecer las relaciones entre la organización y sus públicos externos.

## BIBLIOGRAFÍA

ALMENARA, Jaume et al. EN: Comunicación Interna en la Empresa, 1 ed. Marzo, 2005.

ÁLVAREZ, Jose. El poder de la comunicación interna. EN: Revista Sphera Pública: Revista de Ciencias Sociales y de Comunicación. [online]. Febrero, 2002.

COSTA, Joan. EN: El Dircom Hoy: dirección y gestión de la comunicación en la nueva economía. España: Costa Punto Com, 2010.

Ecodiesel Colombia S.A., Direccionamiento Estratégico. Bucaramanga. Ecodiesel, Enero 2013.

GROSS, Manuel. Definición y características de la cultura organizacional. [Online]. Junio, 2009

KAPLÚN, Mario. Una pedagogía de la comunicación, PDF. Madrid, 1998

LIBEART, Thierry. EN: El Plan de Comunicación Organizacional, 1 ed. México: 2005.

MANNUCI, Marcelo. EN: De los medios a los símbolos: El desafío de la comunicación organizacional en un mundo interconectado, Agosto, 2004.

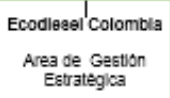

NAVAS, María Fernanda, Plan de Comunicación Interno Ecodiesel Colombia S.A. Gestión Humana y Responsabilidad Corporativa. Bucaramanga, 2013. Trabajo de grado (Comunicadora Organizacional). Universidad Autónoma de Bucaramanga. Facultad de Comunicación Social.

OCAMPO, María Cristina et al. EN: Comunicación Empresarial: Plan Estratégico como Herramienta Gerencial y Nuevos Retos del Comunicador en las Organizaciones, 1 ed. Bogotá: Enero, 2007.

# **ANEXOS**



## Anexo 1: Instrumento recolección de información

 <b>Ecodiesel Colombia</b> Área de Gestión Estratégica	Encuesta para determinar la efectividad de los medios de comunicación internos de Ecodiesel.	
Edad: _____		
Género: _____		
Área o dependencia donde labora: _____		

### Informativo ECODICE

- ¿Con qué frecuencia lee usted la información publicada a través del Informativo ECODICE? ¿Por qué?
 

a. Siempre	d. Muy Pocas Veces
b. Casi Siempre	e. Nunca
c. Algunas Veces	

  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_
- ¿Cuál es su principal motivación para revisar el Informativo ECODICE?
  - Mantenerse informado sobre la gerencia y los avances en proyectos
  - Enterarse de actividades realizadas por la organización
  - Enterarse de información desconocida sobre la vida de sus compañeros y el nuevo talento
  - Mirar las fotografías propias o de sus compañeros.
- ¿Considera usted que la ubicación del Informativo facilita su lectura?
 

Si \_\_\_\_\_ ¿Por qué? \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_ ¿Por qué? \_\_\_\_\_
- En su opinión, la estructura y el diseño del Informativo ECODICE es
 

a. Dinámica y atractiva	c. Plana y aburrida
b. Normal e irrelevante	d. Indiferente

- ¿Son claros los mensajes que recibe a través del Informativo?
 

a. Siempre	d. Muy Pocas Veces
b. Casi Siempre	e. Nunca
c. Algunas Veces	
- ¿Cuál de la siguiente información hace parte de la última edición del Informativo?
  - Hablando de cultura organizacional
  - Red contra Incendios
  - Navidad tiempo para compartir
  - Ninguna de las anteriores
- ¿Cuál de las siguientes temáticas se abordó en última sección Balance de vida y trabajo?
  - Celebración de Navidad
  - Una alimentación saludable
  - Navidad tiempo para compartir
  - Ninguna de las anteriores
- ¿Qué concepto le merece la información recibida a través del Informativo ECODICE?
 

a. Valiosa e interesante	c. Irrelevante y poco interesante
b. Aceptable y normal	d. Desactualizada y aburrida
- Considera usted que el Informativo ECODICE, suple una necesidad informativa dentro de la organización?
 

Si \_\_\_\_\_ ¿Por qué? \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_ ¿Por qué? \_\_\_\_\_
- ¿Cree que las secciones del Informativo ECODICE, abarcan todas las temáticas propias de la organización?
 

Si \_\_\_\_\_ ¿Por qué? \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_ ¿Por qué? \_\_\_\_\_

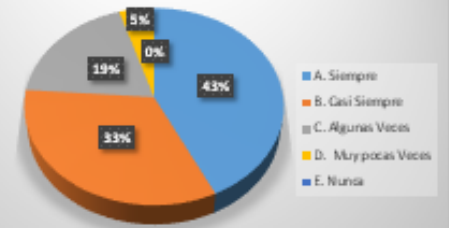
## Anexo 2: Tabulación de Encuestas

### Informativo ECODICE

**Pregunta 1: ¿Con qué frecuencia lee usted la información publicada a través del informativo ECODICE?**

Opción de respuesta	Porcenta	Respuesta
<b>A.</b> Siempre	43%	9
<b>B.</b> Casi Siempre	33%	7
<b>C.</b> Algunas Veces	19%	4
<b>D.</b> Muy pocas Veces	5%	1
<b>E.</b> Nunca	0%	0
<b>Total</b>		21

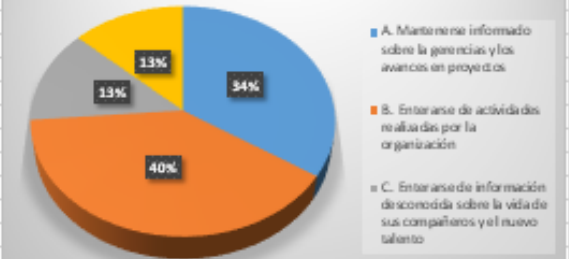
Frecuencia de lectura del Informativo



**Pregunta 2: ¿Cuál es su principal motivación para revisar el informativo ECODICE?**

Opción de respuesta	Porcenta	Respuesta
<b>A.</b> Mantenerse informado sobre la gerencias y los avances en proyectos	34%	13
<b>B.</b> Enterarse de actividades realizadas por la organización	39%	15
<b>C.</b> Enterarse de información desconocida sobre la vida de sus compañeros y el nuevo talento	13%	5
<b>D.</b> Mirar las fotografías propias o de sus compañeros	13%	5
<b>Total</b>		38

Motivación para leer el Informativo



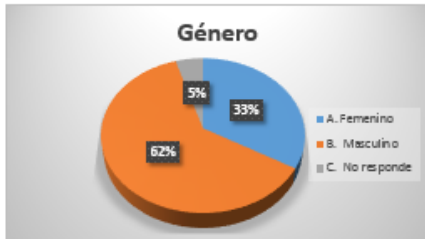
### Anexo 3: Análisis de Resultados



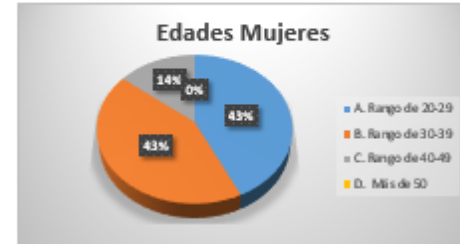
**Análisis de resultados: Encuesta para determinar la efectividad del Informativo Ecodice y la Cartelera Institucional, como medios internos de Comunicación.**

Mediante la aplicación de esta encuesta se buscó identificar la efectividad de los medios de comunicación internos de Ecodiesel Colombia S.A., desde la perspectiva de sus públicos internos.

**Perfil del encuestado**

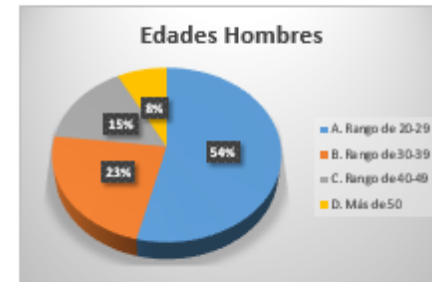


La gráfica nos muestra como del total de encuestados, el 62% equivalen al género masculino frente a un 33% de género femenino. El 5% restante equivale a 1 persona que no incluyó los datos necesarios para clasificarlo.



La anterior gráfica nos permite identificar los rangos de edades según el género, en este caso femenino. Del total de las mujeres encuestadas, se evidencia un empate entre el número de mujeres encuestadas con edades entre los 20 y 29 años; y las pertenecientes al rango de edad de 30 a 39 años.

Por otra parte, el 14% equivale a las mujeres con edades entre 40 y 49 años. Cabe resaltar que aunque se realizó la siguiente división por porcentajes, no podemos afirmar que las personas de menor edad participan más activamente, pues la encuesta se distribuyó al azar, a un número previamente determinado de empleados.



Esta gráfica, nos permite hacernos un perfil de los hombres entrevistados; en ella, se aprecia que el 54% de los hombres entrevistados tienen edades entre los 20 y 29 años.

## Anexo 4: Informativo Ecodice No. 18

Informativo No. Del 23 al 29 de Diciembre del 2013

### LA GERENCIA

Terminamos un excelente año

Se acerca el final del 2013 y la alegría de las fiestas decembrinas nos invita a reflexionar sobre los resultados del año que culmina. Para Ecodiesel, el 2013 es un año que recopila una serie de esfuerzos con miras a posicionarnos como la mejor empresa Colombiana en producción de Biodiesel.

El resultado es gratificante; con el terreno preparado y el camino listo para recorrer, el 2014 será un año de compromisos fuertes y retos aún mayores, en una gestión enfocada al cumplimiento de proyectos que aseguren el logro de nuestras metas.

Es el momento propicio para extender a todos nuestros colaboradores los mejores deseos en estas fiestas; que la fe y la esperanza ayuden a cumplir sus sueños, en compañía de familiares y seres queridos.

FELICES FIESTAS!!!

Adriana Alexandra Posada Mogollón  
Gerente General

### NAVIDAD TIEMPO PARA COMPARTIR EN FAMILIA

Para Ecodiesel, la época decembrina representa una nueva oportunidad para afianzar los lazos de fraternidad y afecto existentes entre todo su equipo de trabajo.

Este mágico tiempo nos invita a la reflexión y al encuentro con Dios, con los demás y consigo mismo; permitiendo así, que al igual que renace Jesús en cada uno de nuestros corazones, renazcan los más sinceros deseos de bienestar para todos.

Durante el inicio de la novena de navidad, el Ingeniero Gilberto Skerl nos regaló unas hermosas y sabias palabras; hoy como muestra de nuestra gratitud queremos compartirlas nuevamente con todos ustedes:

"Queridos compañeros, amigos y amigas:

Bienvenidos a ésta reunión de inicio de la novena; para todos nosotros creyentes que venimos

de varias partes del país y del exterior, ésta es una fecha especial porque empezamos y nos preparamos para recibir al niño Jesús y celebrar su natividad.

El nacimiento de un niño siempre es una fiesta para cualquier familia, para los padres, abuelos, hermanos; porque un niño representa la inocencia, la alegría y el futuro, representa la fe en un futuro mejor donde no haya guerra sino paz, donde no haya envidia sino aprecio, donde no haya diferencia sino igualdad, donde no haya pobreza sino bienestar para todos.

Por eso, agradeciéndoles su presencia, los invito a orar para que nuestros corazones estén listos para recibir dignamente al niño Jesús y para que siempre recordemos que Él nos enseñó, que todos somos iguales y tenemos la misma dignidad frente a nuestro señor".



### CELEBRACIÓN DE NAVIDAD

El pasado 20 de diciembre Ecodiesel se vistió de fiesta; el motivo, la celebración anual de navidad para todos sus trabajadores.

El evento se llevó a cabo en el hotel Bachue del municipio de Barrancabermeja; contando con la participación de 90 invitados.

Con una temática alusiva al Mundial, el Talento Humano de Ecodiesel se vistió de tricolor; y como si se tratara de un encuentro deportivo, disfrutaron un día esparcimiento, diversión e integración entre compañeros.

La celebración estuvo acompañada de rifas y concursos, con los cuales, muchos trabajadores se hicieron acreedores de espectaculares premios.

Al finalizar la celebración nadie se fue con las manos vacías; como muestra de aprecio y gratitud por su aporte al fortalecimiento de la organización, cada trabajador recibió su obsequio de navidad.



Feliz  
NAVIDAD

### NUESTROS PROYECTOS

Ecodiesel ha establecido una agenda estratégica que le permitirá gestionar de manera eficiente los proyectos destinados al cumplimiento de sus objetivos.

Esta labor, que busca armonizar los diferentes esfuerzos de líderes y demás colaboradores de cada proyecto, estará a cargo del área de gestión estratégica y promueve el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y el enfoque al logro común.



ECODICE



## Anexo 5: Informativo Ecodice No. 19

Informativo No. 19. Del 13 al 19 de Enero del 2014.

### LA GERENCIA

#### El mejor Ambiente de trabajo para el 2014

Es un factor determinante para sentirnos satisfechos en la actividad que desarrollamos día a día. Afortunadamente hay muchas cosas que podemos hacer para propiciar relaciones armoniosas y un entorno apropiado:

**Atmosfera relajada y productiva:** Un oficina o lugar de trabajo positivo, con espacios organizados y agradables, facilita la concentración, la comunicación efectiva y la sensación de bienestar.

**Cooperación y apoyo:** actitudes cordiales y disposición a la hora de trabajar en equipo, mejoran la satisfacción y las relaciones entre colaboradores.

**Compromiso con la excelencia:** enfrentar los retos con buena actitud y lograr los objetivos propuestos, nos llena de satisfacción personal y evidencia lo valiosos que somos para la organización.

**Sentido del humor:** sonreír, disfrutar nuestras actividades, teniendo como premisa el respeto, hace mucho más placentera nuestra labor y mejora nuestra salud.

Estamos todos invitados a mantener el mejor ambiente laboral!

Adriana Alexandra Posada Mogollón  
Gerente General

### ECODIESEL CUENTA CON NUEVO COORDINADOR DE PRODUCCIÓN



A partir del 2 de Diciembre del 2013, Nixon Leonel Julio Villegas Supervisor de producción, quedó encargado de la Coordinación de Producción, tras el

retiro de Juan Pablo Muñoz Navas.

Nixon, es Tecnólogo Químico Industrial del SENA y actualmente es estudiante de séptimo semestre de Ingeniería Industrial de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD.

Para él, convertirse en Coordinador de producción representa el reto de mostrar los resultados su equipo de trabajo a fin de alcanzar los objetivos trazados.

### BIENVENIDOS



#### SILVIA FERNANDA CÁRDENAS

Soy estudiante de 10º semestre de Comunicación Social, de la Universidad Pontificia Bolivariana.

Actualmente me desempeño como Pasante de Comunicaciones, formando parte del área de Gestión Estratégica.



#### FABIO CRUZ VEGA

Soy Ingeniero Ambiental, Especialista en Salud Ocupacional.

A partir del 2 de Enero del 2014, me estoy desempeñando como Coordinador del área de HSE.



### PENSANDO EN TI, ESTE 2014 INICIA ACOMPAÑADO DE GRANDES CAMBIOS

Una buena alimentación es la clave para mantener un estado físico saludable y mejorar nuestra calidad de vida. A diario, nuestro cuerpo requiere de una dieta balanceada capaz de aportar los nutrientes y la energía necesarios para el mantenimiento y correcto funcionamiento de nuestro organismo, así como la defensa contra enfermedades.

En consecuencia, para Ecodiesel es grato informarles que a partir

de este año, se decidió mejorar el menú alimenticio del personal de la planta; es por ello, que los trabajadores que laboran durante la jornada de la tarde, recibirán a cambio del refrigerio, un plato alimenticio más completo, a fin de garantizar la estabilidad física de nuestro Talento Humano y promover en ellos hábitos alimenticios más saludables.



### SERVICIOS DE SALUD

Como respuesta a la necesidad planteada por parte de algunos colaboradores relacionada con mayores facilidades de acceso directo a los servicios de salud privados, nos complace informarles un nuevo beneficio correspondiente a la Afiliación para el año 2014 de todos nuestros colaboradores y su grupo familiar (negociable el parentesco), a través de la empresa LOGISALUD S.A.S. Dicho beneficio busca ofrecer de manera oportuna y permanente cualquier tipo de atención médica general y especializada.

LOGISALUD nos presenta su producto SERVICIOS OPORTUNOS EN SALUD, Tarjeta S.O.S. con el fin de permitir a sus afiliados disfrutar de la comodidad y las ventajas de la medicina privada a tarifas preferenciales, sin exclusiones de edad o enfermedades preexistentes y en el momento que se requiera.

Dentro de los beneficios y posibilidades que ofrece se encuentran: Servicio médico, odontológico, atención de urgencia, médico a domicilio, servicios de ambulancia, orientación médica personalizada.

Espera próximamente el proceso de afiliación, en el cual tendrás la oportunidad de conocer más detalles de este beneficio.



Imagen: Tomada de Internet

### PLAN EXEQUIAL

Con el fin de poder brindar apoyo en momentos difíciles, nos permitimos comunicarles otro de los beneficios para el 2014; en este caso, ofrecido por la Póliza San Pedro la cual será entregada, a aquellos que deseen acceder a este servicio. Por parte de Ecodiesel se cubrirá el 50% del valor de la afiliación.

El Plan Exequial, incluye seguro de vida para el titular, servicios Funerarios en cementerio Privado, Bóveda por 4 años o cremación, aporte para osario y cenizario por 4 años.

Espera próximamente el proceso de afiliación, en el cual tendrás la oportunidad de conocer más detalles de este beneficio.



Servicios Fúnebres San Pedro

Imagen: Tomada de Internet

ECODICE





## Anexo 6: Informativo Ecodice No. 20

Informativo No. 20 . Del 27 al 2 de Febrero del 2014

### LA GERENCIA



Enero, el primer mes del año, toma su nombre del dios griego Janos, quien representa los "principios y las puertas abiertas". Más allá de la mitología griega, vale la pena recordar que por siglos ha sido costumbre de la humanidad generar cambios, establecer metas y objetivos para evolucionar.

Sin lugar a dudas, la perseverancia, dedicación y trabajo duro influyen en gran medida en la consecución de nuestros objetivos; sin embargo, todo esto sería inútil si no hemos planeado el camino a recorrer y la estrategia para hacerlo.

En este orden de ideas, resulta importante que dentro de nuestra organización para este nuevo año, vislumbremos el lugar al que queremos llegar, el nivel en que deseamos mantenernos y lo que aspiramos proyectar como organización, a fin de que seamos arquitectos del futuro empresarial de Ecodiesel.

La invitación está abierta, pero la decisión es personal, depende de cada uno de nosotros evaluarnos, realizar cambios y generar sinergias que nos conduzcan en una misma dirección.

**Adriana Alexandra Posada Mogollón**  
Gerente General

### CONOCIENDO A MIS COMPAÑEROS

#### NELSON ENRIQUE ZAPATA CUERO

Soy tecnólogo electromecánico de las UTS y actualmente estoy cursando 10º semestre de Ingeniería electromecánica en la Universidad Antonio Nariño.



Me desempeño en el área de dirección administrativa y financiera, como profesional de compras.

Me gusta ir a cine, jugar póker, compartir con mi familia y amigos.

Para mí, ECODIESEL ha significado una gran experiencia profesional; inicié como almacenista, luego fui operador de planta, y ahora profesional de compras.

#### LIZANDRO GUARNIZO DUARTE

Soy Tecnólogo en Sistemas y Redes, del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. Actualmente me desempeño como Auxiliar de Tecnologías de la Información y la Comunicación.



Soy una persona responsable, con la proyección a futuro de prepararme profesionalmente como Ingeniero de Sistemas.

En mis ratos libres me gusta jugar Xbox e ir al gimnasio.

Trabajar en ECODIESEL ha representado para mí una oportunidad espectacular para dar a conocer mis habilidades.



### EL INGLÉS UN PROPÓSITO DE ECODIESEL Y UNA NECESIDAD ORGANIZACIONAL

Como parte del proceso de cualificación y formación de competencias de los colaboradores de Ecodiesel Colombia S.A., se llevó a cabo la primera fase del proceso de aprendizaje y manejo práctico del inglés como segunda lengua al interior de la compañía, los días 20 y 21 de enero en Barrancabermeja y 22 de enero en Bucaramanga.

Esta consistió en la aplicación de una prueba diagnóstica para determinar los pre-saberes de nuestros funcionarios y poder así estructurar los niveles de inglés y sus cursos correspondientes. Cabe mencionar que el convenio para esta cualificación se realizó con la empresa CECAM INTERNA-

CIONAL S.A.S. que posee la experiencia necesaria para este proceso y cuenta con el apoyo de la Universidad de Cambridge y el British Council.



Imagen tomada de Internet

Además, como beneficio para nuestros colaboradores, CECAM financiará un porcentaje del curso.

Espera próximamente más información sobre esta gran oportunidad.

### NUESTROS PROYECTOS

En el camino a la implementación de Gestión de Proyectos en Ecodiesel, se realizó el tercer taller de proyectos en el Club Acuarela, los pasados 23 y 24 de enero.

El objetivo del taller: establecer el marco común y metodología para la gestión de proyectos y avanzar en la planeación de cada uno de los 17 proyectos derivados de las iniciativas estratégicas para el 2014.

Para ello se realizó una primera fase de trabajo grupal, en la cual por medio de actividades vivenciales, los diferentes

líderes de proyecto se prepararon para asumir estos nuevos retos entendiendo el compromiso que implica, y una segunda fase de trabajo teórico-práctico donde se dio avance a temas básicos de planeación.

Realmente satisfactorio fue el resultado, toda vez que se cumplieron los objetivos propuestos y se evidenció la participación proactiva de todos los asistentes.



Imagen tomada de Internet

### BIENVENIDOS

Damos una cordial Bienvenida a dos nuevos practicantes de Calidad. Ellos son estudiantes de "Tecnología en Procesos de la Industria Química" y "Química Aplicada a la Industria" del SENA. A partir del 10 de Enero iniciaron la etapa productiva de este proceso de formación en ECODIESEL, tareas que realizarán por un periodo de 6 meses.

#### DIEGO ARMANDO ROMERO ESPITIA

Realizar mis prácticas en Ecodiesel significa una excelente oportunidad de adquirir conocimiento, ya que esta es una empresa que se encuentra a la vanguardia y en constante crecimiento.



#### SEBASTIAN AUGUSTO MILLAN ALVARADO

Para mí trabajar en Ecodiesel, representa un privilegio pues es una empresa bien posicionada en el mercado.



ECODICE

Anexo 7: Informativo Ecodice No. 21

Informativo No. 21. Del 10 al 16 de Febrero del 2014

**LA GERENCIA**

**¿ESTAMOS PREPARADOS ANTE UNA EMERGENCIA?**



Los desastres suelen presentarse sin aviso y rápidamente, y la mejor manera para protegernos es estar preparados para tener la mejor reacción ante este tipo de eventos.

El pasado incidente del viernes 7 de enero (temblor de 5.4 grados con epicentro en Los Santos) que obligó a los empleados de la sede administrativa de Ecodiesel a realizar una evacuación de emergencia, evidenció importantes necesidades de mejora y refuerza el concepto que la seguridad no es un juego, sino un serio compromiso de todos.

El equipo HSE trabaja oportunamente en la elaboración y posterior implementación de planes de emergencia que nos permitan estar mejor preparados ante una eventual situación, pero estos planes sólo serán efectivos con la participación activa y comprometida de todos.

*Nuevamente la invitación es a mantener nuestro compromiso con la seguridad.*

**Adriana Alexandra Posada Mogollón**  
Gerente General

**CONOCIENDO A MIS COMPAÑEROS**



**DIANA SANCHEZ**

Soy tecnóloga en Gestión Empresarial, estudios que realicé en Málaga Santander mi ciudad de origen.

Tengo 21 años y me desempeño como recepcionista desde hace 9 meses cuando ingresé como practicante SENA.

Mis pasatiempos favoritos siempre han sido el deporte y el arte, pues desde que tengo 9 años aprendí a pintar en carboncillo y durante toda mi vida he practicado el Voleibol.

Para mí, trabajar en Ecodiesel ha significado conocimiento y experiencia, aspectos que he reflejado gracias a la calidez humana y profesional que vivo en el día a día.

**NACIMIENTO**

**BIENVENIDA LUCIA**

Felicidades a los nuevos padres Wellington Salazar y Ángela Carmona, por el nacimiento de su hija **Lucía Salazar Carmona**, el pasado 27 de Enero. Dios bendiga esta nueva etapa de sus vidas y permita que la unión y la armonía reinen para siempre en su hogar.

**Balance Vida-Trabajo**

**EN ECODIESEL ESTAMOS COMPROMETIDOS CON LA EXCELENCIA**

Para Ecodiesel, es muy grato compartir con todos ustedes los reconocimientos (iisPTp2013.36 – iisPTp201336b) de Participación y Excelencia, emitidos por el *Institute for Interlaboratory Studies – IIS* de Países Bajos.

Gracias a las pruebas realizadas a una muestra de B100, el desempeño de nuestro laboratorio fue calificado como excelente.

Esta certificación nos energullece y motiva a continuar alcanzando la excelencia en todos nuestros procesos.



**EXPLORA TU CREATIVIDAD Y DALE VIDA TUS IDEAS**

Tú que eres una persona creativa y te gusta formar parte activa de la empresa, ésta es la oportunidad para que demuestres todo tu talento.

Te invitamos a participar de este maravilloso concurso en el que con tu ayuda, el personaje femenino del área de Gestión Humana y Responsabilidad Corporativa, tendrá un nombre que la identifique.

Si quieres formar parte de esta iniciativa y recibir un espectacular bono de \$150.000 como reconocimiento a tu idea, solo tienes que proponer un nombre para ella que cumpla con los siguientes requisitos:

- Estar relacionado con el nombre del área
- Ser llamativo y novedoso
- Ser de fácil recordación

La propuesta debe ser enviada los correos electrónicos:

lgarcia@ecodieselcolombiasa.com  
omanti-lla@ecodieselcolombiasa.com

Fecha límite de entrega viernes 21 de Febrero.



**BIENVENIDO**



**HUGO ARMANDO RUIZ VECINO**

Soy estudiante de décimo semestre de Psicología, de la Universidad Pontificia Bolivariana.

Desde el 28 de Enero me estoy desempeñando como practicante de psicología, apoyando el área de Gestión Humana.

**NUESTROS PROYECTOS**

"En el mes de Febrero contaremos con el apoyo de Desmet Ballestra para realizar un diagnóstico de nuestros procesos productivos en el tema de refinación, esterificación acida, entre otros; con el fin de generar oportunidades de mejora en la producción de Biodiesel.

Los próximos 17 y 18 de Febrero se iniciará la primera fase con la visita de un ingeniero de instrumentación y control, posteriormente entre los días 25 y 27 de febrero contaremos con la visita de tres ingenieros especialistas en procesos."

**ECODICE**





## Anexo 8: Informativo Ecodice No. 22

Informativo No. 22			
<b>LA GERENCIA</b>		<b>CONSEJOS PRÁCTICOS EN CASO DE TERREMOTO</b>	
<p style="text-align: center;"><b>COLOMBIAN BIODIESEL IN AL GLOBAL CONTEXT</b></p> <p>El mes de enero del presente año, la firma LMC International presentó el informe "Colombian Biodiesel in a Global Context". Importantes datos llaman la atención, y quisiera compartir algunos de ellos:</p> <p>Colombia, el tercer productor de B-100 en Latinoamérica, tiene una participación en el mercado mundial del 2%, equivalente a 501.000 Toneladas para el año 2013. La producción en los últimos 10 años ha crecido en un 14% promedio anual, muy similar al promedio mundial que es de 15%.</p> <p>Colombia presenta los más altos márgenes en la producción de Biodiesel y se estima que para el 2025 se podría llegar a B-12 (mezcla 88% Diesel-12% Biodiesel) teniendo en cuenta que la demanda de Diesel, y por tanto de Biodiesel, crecerán de manera significativa.</p> <p>Estos y otros datos nos recuerdan que estamos en un sector próspero de la economía, apoyado en iniciativas gubernamentales que estimulan la producción de Biodiesel ya que es energía limpia para el país y para el mundo.</p> <p>Si desea conocer más información al respecto, podrá consultar el informe completo en el Área de Gestión Estratégica.</p>		<p>Para Ecodiesel es de vital importancia capacitar a sus colaboradores frente a las acciones que deben emprender en caso de una eventualidad, a fin de tener mayores probabilidades de salvaguardar su integridad física. Es por esto, que presentamos a continuación una serie de recomendaciones, emitidas por Doug Copp, miembro de la Comisión de Mitigación de Desastres de las Naciones Unidas.</p> <p style="text-align: center;"><b>TRIANGULO DE LA VIDA</b></p> <p>En caso de colapso de las estructuras de un edificio, las posibilidades de sobrevivencia para las personas que lo sufren son mayores usando lo que se denomina el "Triángulo de vida", que es el espacio vacío que queda justo al lado de muebles u objetos grandes aplastados por el peso del techo.</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;">   </div> <p><b>IMPORTANTE:</b> Las personas que se colocan debajo de objetos como escritorios y autos, siempre son aplastados. No lo haga. Siempre busque ubicarse al lado de los muebles, preferentemente robustos, porque al ser aplastados deja un espacio vacío.</p> <p>Si usted está en su cama durante la noche y sucede un terremoto, simplemente rueda hacia el suelo y quédese en posición fetal. Un espacio vacío existe ya alrededor de su cama.</p> 	
<b>CONOCIENDO A MIS COMPAÑEROS</b>	<b>CUMPLIMIENTO PAGO DEL RECARGO DE HORAS DOMINICALES Y FESTIVAS</b>	<b>BIENVENIDAS</b>	
<p style="text-align: center;"><b>LAURA GALVIS</b></p>  <p>Actualmente soy estudiante de sexto semestre de Tecnología en Gestión Empresarial en la Universidad de Investigación y Desarrollo UDI.</p> <p>Desde hace un año formo parte de la familia ECODIESEL, desempeñándome en el cargo de Auxiliar Administrativa.</p> <p>En mi Tiempo libre me encanta pintar, dibujar, escuchar música, leer y disfrutar del buen cine.</p> <p>Trabajar en Ecodiesel me ha permitido poder desarrollarme en un ambiente de trabajo que me lleve a nuevas fronteras de conocimiento y aprendizaje, para un mejor desarrollo en mi vida laboral, profesional y personal.</p>	<p>Estimados Colaboradores, nos permitimos informar que en el cumplimiento de las estipulaciones legales y reglamentarias que nos competen, y a fin de propender por el bienestar de nuestros todos ustedes, Ecodiesel Colombia, realiza la siguiente liquidación con respecto al pago de horas y recargos:</p> <p><b>Horas Festivas:</b> el 1.75</p> <p><b>Hora Extra Festiva Diurna:</b> el 2.0</p> <p><b>Recargos Nocturnos:</b> el 0.35</p> <p><b>Hora Extra Festiva Nocturna:</b> el 2.5</p> 	<p style="text-align: center;"><b>MARIA PATRICIA GARNICA AMADO</b></p>  <p>Soy Contadora Pública, egresada de la Universidad Libre de Cúcuta Norte de Santander., Especialista en Finanzas de la Universidad Autónoma de Bucaramanga.</p> <p>Ingresé a partir del 24 de febrero, desempeñándome como Coordinadora contable y tributaria.</p> <p>Ecodiesel representa para mí, crecimiento, bienestar y proyección, a nivel personal y profesional.</p>	<p style="text-align: center;"><b>DIANA MARCELA ROMERO</b></p>  <p>Soy estudiante de Técnica Laboral en contabilidad con capacitación SENA, del Instituto Educativo Comfenalco.</p> <p>Actualmente me desempeño como Aprendiz SENA en etapa electiva, apoyando el área de Gestión Humana-Nómina.</p> <p>Para mí Ecodiesel ha significado el cambio laboral que tanto he buscado en mi vida profesional y qué mejor oportunidad para lograrlo, que perteneciendo a esta gran empresa.</p>

ECODICE





## Anexo 9: Informativo Ecodice No. 23

Informativo No. 23 Del 24 de Marzo al 6 de Abril del 2014

### LA GERENCIA

#### BUSCANDO LA EXCELENCIA OPERACIONAL

Conforme a lo previsto, se cumplió de manera exitosa la visita de los ingenieros de la firma Desmet Ballestra en nuestra sede de Barrancabermeja, cuyo objetivo además de diagnosticar el estado de los equipos y procesos operativos, es generar un plan de choque con seguimiento.

Una vez concluida la visita, la firma entregó un informe que se constituye en la base para generar el plan de acción, donde además hemos incluido los diferentes requerimientos de los grupos interesados participantes en la reunión.

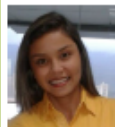
Este plan de acción que se convierte en prioritario, es un nuevo reto que en cabeza del Director de Operaciones, Ing. Jorge Herazo, requiere el apoyo oportuno y la mejor disposición de todos los colaboradores, pues el fin último es mejorar la eficiencia operacional y competitividad de nuestra planta.

Con trabajo y compromiso lograremos sin duda los resultados esperados.

**Adriana Alexandra Posada Mogollón**  
Gerente General

### CONOCIENDO A MIS COMPAÑEROS

#### KAREN CASTRO SUÁREZ



Soy egresada de la universidad Remington como contadora pública y en la actualidad estudio inglés en praxis.

Desde hace 8 meses me desempeño en el departamento contable, como Auxiliar Contable.

En mi tiempo libre, me encanta ir de paseo al campo y compartir con mi familia; también me gusta caminar y escuchar música.

Ecodiesel ha sido para mí, una gran empresa que ha aportado mucho a mi vida personal y laboral; aquí tengo la fortuna de compartir con grandes seres humanos que día a día alimentan mis capacidades laborales y espirituales.

### CELEBRACIÓN DÍA DE LA MUJER



Con motivo de la celebración del Día Internacional de la Mujer, el pasado 7 de marzo Ecodiesel realizó un homenaje a las mujeres de su empresa.

En esta oportunidad, las homenajeadas recibieron un almuerzo especial y un hermoso detalle, como forma de agradecimiento por la labor tan significativa que ellas desempeñan en la organización.



## Balance Vida-Trabajo

### PLANES DE EMERGENCIAS "Marco Normativo"

En Ecodiesel Colombia S.A. estamos comprometidos con la seguridad laboral de nuestros colaboradores; por ello y en atención a las obligaciones que como organización nos competen, estamos conformando brigadas de emergencias acordes a lo establecido en la normatividad legal vigente:

#### RESOLUCIÓN 2400 DE 1979 "ESTATUTO DE SEGURIDAD INDUSTRIAL"

Artículo 223: Los establecimientos de trabajo por sus características industriales y tamaño de sus instalaciones establecerán entre sus trabajadores una Brigada de Incendio, constituida por personal voluntario debidamente entrenado para la labor de extinción de incendios dentro de las zonas de trabajo del establecimiento.

#### RESOLUCIÓN 1016 DE 1989 "PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL"



Artículo 11: El subprograma de Higiene y Seguridad Industrial, tiene como objeto la identificación, reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de los trabajadores.

La principal actividad del subprograma de Higiene y seguridad Industrial es organizar y desarrollar un plan de emergencia teniendo en cuenta las siguientes ramas:

**A. Rama Preventiva:** Aplicación de las normas legales y técnicas sobre combustible, equipos eléctricos fuentes de calor y sustancias peligrosas propias de la actividad económica de la empresa.

**B. Rama Pasiva o Estructural:** Diseño y construcción de edificaciones con materiales resistentes, vías de salida suficientes y adecuadas para la evacuación, de acuerdo con los riesgos existentes y el número de trabajadores.

**C. Rama activa o Control de Emergencias:** Conformación y organización de brigadas (selección, capacitación, planes de emergencia y evacuación), sistema de detección, alarma comunicación, selección y distribución de equipos de control fijos o portátiles (manuales o automáticos), inspección, señalización y mantenimiento de los sistemas de control.



### BIENVENIDOS

#### DIEGO ALEXANDER MONTAÑEZ



Soy estudiante de décimo semestre de Ingeniería Civil de la Universidad Pontificia Bolivariana.

Ingresé a Ecodiesel a partir del 13 de febrero, como practicante del área de Gestión de Proyectos.

Ecodiesel representa para mí experiencia y aprendizaje para empezar a crecer profesionalmente.

#### CHRISTIAN HUMBERTO MARTÍNEZ



Soy estudiante de décimo semestre de Ingeniería Industrial de la Universidad Industrial de Santander.

Ingresé a Ecodiesel el 21 de febrero como estudiante en práctica, para apoyar el área de Estrategia y SIG.

Hacer parte de Ecodiesel Colombia S.A. representa en mí una gran oportunidad de desarrollo a nivel personal y profesional.

ECODICE



# Anexo 10: Informativo Ecodice No. 24

## Gerencia

### Un trabajo de más de 20 años

En la actualidad gracias al esfuerzo, la prosperidad y el enorme progreso del sector Biocombustibles, hemos alcanzado un gran reconocimiento a nivel regional, reafirmandonos como una de las mejores organizaciones de Santander; sin embargo, el éxito de nuestra organización no se ha dado solo, sino que ha formado parte de un proceso de evolución y fortalecimiento continuo que se ha hecho evidente en los últimos años y que hemos emprendido con mucho valor y entrega a fin de alcanzar la excelencia en todos nuestros procesos. Es por ello que compartimos con ustedes un artículo publicado en la revista e+ de Ecopetrol S.A. que nos permite llevar una mirada al pasado como testigos y actores relevantes de este proceso. Espero sea de su agrado y nos motive como siempre en búsqueda de la mejora continua.

Desde 1990, Ecopetrol viene mejorando sistemáticamente la calidad de los combustibles, como una forma de aportar a una mejor calidad del aire para los colombianos.

Esto se ve reflejado en el caso del diésel. Su mejora progresiva requirió el desarrollo de un megaproyecto en la refinería de Barrancabermeja: la planta de Hidrotretamiento que, con una inversión de 1.000 millones de dólares, permitió entregar, desde 2010, diésel de 50 ppm en Bogotá, el Valle de Aburrá y los sistemas de transporte masivo como Transmilenio y de 500 ppm en el resto del país.

Hoy en día, cumpliendo con la reglamentación ambiental, se entrega diésel de menos de 50 ppm de azufre a todo el país, el cual, al mezclarse con un 80% de biodiésel contribuye en la reducción de emisiones, especialmente de material particulado y en la reducción de gases de efecto invernadero.

Con estas acciones, el país se ubicó en el segundo lugar en Suramérica, después de Chile, y en el tercero en América Latina, luego de Chile y Costa Rica, por la calidad del diésel que consume.

Según Eduardo Behrentz, experto de la facultad de Ingeniería de la Universidad de los Andes, quien también intervino en el Foro Tecnológico, la mejora de la calidad de los combustibles fue el primer paso que se dio en la mejora de la calidad del aire, pero asegura que aún falta cumplir con otros factores que también son determinantes para alcanzar la meta de un aire limpio.

Asegura, por ejemplo, que en caso de implementar nuevas tecnologías en el parque automotor el futuro será más prometedor. O mejor aún, el aire sería más limpio.

Tomado de: Ecopetrol S.A. Revista e+. Un trabajo de más de 20 años. En: Revista e+, Diciembre, 2013, ed. 2, p. 42-43.

Adriana Alexandra Posada Mogollón  
Gerente General

<p><b>1979</b></p> <p>Ecopetrol entró a hacer parte del Comité Nacional del Programa Nacional de Alcohol y Comenzó a realizar los estudios para determinar la viabilidad de usar etanol anhidro en mezcla con las gasolinas, como combustible para automotores y motores de combustión interna.</p>	<p><b>1984</b></p> <p>Ecopetrol publicó el documento "Bosquejo de un programa de alcohol carburante en Colombia", enfocado principalmente en la utilización de mezclas gasolina-etanol y diésel-etanol para disminuir la importación de combustibles que presentó durante la crisis de autosuficiencia petrolera de los años 80.</p>	<p><b>1985</b></p> <p>Con la creación del Instituto Colombiano del Petróleo surgió el grupo de Reformulación de Combustibles para estructurar el programa de mejoramiento de calidad de los combustibles (gasolina y diésel), cuyo primer hito fue el desarrollo de la Gasolina Verde, producto con mejoras sustanciales en sus características técnicas y de desempeño ambiental.</p>	<p><b>1990</b></p> <p>Se incluyó la oxigenación dentro del programa de reformulación de gasolinas, como una alternativa para reducir las emisiones de monóxido de carbono de los vehículos, mediante el uso de éteres o alcoholes y se estructuró el proyecto "Estudio técnico-económico para la producción de alcohol carburante en Colombia".</p>
<p><b>2004</b></p> <p>Se emitió la Ley 939 de ese año, que sentó las bases para la estructuración del Programa Nacional de Biocombustibles para motores diésel.</p>	<p><b>2005</b></p> <p>Ecopetrol impulsó el plan de reducción de azufre en los combustibles, mediante procesos de hidrotretamiento para reducir la cantidad de azufre en el diésel regular a 500 ppm y 50 ppm en el diésel extra y en las gasolinas a 300 ppm antes de 2010.</p>	<p><b>2007</b></p> <p>Ecopetrol, junto con siete empresas productoras de aceite de palma del Magdalena Medio, creó Ecodiesel Colombia S.A. para el montaje de una planta de biodiésel con el fin de adicionarlo al diésel producido en la Refinería de Barrancabermeja.</p>	<p><b>2008</b></p> <p>Ecopetrol, adquirió el 78% de Bioenergy S.A. cuyo objetivo es implementar un negocio para producir etanol a partir de caña de azúcar en el municipio de Puerto López, Meta.</p>
<p><b>2008</b></p> <p>El ICP desarrolló el Biocetano, un combustible producido a partir del aceite de palma adicionado con hidrógeno en las refinerías con cero azufre.</p>	<p><b>2008</b></p> <p>Concluyó el estudio de larga duración de Ecopetrol en convenio con Fedepalma, Cenipalma y el sistema SI-99, que evaluó el desempeño de cinco mezclas de biodiésel en Transmilenio, en Bogotá, con excelentes resultados para el buen desempeño de los motores, reducción de emisiones y menor desgaste de las piezas del motor.</p>	<p><b>2008</b></p> <p>Con el aval del MinMinas y después de dos años de investigación, Ecopetrol inició la operación de mezcla del 2% de biodiésel al diésel de la refinería de Cartagena y el transporte de la mezcla B2 (2% biodiésel y 98% diésel) por el poliducto Cartagena-Baranoa.</p>	<p><b>2009</b></p> <p>El ICP hizo investigaciones con algas heterótrofas y artótrofas, y jatropha, para producir biocombustibles, así como la búsqueda de nuevas tecnologías de coprocesamiento en las refinerías o plantas dedicadas para su producción segregada, como la de Ecodiesel en Barrancabermeja. También emprendió las investigaciones para optimizar la producción de etanol a partir de caña de azúcar, en el proyecto Bioenergy</p>
<p><b>2010</b></p> <p>Ecodiesel Colombia S.A., empresa productora de biodiésel en la que Ecopetrol tiene una participación del 50%, entró en producción a mediados de 2010.</p>	<p><b>2014</b></p> <p>En la actualidad Ecodiesel Colombia S.A., se ha consolidado como la cuarta empresa generadora de desarrollo para la región Santandereana, posición que le ha permitido afianzar su reconocimiento como una de las mejores compañías productoras y comercializadoras de Biodiésel. Para el 2020, Ecodiesel tiene como objetivo retador: "ser reconocidos como líderes en el sector de biocombustibles y oleoquímica a nivel nacional, gracias a nuestra excelencia operacional, la innovación y el respeto por nuestro entorno".</p>		



## ECODIESEL 7 AÑOS TRABAJANDO CON PASIÓN

El pasado sábado 19 de abril se conmemoró el séptimo cumpleaños de Ecodiesel Colombia S.A.

Esta fecha fue el momento propicio para recordar y reconocer los logros que como organización hemos alcanzado. Siete años pueden parecer pocos para quienes desde el exterior ven nuestra organización; sin embargo, en este lapso de tiempo recorrimos un largo camino, aciertos y desaciertos hemos logrado superar mediante el trabajo en equipo, el compromiso, la dedicación, pujanza, característicos del talento humano que forman parte de nuestra compañía y de aquellos que han partido dejándonos su valioso legado.

Gracias a todos nosotros hoy podemos mirar atrás con la satisfacción del deber cumplido y con el orgullo de vernos convertidos en una de las mejores empresas en Santander, líder y competitiva del sector de Biocombustibles; aquella que nos ha retribuido en gran medida a nivel profesional y personal, la dedicación que hemos mantenido durante estos años de trabajo.





# Anexo 11: Informativo Ecodice No. 25

Informativo No. 24. Del 07 al 21 de Julio de 2014.

## LA GERENCIA

Como parte de la Responsabilidad Social Empresarial que como organización adquirimos y a fin de contribuir de forma significativa con el desarrollo social de nuestra región, hemos asumido una postura activa y responsable frente al papel que desempeñan las personas que intervienen en la cadena productiva del biodiésel; es por ello que buscando fortalecer nuestros acercamientos con la comunidad palmicultora, participamos del Tercer Encuentro de Proveedores Organizado por Palmas del Cesar, al cual asistieron en representación de nuestra organización los colaboradores Francy Bonilla y Cristian Martín. Nuestra participación en dicho evento tuvo gran acogida por la comunidad asistente y por el Dr. Fabio González, Gerente de Palmas del Cesar, quien como muestra de agradecimiento por la alianza generada, nos envía el siguiente mensaje que hoy comparto con ustedes:

"Con profunda gratitud registramos la presencia de ECODIESEL en nuestro tercer encuentro de proveedores al cual asistieron 190 palmicultores con sus familias, 24 proveedores de productos y servicios, 3 grandes clientes, al lado de las principales autoridades civiles y militares de la región, para un total de 620 personas. El evento fue todo un éxito y cada vez se consolida más como una importante forma de tejer cultura palmera alrededor de un espacio destinado a integrarnos, a crear identidad palmera, a entender el concepto de cadena, a conocer avances y novedades técnicas de nuestra actividad, todo ello, en medio del propósito de disfrutar de un día pleno de fraternidad y espíritu palmero.

Consideramos que la presencia de ECODIESEL reviste la mayor importancia como quiera que, además de fortalecer su rol en el campo de la responsabilidad social empresarial, ha ido consolidando su imagen en el colectivo palmero como un eslabón fundamental de la cadena, al que debemos reconocer y aprender a valorar. Estamos construyendo espíritu de cuerpo, confianza y visión de futuro en nuestros palmicultores aliados y, en ese horizonte, tiene un inamovible espacio el mercado de los biocombustibles. Por tal motivo, reconocer a ECODIESEL como su aliado, sentirlo acompañando esa aventura, refuerza el sentido de integralidad de nuestra actividad y nos estimula a hacer una palmicultura cada vez más sostenible y amigable con el medio ambiente".

**Adriana Alexandra Posada Mogollón**  
Gerente General

## CULMINÓ SATISFACTORIAMENTE PARADA DE PLANTA

A fin de mejorar las condiciones internas de la Planta de producción de Biodiésel, a partir del 28 de mayo y hasta el 6 de junio se llevó a cabo un cese de actividades habituales al interior de la refinería en Barrancabermeja, para emprender una serie de acciones de mejora relacionadas con mantenimiento, reparación y limpieza de maquinarias, equipos e infraestructura. Transcurrido este periodo de tiempo, queremos compartir con todos ustedes algunos de los resultados positivos que se obtuvieron de este proceso:

En primer lugar el equipo de producción logró un lavado excepcional del desodorizador HB-890H, desmitificando el hecho ocurrido en la antigua parada de 2012 y en esta ocasión lograron una mínima formación de jabones lo cual causo poco impacto en las labores de esta área.

Se logró devolver la eficiencia a las torres de enfriamiento, estas tenían un alto grado de suciedad interna. En esta labor MASA Y ASSEAR hicieron un equipo coordinado de trabajo que cumplió con los tiempos y alcances establecidos.

Se cambió el tanque de ácido clorhídrico que presentaba reparaciones en el fondo y tenía averiadas las barandas de acceso a personas. El nuevo tanque tiene barandas resistentes a la corrosión y la base se protegió con producto resistente a los químicos.



En la revisión preventiva de columnas y tanques con Boroscopia, se detectaron placas caídas en la columna de metanol (VE-160C1), logrando colocarlas nuevamente para mejorar operación de la columna.

Se cambiaron varios equipos como: 3 tanques de fibra, 1 intercambiador de calor, 1 quemador de caldera, 1 control eléctrico de caldera, 1 válvula de vapor, 2 bancos de condensadores, 2 bombas nuevas y reparación de pisos de la planta biodiésel.

Las paradas de planta en todas las industrias, son un punto referente que se aprovecha para devolverle las condiciones de operación a los equipos y los procesos. En el caso de Ecodiesel, nuestro equipo de producción y mantenimiento (Biodiesel-Masa), demostró que tienen las condiciones para emprender este tipo de paros con gran calidad y eficiencia.



## Balance Vida-Trabajo

### CON ÉXITO SE LLEVA A CABO EL PROGRAMA DE APOYO Y ACOMPAÑAMIENTO A FAMILIAS

A partir del mes de Marzo, el área de Gestión Humana y Responsabilidad Corporativa en conjunto con la firma consultora Opción Humana, ha venido desarrollando una serie de acciones psicopedagógicas a nivel grupal y de pareja, enfocadas al fortalecimiento de la dinámica familiar a fin de facilitar el desarrollo integral de cada uno de los colaboradores y su núcleo familiar.

Estas actividades se encuentran enmarcadas dentro del plan de bienestar diseñado para el año 2014, el cual busca implementar un conjunto de planes, servicios y actividades que le permitan a los colaboradores tener un ambiente laboral satisfactorio, y que a su vez este enfocado a mejorar la calidad de vida a nivel personal y familiar.

A continuación alguna apreciaciones de los participantes a los talleres:



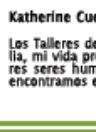
**María Cristina Ardilla:**  
"Realmente estoy muy agradecida con Dios y con la empresa, ya que la oportunidad que hemos tenido con mi esposo de participar en estas charlas nos ha servido para mejorar en varios aspectos de la vida como por ejemplo a saber cómo manejar situaciones cotidianas que se nos presentan con nuestro hijo, en la relación de pareja, con nuestros padres y con aquellos familiares que están ausentes, pero que de una u otra forma han aportado a nuestro crecimiento como personas. Es muy bonito darnos cuenta en que cosas estamos fallando, reconocer los errores, como también las cualidades que cada uno tiene, poder mejorar y transmitir a las personas con las que compartimos en el diario vivir estos cambios".



**Juan Andrés Navas:**  
"Considero que la Asistencia a este taller ha sido bastante enriquecedora por las temáticas que se están manejando, para nuestra vida familiar nos ha ayudado en el fortalecimiento de nuestra relación y el trato como pareja".



**Claudia Cecilia Solano:**  
"Es un espacio que nos nutre como seres humanos, nos fortalece no solo como individuos sino como familia, como soporte y pilar fundamental de nuestro estado emocional contribuyendo a un estado de felicidad que se refleja en nuestra forma de hacer las cosas en el trabajo, con más amor y entusiasmo; que rico es saber que nuestra organización se preocupa no solo por el estado saludable de la empresa sino por el estado saludable físico y emocional de quienes hacemos parte de ella, así como de nuestros grandes motivadores e inductores de vida: Nuestra familia...gracias !!!".



**Katherine Cuesta Hoyos**  
Los Talleres del Programa Apoyo y Acompañamiento a Familias, han sido muy enriquecedores para mi familia, mi vida profesional y emocional, ya que nos ayudan a tener mejor calidad de vida en pareja y ser mejores seres humanos cada día. Gracias Ecodiesel por beneficiarnos con este programa y comprender que si encontramos estabilidad en nuestros hogares, seremos mejores trabajadores.

## BIENVENIDOS



**Ruben Darío Vargas Vásquez**  
Soy Ingeniero Químico egresado de la Universidad de los Andes. Ingresé a Ecodiesel el 23 de abril y actualmente me estoy desempeñando en el Área de Operaciones, como Ingeniero de Procesos.



**Jennifer Velásquez Correa**  
Soy estudiante de Tecnología en Salud Ocupacional del SENA; ingresé a Ecodiesel el 21 de abril como aprendiz en Etapa Productiva apoyando el área de HSE.

## DIA DE LA MADRE Y DEL PADRE



Para el área de Gestión Humana y Responsabilidad Corporativa estas importantes fechas no podían pasar desapercibidas, pues son las madres y los padres, los pilares fundamentales de la vida en familia y en sociedad. Es por ello, que a través de un significativo detalle quisimos brindar un homenaje a todas las madres y padres que día a día nos acompañan en la organización.



Para ellos nuestro más sincero agradecimiento por ser forjadores de sueños y futuro.



## Anexo 12: Artículo 500 Empresas Generadoras de Desarrollo en Santander - Vanguardia Liberal.

### ARTICULO

#### Título:

Un propósito empresarial que va más allá de producir y comercializar biodiesel, el sueño de generar energía limpia para el futuro.

#### Lead:

*La disminución del impacto ambiental y el bienestar social como las bases que posibilitan el Desarrollo Sostenible en Santander, son la razón de ser de Ecodiesel Colombia S.A. y la motivación más grande para continuar trabajando por nuestra región.*

En la actualidad, implementar estrategias empresariales que contribuyan a generar Desarrollo sostenible genera no solo una garantía de crecimiento económico para las organizaciones, sino que además le apuesta a la preservación de los recursos naturales a nivel mundial y a mejorar la calidad de vida de la población.

Bajo la anterior premisa hace 7 años se empezó a forjar el sueño de Ecodiesel Colombia S.A., el mismo que hoy se ve convertido en realidad, gracias a la proyección de un grupo de visionarios: Ecopetrol y siete plantas extractoras del Magdalena Medio, que observando las necesidades del país le apostaron al futuro mediante la creación de una organización dedicada a la producción de Biodiesel, energía alternativa de bajo impacto ambiental y de alto potencial social.

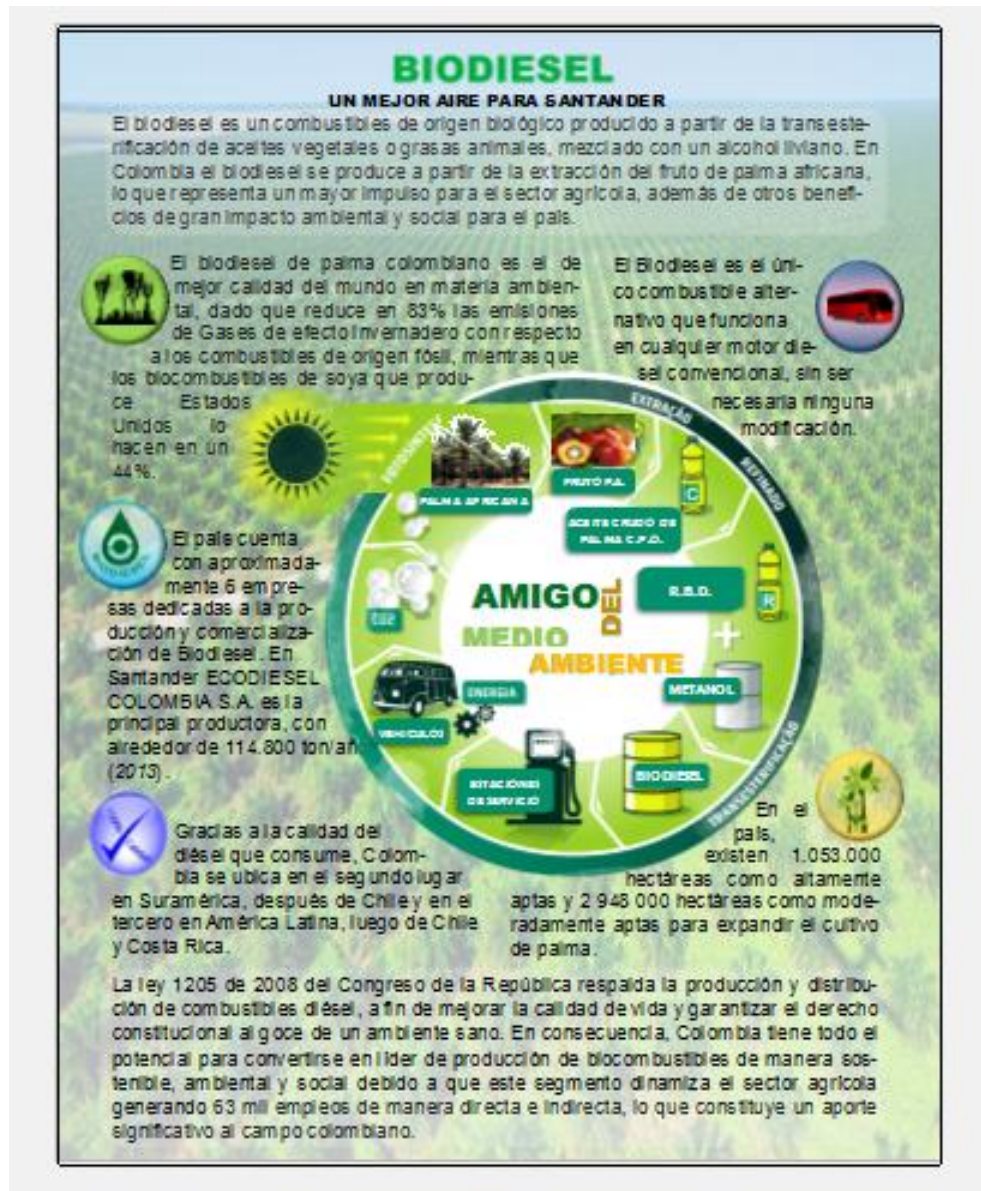
Es así como bajo el propósito central de trabajar con integridad y compromiso con la vida, Ecodiesel le apunta a la implementación de programas bienestar laboral, que contribuyan al mejoramiento de las condiciones de vida sus colaboradores y sus familias, como pieza fundamental de la organización.

Gracias a su determinación, compromiso y proyección Ecodiesel Colombia S.A. una organización construida a puro pulso siguiéndole el paso al crecimiento económico de Santander, logró posicionarse en poco tiempo como una de la 5 compañías líderes en la región; su creciente éxito ha sido el resultado de la excelencia operacional y la calidad humana de sus colaboradores, quienes a través de su trabajo con pasión contribuyen a impulsar la grandeza de Santander.

Con una producción aproximada de 114.800 TON/AÑO durante el 2013, Ecodiesel Colombia S.A. logra una participación del 23% en el mercado nacional. Cabe destacar que a nivel socio económico el aporte de esta organización no se limita simplemente a la producción de biodiesel sino que a su vez aporta a toda la cadena productiva detrás de este sector: cultivo, recolección, extracción y transporte, generando alrededor de 10 mil empleos directos e indirectos.



Para Ecodiesel Colombia S.A. sus logros son la mayor muestra de la entrega y pasión de su talento humano, motivación para continuar trabajando por Santander.

Anexo 13: Infografía Sobre el Biodiesel 500 Empresa Generadoras de Desarrollo en Santander – Vanguardia Liberal





## Anexo 14: Propuesta Boletín Informativo Interno.

 <p style="text-align: center;"> </p> <p style="text-align: center;">1. TITULO DE LA PROPUESTA</p> <p style="text-align: center;">DISEÑO DE UN MEDIO DE COMUNICACIÓN INTERNO PARA ECODIESEL COLOMBIA S.A.</p>	 <p style="text-align: center;">JUSTIFICACIÓN</p> <p>En los últimos años, muchas empresas han comprendido la importancia de implementar políticas de comunicación que garanticen un adecuado intercambio informativo con sus públicos internos y externos. El desafío consiste entonces, en crear canales de comunicación para dar a conocer información propia de la organización.</p> <p>En este sentido, son muchas las acciones que una empresa puede implementar en la búsqueda por fortalecer y optimizar sus comunicaciones, las cuales van desde el fortalecimiento de las relaciones interpersonales hasta la creación de medios informativos institucionales.</p> <p>En consecuencia, el concepto de Boletín Informativo ha venido cobrando mayor fuerza a nivel institucional, siendo entendido como "una publicación distribuida de forma regular a nivel interno o externo, que desarrolla de manera noticiosa temas de interés y actualidad y que va dirigida a los diferentes públicos de una organización".</p> <p>Es así, como <u>Ecodiesel</u> Colombia S.A., consciente del valor que representa la comunicación a nivel institucional y reiterando el compromiso que tiene con cada uno de sus colaboradores, ha reconocido la importancia de fortalecer los canales de comunicación internos a fin de garantizar la satisfacción e intercambio informativo adecuado entre los diferentes actores.</p> <p>Por ende, la presente propuesta surge como respuesta a la necesidad interna de <u>Ecodiesel</u> Colombia S.A., por mantener una constante comunicación con su Talento Humano e impulsar el surgimiento de una cultura de comunicación al interior de su organización.</p> <p>De igual forma, con esta propuesta se busca atender las demandas informativas del público interno, haciéndolos partícipes de dicho intercambio informativo; es decir, la comunicación no será gestionada por una sola persona o un grupo reducido de personas quienes propondrán las temáticas que crean pertinentes, sino que las secciones temáticas surgirán de los intereses de sus colaboradores y los productos comunicativos en algunos casos, serán elaborados con su colaboración. De esta forma, según Paul Capriotti<sup>2</sup> "el intercambio informativo se vuelve bidireccional, de forma ascendente, descendente y horizontal, facilitando la interacción y la participación de las dos partes"; esto, permite adoptar un verdadero carácter comunicativo en <u>Ecodiesel</u> Colombia S.A.</p> <p><small><sup>1</sup> Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. Disponible en: <a href="http://www.rae.es/">http://www.rae.es/</a></small></p> <p><small><sup>2</sup> Doctor en Ciencias de la Comunicación por la Universidad Autónoma de Barcelona (España) y Licenciado en Comunicación Social por la Universidad Nacional de Rosario (Argentina). Profesor y autor de numerosos libros, entre los cuales destacamos "Planificación Estratégica de la Imagen Corporativa" (1999).</small></p>
---	---

Anexo 15: Presentación Propuesta Boletín Informativo Interno.



1



2



5



6



# ¡APRESURATE!

## AÚN QUEDAN 3 DÍAS PARA PARTICIPAR

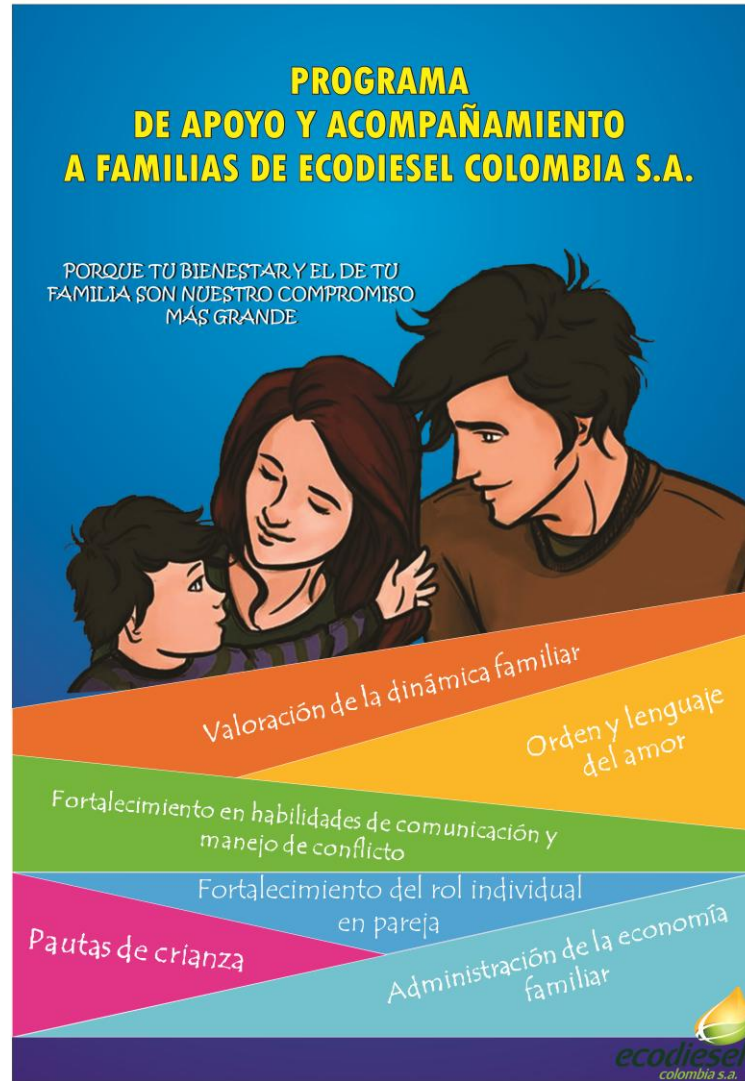
DEJA VOLAR TU IMAGINACIÓN Y AYUDANOS A DARLE IDENTIDAD AL PERSONAJE DEL ÁREA DE GESTIÓN HUMANA Y RESPONSABILIDAD CORPORATIVA.

Concurso interno liderado por el área de Gestión Humana- Convocatoria valida hasta el 21 de febrero del 2014, calendario sujeto a modificaciones.





**Anexo 17: Afiche promocional: Programa de Apoyo y Acompañamiento a Familias de Ecodiesel Colombia S.A.**



Anexo 18: Tarjetas de Invitación Despliegue de Dinámicas Familiares

“La familia es la base de la sociedad y el lugar donde las personas aprenden por primera vez, los valores que los guiarán durante toda su vida”



**ECODIESEL  
TIENE EL GUSTO DE INVITARTE  
A PARTICIPAR DEL  
PROGRAMA DE  
ACOMPAÑAMIENTO  
A FAMILIAS**

Día: Jueves 27 de Marzo

Hora: 6:00 p.m.

Lugar: Edificio Torre Mardel

Sala Múltiple - 4 piso



Anexo 19: Afiche Dinámicas familiares, temática: “Órdenes y lenguajes del amor”.

## Órdenes y lenguajes del amor

Autoreconocimiento y reconocimiento del otro para la construcción de acuerdos y conciliaciones en la cotidianidad.

Podrás asistir en cualquiera de las siguientes fechas:

Abril 5 de 2:00 p.m. a 6:00p.m.

ó

Abril 6 de 9:00 a.m. a 12:00 m

Lugar: Hotel Bachué- Salón Iraka



Afiche 20: Afiche Dinámicas Familiares temática: Fortalecimiento en habilidades de comunicación y manejo del conflicto.

## FORTALECIMIENTO EN HABILIDADES DE COMUNICACIÓN Y MANEJO DEL CONFLICTO



Podrás asistir en alguna de las siguientes fechas:

**Día:** Sábado 26 de Abril

**Hora:** 2:00 p.m. a 6:00 p.m.

**Lugar:** Salón Iraka- Hotel Bachué.

**Día:** Domingo 27 de Abril

**Hora:** 8:00 a.m. a 12:00 m.

**Lugar:** Salón Iraka- Hotel Bachué.





# PAUTAS DE CRIANZA



Desarrollo de estrategias de acompañamiento a los hijos, que generen ambientes familiares armónicos.



Podrás asistir en alguna de las siguientes fechas

Día: 5 de Julio

Hora: 2:00 a 6:00 p.m.

Día: 6 de Julio

Hora: 8:00 a.m. a 12:00 m.

Lugar: Hotel Bachué



## Asumiendo el reto de ser padres



# MANEJO DE SU ECONOMÍA PERSONAL

“Si usted es una persona que tiene sueños y metas específicas, es importante que piense en el ahorro como el medio perfecto para poder alcanzarlos”.

**Día:** Sábado 26 de Julio

**Hora:** 8:30 - 10:30 a.m.

**Lugar:** Contenedor de Capacitaciones





**Anexo 24: Relación números telefónicos de emergencia.**

Sin espaciado

**NUMEROS TELEFONICOS ORGANISMOS DE EMERGENCIAS**

Administración edificio Torre Mardel	6949017
Logisalud	Urgencias Médicas 3174358580 - 3154272738 Línea S.O.S 6825352
Línea de emergencias	123
Centro Regulador de Urgencias	125
Policía nacional	Línea De Atención Al Ciudadano 886# / 6333444 CAI San Pío 6470000 CAI Soto Mayor 6471000 Policía Carreteras #167 / 6380137
Bomberos	Central De Comunicaciones 119 / 123 Conmutador 6526666
Defensa Civil	Emergencias Información 6428434
Cruz Roja	Conmutador 6305133
Gas Natural	Daños Gas Oriente Bucaramanga 164 Daños Metrogas 164 Línea Atención Al Cliente 6438010
Electrificadora De Santander	PBX 6303333 Daños Emergencias 1073
Acueducto	PBX 6320220 Call Center 6322000
CISPROQUIM C. S. S.	018000916012 Línea Salvavidas 018000941414
Clínica Bucaramanga	Conmutador 6436231
Clínica Chicamocha	Conmutador 6459680
Clínica Metropolitana	Conmutador 6432406
Hospital Universitario De Santander	Conmutador 6346110 Urgencias 6342738 / 6322222
Clínica Comuneros ISS	Conmutador 6343536 Urgencias 6339036
Ejército Nacional	Comando Segunda División PBX 6349013
Grupos De Inteligencia	SIJIN 6331418 DAS 6339426 Emergencias Gaula 165 Policía Ambiental 6338056



## Anexo 25: Construcción de guion literario base para la ejecución del video de inducción interactivo.

VIDEO DE INDUCCIÓN ECODIESEL COLOMBIA S.A.

Usted ha sido elegido por sus capacidades técnicas y profesionales para ser parte de este equipo de trabajo. Ahora forma parte del Capital humano de una de las 10 mejores empresas para trabajar en Santander.

Nuestros Personajes:



### 1. ¿QUIÉNES SOMOS??

Somos una organización Santandereana, con amplia trayectoria en el sector de Biocombustibles; contamos con un excelente equipo humano que trabaja con pasión en la producción de energía limpia para nuestra región, ayudando a la conservación del medio ambiente. Nacimos como respuesta a una necesidad del país y del mundo, materializando el sueño de nuestros socios, actores relevantes en la cadena de producción de Biodiesel en Colombia; esto nos ha permitido convertirnos en una empresa sólida que aporta valor al departamento de Santander, generando bienestar para nuestros grupos de interés.

### 2. VIDEO HISTORIA:

Todos queremos avanzar, dejar huellas, lograr metas, asegurar futuro, ser generadores de empresa, por ende, creemos que todo obstáculo es una oportunidad para ser mejores, y somos la mejor prueba a ello.

Con este premisa, la historia de **Ecodiesel** Colombia S.A., inicia como idea en el año 90, cuando llega el **Diesel** a Colombia, el cual ingresa a la era de los combustibles limpios donde se empezó a conocer la importancia de favorecer el medio ambiente con el fin de minimizar la concentración de azufre y gases contaminantes, para así aumentar la calidad del aire puro.

Mediante Ecopetrol S.A. una de las grandes empresas del país y pionera de la exploración, explotación, refinación y manejo de hidrocarburos del país, tomó la iniciativa del cómo llevar a cabo una iniciativa que terminara en un recurso energético para integrar fuentes de energía alternativas de bajo impacto ambiental y de alto potencial social, dio la oportunidad de realizar un proyecto donde la empresa nos prestó servicios, se realizaron montajes de las estructuras y respectivos cambios para dar paso a la construcción de la compañía.

Es así que nacimos como una necesidad del país llevando a cabo un propósito con nuestros socios Ecopetrol S.A., con un 50% y las siete plantas extractoras de aceite del Magdalena Medio, compuestas por Extractora Central S.A., Palmas Oleaginosas **Bucarama**, Extractora Monterrey, Oleaginosas Las Brisas, Palmeras Puerto **Wujines**, Palmas del Cesar y **Arrojitas**, **Lina**, con el otro 50%, además nos constituimos bajo la escritura pública 1766 del 19 de abril de 2007.

Dentro de los grandes esfuerzos, se presentaron diferentes cambios que se hicieron entre el año 2008 y 2009, donde se iniciaron la respectiva construcción de la planta con una empresa brasileña cuyos equipos fueron traídos de Argentina para la puesta en marcha del funcionamiento de la misma; también se creó la zona franca permanente especial bajo la resolución 6686 en junio de ese mismo año, en donde esta calidad nos contrajo beneficios en cuanto a los impuestos y tarifas especiales con una rentabilidad del 15% con el fin de generar la mayor parte de las compras de materia prima e insumos.

Uno hito importante que generó grandes expectativas por parte del equipo de trabajo de la empresa fue la primera gota de Biodiesel que se dio en junio del 2010 de manera óptima y responsable. Con el poco personal que se encontraba laborando se lograron los objetivos, generar con altos estándares de calidad a la vanguardia de la industria y la transparencia del producto.

## Anexo 26: Construcción del Reglamento para el uso del aula de capacitaciones en Barrancabermeja.

### REGLAMENTO PARA EL USO DEL AULA DE CAPACITACIONES



1. Durante el desarrollo de actividades de formación, se deben mantener los celulares apagados o en modo de silencio, por favor absténgase de contestar o realizar llamadas.
2. No es permitido el ingreso y consumo de alimento y/o bebidas al interior del aula de capacitaciones.
3. El área que solicita el préstamo del aula de capacitaciones, deberá dar estricto cumplimiento a los horarios asignados para su uso.
4. Una vez terminadas las actividades de formación, el aula de capacitaciones deberá ser entregada en perfectas condiciones de orden y limpieza tal como se recibió al inicio de la actividad.
5. Se prohíbe realizar dibujos, grafitis, firmas o pegar objetos, letreros, afiches, dentro del contenedor, a menos que éstos sean aprobados por el área de Gestión Humana y Responsabilidad Corporativa.
6. Si se presenta algún incidente al interior del aula de capacitaciones o se observa el mal funcionamiento de la misma, los colaboradores están en la obligación de informar de manera inmediata a la Coordinación de Gestión Humana.
7. El uso del televisor es exclusivo para las actividades propias de la capacitación a excepción de aquellas autorizadas por el director de operaciones.
8. El área solicitante del aula de capacitaciones debe responsabilizarse del uso adecuado de televisor y de los daños que este pudiera sufrir por mal uso durante la actividad.
9. Todos los elementos, equipos y enseres necesario para el desarrollo de las actividades de formación, deben ser recibidos y retirados por el área encargada, por tanto al finalizar la actividad el aula de capacitaciones debe quedar desocupada para su posterior uso.
10. Este es un espacio destinado para realizar eventos o actividades de formación o productividad empresarial, por tanto se prohíbe su uso para otro tipo de fines a menos que formen parte de alguna actividad de formación y sean autorizados por el área de Gestión Humana y Responsabilidad Corporativa.
11. Se prohíbe retirar sin previa autorización de la Coordinación de Gestión Humana y Responsabilidad Corporativa, cualquier elemento propio del aula de capacitaciones.



Anexo 27: Afiche terapia de baile para colaboradores.

# T BAILO E R A P I A

*¡Es momento de salir de la rutina y darle a tu mente y cuerpo el trato que se merecen!*

*Pensando en el bienestar de todos nuestros colaboradores, tenemos el gusto de invitarlos a una maravillosa sesión de bailo-terapia. Ésta técnica combina la música y el movimiento a través del baile, a fin de estimular el flujo de energía en nuestro cuerpo de forma armoniosa y controlada”.*

**Día:** 7 de Mayo  
**Hora:** 6:00 p.m.  
**Lugar:** Progym Bucaramanga  
Calle 49 # 29-52

Anexo 28: Afiche Encuentros deportivo entre colaboradores.





## Anexo 29: Plegable para apoyo a la actividad de divulgación del Comité de Convivencia Laboral.

### Segunda Etapa: Términos

El comité tendrá un término máximo de 15 días hábiles para responder a una queja por acoso laboral, contados a partir de la fecha en que la misma fue presentada.

### ♦ Tercera Etapa: Calificación

#### Previa

El comité deberá verificar la información de la queja, revisando si las conductas encajan en lo previsto en los artículos 2 o 7 de la Ley 1010 de 2006.

Si la conclusión del comité es que el asunto no corresponde a la legislación sobre acoso laboral, así se lo hará saber al interesado mediante escrito confidencial.

Si por el contrario, la conclusión es que el asunto encaja dentro de la temática del acoso laboral, el comité deberá pasar a la siguiente etapa del trámite, que es la correspondiente a la verificación de los hechos.

### ♦ Cuarta Etapa: Aspectos

#### Probatorios

Los miembros del comité deben realizar actividades tendientes a verificar, con las pruebas del caso, las circunstancias en que los hechos han ocurrido.

Se realizará una sesión individual con cada parte, tendiente a escuchar y a generar una narración de los hechos presentados por cada una de las partes; posterior a estas sesiones, el comité evaluará si se requiere la intervención de un profesional, previa autorización de la(s) parte(s), se ejecutará la intervención profesional con las terapias y recomendaciones precisas.

Si superada esta etapa no se logra una mejora en la convivencia, se citará a una sesión conjunta conciliatoria, en la cual se propondrán alternativas de solución y se establecerán acuerdos de convivencia.

Después de suscritos los acuerdos el comité realizará seguimiento al cumplimiento de los mismos durante de un periodo de dos meses, finalizado este término el comité emitirá un informe de cierre del caso.

“ **Trabajando  
Juntos  
Por Una  
Mejor  
Convivencia** ”

## MIEMBROS



Luis Javier Sanabria  
Romero



Olga Lucía Mantilla  
Quintero



Daniela Jaimes  
Bautista



Edgar Rivero  
Prada



Francy Lilliana  
Bonilla Rondón



Claudia Cecilia  
Solano Gévez



Ángela María Camona  
Zuluaga

## COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL



## ¿Qué es el acoso laboral?

Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

### ♦ Modalidades de acoso laboral

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo, de las propuestas u opiniones de trabajo.
- g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo, referente a la necesidad técnica de la empresa.
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.

k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.

l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.

m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.

n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

### Conductas que no constituyen acoso laboral

a) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.

b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.

c) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos, conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.

d) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.

e) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.

f) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T., así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.

g) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

h) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

## ¿Qué es el comité de convivencia laboral?

Somos un órgano de los trabajadores para los trabajadores. Nuestro objetivo está orientado a contribuir con mecanismos alternativos a los establecidos en los demás reglamentos de ECODIESEL COLOMBIA S.A., a fin de prevenir y dar solución a las situaciones causadas por conductas de acoso laboral de los trabajadores al interior de la compañía.

Buscamos generar una conciencia colectiva entre todos los funcionarios de la empresa, con el fin de promover el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía y el buen ambiente ocupacional para todos los trabajadores de ECODIESEL COLOMBIA S.A., protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de los mismos.

### Procedimiento de interposición de quejas y solicitudes

#### ♦ Primera Etapa: Recepción de la queja

El comité recibirá las quejas interpuestas por los funcionarios de la compañía, a través de cualquiera de los siguientes mecanismos, los cuales propenden por garantizar la confidencialidad en el proceso:

1. A través del diligenciamiento del formato diseñado para tal efecto, depositado en los buzones ubicados estratégicamente en ambas sedes.
2. Por solicitud verbal dirigida a alguno de los miembros del Comité de requerir la intervención del mismo en algún asunto particular, en este caso el comité motivará el diligenciamiento del anexo 1 mencionado anteriormente, de manera que se ratifique la solicitud de forma escrita.
3. Por cualquier otro mecanismo que sea desarrollado por parte de los miembros del comité, en ejercicio de su función de solución de situaciones que afecten el clima laboral.
4. De hacerse evidente alguna situación de acoso o conflicto interpersonal a algún miembro del comité o cuando la misma sea informada por parte de un funcionario que haya presenciado dicha situación, la solicitud podrá efectuarse de acuerdo a lo estipulado en los numerales 1 y 2 anteriormente expuestos.
5. Las quejas y solicitudes deberán ser interpuestas a nombre propio, en caso de recibir solicitudes anónimas no se procederá a su gestión, se dejará constancia en un acta y se archivará.

Anexo 30: Diseño Preliminar de mascota para el Comité de Convivencia Laboral.

**COCOLAB**





# El comité de convivencia laboral

Tiene el gusto de invitarlos al despliegue de su  
normatividad y procedimientos.

Fecha: Lunes 31 de Marzo

Hora: 2:00 p.m.

Lugar: Edificio Torre Mardel

Sala múltiple 4 piso

**“Trabajando juntos  
por nuestra convivencia”**





Anexo 32: Invitación conversatorio las “Vueltas del Sombrero”.



*Las vueltas del sombrero  
Las vueltas de la vida...*

*La experiencia de hacer realidad  
los sueños!*

*Conversatorio  
Ángela Arévalo Gómez*

*“Un propósito de vida es una responsabilidad  
individual, indelegable y llena de oportunidades”*

**Fecha:** 15 o 16 de Julio  
**Lugar:** Aula de Capacitación

**Horarios:**

10:00 a.m. a 12:00 m.  
2:00 p.m. a 4:00 p.m.



**Anexo 33: Diseño de rotulación para lockers de la planta en Barrancabermeja.**

**ROBINSON FABIAN MEJIA  
ANALISTA DE CONTROL  
DE CALIDAD**



**CARLOS ANDRÉS CÁRDENAS  
ANALISTA DE CONTROL  
DE CALIDAD**



**KEVIN OMAR MARTÍNEZ OTERO  
ANALISTA DE CONTROL  
DE CALIDAD**



Anexo 34: Afiche curso de inglés para colaboradores.

**¡HELLO!**

**Mañana damos inicio al programa de estudio de inglés**

**Es momento de demostrar que**


**Si**

**es posible hablar una segunda lengua**

Jueves 24 de Abril 3:00 p.m. a 5:00 p.m.  
Viernes 25 de Abril 8:00 a.m. a 10:00 a.m.  
Aula de Capacitaciones



**LET'S GO**


*ecodiesel*




# ecoTIPS

## ¿Sabias que...?

-  En promedio imprimes 10 mil hojas de papel al año, lo que equivale a utilizar 3.700 litros de agua limpia y 30 arboles.
-  Por cada tonelada de papel que recicles, se salvarán 17 árboles, se ahorrarán 21 mil litros de agua y se evitará la emisión de 5 toneladas de dióxido de carbono a la atmósfera.

 **Piensa verde vive verde**

**Utiliza papel reciclado  
¡El Planeta te lo agradecerá!**



Campaña de comunicación y sensibilización interna, por una cultura organizacional comprometida con la preservación del medio ambiente.





Anexo 36: Plegable para apoyo en la actividad de divulgación del COPASO

**“Siempre  
Unidos por  
Nuestro  
Bienestar”**

**COMITÉ DE  
MEDICINA,  
HIGIENE Y  
SEGURIDAD  
INDUSTRIAL**

**COPASO**

ecodiesel  
colombia s.a.

ecodiesel  
colombia s.a.

Contáctanos  
[copasst@ecodieselcolombiasa.com](mailto:copasst@ecodieselcolombiasa.com)

## ¿CUÁL ES EL OBJETIVO PRINCIPAL DEL COPASO?

**Artículo 10.** El Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Salud Ocupacional dentro de la empresa y no se ocupará por tanto de tramitar asuntos referentes a la relación contractual-laboral propiamente dicha, los problemas de personal, disciplinarios o sindicales; ellos se ventilan en otros organismos y están sujetos a reglamentación distinta.

## ¿QUÉ FUNCIONES DESEMPEÑA EL COPASO?

**Artículo 11:** Son funciones del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, además de las señaladas por el artículo 26 del Decreto 624 de 1984, las siguientes:

Proponer a la administración de la empresa o establecimiento de trabajo la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.

- Proponer y participar en actividades de capacitación en salud ocupacional dirigidas a trabajadores, supervisores y directivos de la empresa o establecimiento de trabajo.
- Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de salud ocupacional en las actividades que éstos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes.
- Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la empresa de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes; promover su divulgación y observancia.
- Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer al empleado las medidas correctivas a que haya lugar para evitar sus ocurrencias. Evaluar los programas que se hayan realizado.

- Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área o sección de la empresa e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas o de control.
- Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores, en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.
- Servir como organismo de coordinación entre empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la salud ocupacional. Tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con la Salud Ocupacional.
- Servir como organismo de coordinación entre el empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la salud ocupacional. Tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con la Salud Ocupacional.
- Solicitar periódicamente a la empresa informes sobre accidentalidad y enfermedades profesionales con el objeto de dar cumplimiento a lo estipulado en la presente resolución.
- Elegir al secretario del comité.
- Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen, el cual estará en cualquier momento a disposición del empleador, los trabajadores y las autoridades competentes.
- Las demás funciones que le señalen las normas sobre Salud Ocupacional.

## INTEGRANTES

Jorge Herazo



PRESIDENTE

Diana Duque



SUPLENTE

Duberney Rangel



SECRETARIO

Deyanira Torres



SUPLENTE

Juan Navas



Hugo Corredor



PRINCIPALES

Luis Picón



Paola Quintero



SUPLENTE



Anexo 37: Diseño preliminar de mascota para el área de HSE.



# PROPÓSITO CENTRAL

## (MISIÓN)

*Somos una empresa productora y comercializadora de Biodiesel, trabajamos con integridad y compromiso con la vida, para generar valor a los accionistas, de manera sostenible, en armonía con nuestros clientes, trabajadores y proveedores, contribuyendo al desarrollo regional.*



# OBJETIVO RETADOR

## (VISIÓN)

*En el 2020 seremos reconocidos como líderes en el sector de Biocombustibles y Oleoquímica en Colombia por nuestra excelencia operacional, la innovación y el respeto por nuestro entorno.*





Anexo 39: Diseño de artes para el inicio del Mundial Brasil 2014.

# VIVE LA PASIÓN DEL MUNDIAL Y CONTÁGIATE DE ALEGRIA!



FECHA/HORA	PARTIDO	MAR 17 JUN 17:00	RUSIA vs COREA		
JUE 12 JUN 15:00	BRASIL vs CROACIA	MIÉ 18 JUN 11:00	HOLANDA vs AUSTRALIA		
VIE 13 JUN 11:00	MÉXICO vs CAMERÚN	MIÉ 18 JUN 14:00	ESPAÑA vs CHILE		
VIE 13 JUN 14:00	ESPAÑA vs HOLANDA	MIÉ 18 JUN 17:00	CROACIA vs CAMERÚN	LUN 23 JUN 11:00	ESPAÑA vs AUSTRALIA
VIE 13 JUN 17:00	CHILE vs AUSTRALIA	JUE 19 JUN 11:00	COLOMBIA vs C. MARFIL	LUN 23 JUN 15:00	BRASIL vs CAMERÚN
SÁB 14 JUN 11:00	COLOMBIA vs GRECIA	JUE 19 JUN 14:00	URUGUAY vs INGLATERRA	LUN 23 JUN 15:00	CROACIA vs MÉXICO
SÁB 14 JUN 14:00	URUGUAY vs C. RICA	JUE 19 JUN 17:00	GRECIA vs JAPÓN	MAR 24 JUN 11:00	URUGUAY vs ITALIA
SÁB 14 JUN 17:00	INGLATERRA vs ITALIA	VIE 20 JUN 11:00	C. RICA vs ITALIA	MAR 24 JUN 11:00	C. RICA vs INGLATERRA
SÁB 14 JUN 20:00	C. MARFIL vs JAPÓN	VIE 20 JUN 14:00	SUIZA vs FRANCIA	MAR 24 JUN 15:00	COLOMBIA vs JAPÓN
DOM 15 JUN 11:00	SUIZA vs ECUADOR	VIE 20 JUN 17:00	ECUADOR vs HONDURAS	MAR 24 JUN 15:00	GRECIA vs C. MARFIL
DOM 15 JUN 14:00	FRANCIA vs HONDURAS	SÁB 21 JUN 11:00	ARGENTINA vs IRÁN	MIÉ 25 JUN 11:00	ARGENTINA vs NIGERIA
DOM 15 JUN 17:00	ARGENTINA vs BOSNIA	SÁB 21 JUN 14:00	ALEMANIA vs GHANA	MIÉ 25 JUN 11:00	BOSNIA vs IRÁN
LUN 16 JUN 11:00	ALEMANIA vs PORTUGAL	SÁB 21 JUN 17:00	BOSNIA vs NIGERIA	MIÉ 25 JUN 15:00	SUIZA vs HONDURAS
LUN 16 JUN 14:00	IRÁN vs NIGERIA	DOM 22 JUN 11:00	BELGICA vs RUSIA	MIÉ 25 JUN 15:00	ECUADOR vs FRANCIA
LUN 16 JUN 17:00	GHANA vs USA	DOM 22 JUN 14:00	ARGELIA vs KORE	JUE 26 JUN 11:00	ALEMANIA vs USA
MAR 17 JUN 11:00	BÉLGICA vs ARGELIA	DOM 22 JUN 17:00	PORTUGAL vs USA	JUE 26 JUN 11:00	PORTUGAL vs GHANA
MAR 17 JUN 14:00	BRASIL vs MÉXICO	LUN 23 JUN 11:00	HOLANDA vs CHILE	JUE 26 JUN 15:00	BÉLGICA vs KOREA
				JUE 26 JUN 15:00	ARGELIA vs RUSIA



# VIVE LA PASIÓN DEL MUNDIAL Y CONTÁGIATE DE ALEGRÍA!

LLAVES	OCTAVOS DE FINAL	
1	1A vs 2B	SÁB 28 JUN 11:00
2	1C vs 2D	SÁB 28 JUN 15:00
3	1B vs 2A	DOM 29 JUN 11:00
4	1D vs 2C	DOM 29 JUN 15:00
5	1E vs 2F	LUN 30 JUN 11:00
6	1G vs 2H	LUN 30 JUN 15:00
7	1F vs 2E	MAR 1 JUL 11:00
8	1H vs 2G	MAR 1 JUL 15:00

FINAL	
G-1B vs G-2B	DOM 13 JUL 14:00

TERCER PUESTO	
P-1B vs P-2B	SÁB 12 JUL 15:00

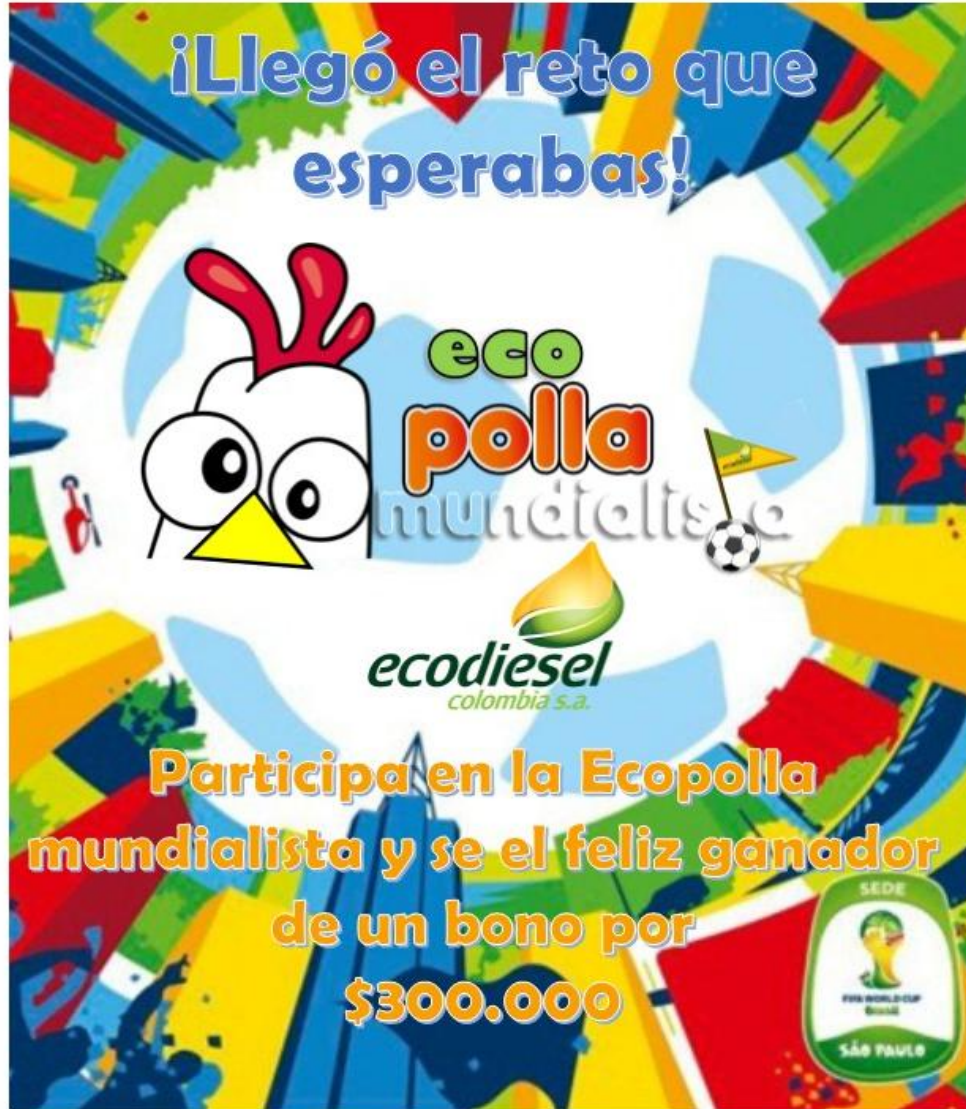
LLAVES	SEMIFINALES	
1B	1A vs 2A	MAR 8 JUL 15:00
2B	3A vs 4A	MIÉ 9 JUL 15:00

LLAVES	CUARTOS DE FINAL	
1A	G1 vs G2	VIE 4 JUL 11:00
2A	G3 vs G4	VIE 4 JUL 15:00
3A	G5 vs G6	SÁB 5 JUL 11:00
4A	G7 vs G8	SÁB 5 JUL 15:00





Anexo 40: Diseño lanzamiento Ecopolla





eco  
polla

mondialista





**Anexo 41: Creación del documento para participar en la Ecopolla.**



**¡Participa en la gran polla del Mundial Brasil 2014!  
Ganar es muy fácil**

1. pronostica el resultado final
2. responde las preguntas
3. Acierta
4. Y listo, te conviertes en el feliz ganador de un **Bono por \$300.000**

El premio se entregará al colaborador que cumpla una de las siguientes condiciones:

- Acertar con los primeros primeros 4 puestos de la clasificación final del Mundial 2014.
- Si no hay aciertos en el primer ítem, el que acierte el orden de los 3 primeros puestos de la clasificación final del Mundial 2014.
- Si no hay acierto en el primero y segundo ítem, el que acierte sin importar el orden los 4 equipos de la clasificación final del Mundial 2014.
- Si aciertan dos o más colaboradores, se realizará un sorteo para definir el ganador final.



**RESULTADOS**

PUESTO	PAÍS
<b>Primer Puesto</b>	
<b>Segundo Puesto</b>	
<b>Tercer Puesto</b>	
<b>Cuarto Puesto</b>	

**PREGUNTAS INSTITUCIONALES**

Marque con una x la respuesta que considere correcta:

1.Cuál es el objetivo de la evaluación de desempeño en Ecodiesel Colombia:

- Evidenciar que todos tenemos errores y por lo tanto no somos perfecto
- Evaluar de forma objetiva aspectos clave para nuestro desempeño organizacional, y así generar oportunidades de mejora y crecimiento tanto personal como profesional.
- Mejorar los lazos de amistad y camaradería entre todos los colaboradores

Anexo 42: Afiche para publicación en cartelera: “5 características de las personas más influyentes”.



**CARACTERÍSTICAS DE LAS PERSONAS MÁS INFLUYENTES**

Mario Javier Candela  
Revista Conteo

- 01 CONGRUENCIA**  
Sus palabras son respaldadas por cada uno de sus actos, cuida el valor de sus promesas y hace todo lo necesario por cumplirlas.
- 02 PERSISTENCIA**  
Están dispuestos siempre a intentarlo una vez más, reconocen en el esfuerzo la única garantía para alcanzar sus objetivos.
- 03 COMUNICACIÓN**  
Cada una de sus acciones lleva inmerso un mensaje claro, positivo y contundente.
- 04 GENEROSIDAD**  
Comparte sin reservas sus dones y cualidades, con la esperanza de contagiar a su entorno y mejorar conjuntamente en equilibrio.
- 05 PASIÓN**  
Cada acción que emprende lleva una carga adicional de energía producto de un deseo intrínseco por exceder las expectativas.

Anexo 43: Afiche para publicación en cartelera: “6 características del empleado estrella”.

# 6 CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEADO ESTRELLA

**ESTRELLA** 

*No hay duda que el capital más grande que tiene una empresa, no son sus máquinas o el dinero en el banco, sino la capacidad de respuesta y de producción que ésta tienen para entregar un producto o un servicio de excelente calidad. Sin embargo, algunos empleadores lo pasan por alto y no identifican a estas “estrellas” de la empresa.*

- 01 ALTA ESTIMA PERSONAL**  
Las personas que se quieren a sí mismas se preocupan por su trabajo y la calidad de éste, ellas no aceptan las cosas a medias o de bajo estándar porque quieren sentirse orgullosos de hacer las cosas bien.
- 02 AFINIDAD POR LA EMPRESA**  
Definitivamente uno de los sellos más importantes de un buen trabajador, es su deseo de estar donde está y no donde le toca. Nunca debe trabajar en una empresa de la que no se sienta orgulloso solo por ganar dinero, si lo hace, habrá vendido parte de la felicidad de su vida; ya que pasamos la mayor parte del tiempo en el trabajo.
- 03 EL EQUIPO PRIMERO**  
Los empleados verdaderamente importantes no andan alardeando ante otros, haciéndolos sentir mal o humillándolos, sino contribuyendo a que estos se sientan animados a trabajar en equipo y dar lo mejor de sí mismos en él.
- 04 PASIÓN POR EL TRABAJO**  
No es cierto lo que muchos dicen que nadie siente pasión por el trabajo, y que solo es una forma de ganar dinero. El empleado estrella siente amor por la actividad que realiza y se esmera en hacerla bien, a pesar de los inconvenientes.
- 05 EL DEBER PRIMERO**  
Cuando uno tiene los puntos anteriores bien claros, este punto se vuelve una respuesta automática y hace que una persona corra la “milla extra”, que nadie más está dispuesto a correr, haciéndolo imprescindible en la empresa; ya que ningún jefe inteligente saldría del mejor personal que tiene.
- 06 APUESTA A LARGO PLAZO**  
Como regla general para que una empresa crezca necesita que los empleados crezcan. Es por ello que el empleado estrella se capacita, busca instruirse, ya sea formal o informalmente, pregunta y ve su trabajo como un plan de vida o como un peñón más en su plan de vida.

## Anexo 44: Afiche para publicación en cartelera: “La familia es la empresa básica de la sociedad”.

**ecodiesel**  
colombia s.a.

# ¡LA FAMILIA es la empresa BÁSICA De la sociedad!

*La empresa familiar debe contar con un plan financiero bien estructurado, preparado cuidadosamente mediante un proceso que es similar al de las empresas comerciales o de servicios.*

**01**  
**ESTABLEZCA SUS OBJETIVOS FINANCIEROS PERSONALES**

Las metas financieras son las cosas que desea y que el dinero puede proveerle: educación, diversión, bienes materiales, poder, etc. La fijación de objetivos exige un esfuerzo mental importante que le ayudará a aclarar sus ideas y a definir con mayor precisión qué es lo que realmente quiere de la vida. El establecimiento de objetivos financieros debe responder a la pregunta: ¿Qué deseo tener en determinado tiempo?

**02**  
**ANALICE SU SITUACIÓN ACTUAL**

La evaluación de la situación actual es la base de cualquier plan. Para llevarla a cabo tendrá que evaluar y responder a la pregunta: ¿Dónde me encuentro ahora desde el punto de vista financiero? El análisis deberá ser realizado desde dos ángulos: en primer lugar la parte cuantitativa y en segundo lugar la parte conceptual. La primera la trabajará a través de sus estados financieros básicos: balance general, estado de ingresos y egresos y presupuesto. Para realizar la parte del análisis conceptual vamos a hacer uso de una herramienta muy utilizada hoy en día por las empresas, que también puede ser empleada por usted. Probablemente la conoce. En algunos textos aparece como DOFA y en otros como FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas).

**03**  
**DESARROLLE ESTRATEGIAS COMPLETAS PARA CADA UNO DE LOS OBJETIVOS**

La estrategia responde a la pregunta: ¿Cómo puedo ir desde aquí hasta donde quiero llegar? Y está basada en el análisis de su situación actual: sus estados financieros y su FODA. Estos le habrán mostrado las oportunidades que tendrá que aprovechar y los obstáculos que encontrará en el trayecto hacia sus objetivos.

**04**  
**MONITOREE PERIÓDICAMENTE SU PLAN FINANCIERO**

Periódicamente deberá hacer un alto en el camino para evaluar los resultados de su plan financiero. ¿Están llevándose a cabo las tareas programadas?, ¿están cumpliéndose las estrategias?, ¿están conduciéndose las estrategias planteadas hacia el logro de los objetivos?

**05**  
**DESARROLLE UN PLAN PARA CADA UNA DE LAS ESTRATEGIAS Y EJECÚTELO EN ORDEN CRONOLÓGICO**

La ejecución es generalmente el paso más difícil de la planificación. Este no es más que una lista de tareas que tendrá que realizar sistemáticamente día a día, hasta completar las estrategias que lo conduzcan hacia sus objetivos. El plan de acción tiene que ser monitoreado semanalmente.

**06**  
**REDEFINA OBJETIVOS**

Los objetivos financieros deben ser redefinidos cuando las circunstancias personales cambien significativamente: la independencia de la familia, el matrimonio, el nacimiento de los hijos, etc.



**Anexo 45: Afiche para publicación en cartelera: “10 consejos en comunicación estratégica para líderes de alto rendimiento”.**



# 10 CONSEJOS EN COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA PARA LÍDERES DE ALTO RENDIMIENTO

- 1 TODO COMUNICA**

Recuerde que todo comunica su forma de vestir, hablar, dirigirse a los empleados. Por tal razón, sea cuidadoso en todas sus formas de actuar, ya que es el ejemplo máximo de la organización. “Las organizaciones son el reflejo de sus líderes” no lo olvide.
- 2 APROVECHE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS**

Las nuevas tecnologías le ofrecen todos los escenarios para que pueda comunicarse cuando lo requiera. Actualícese y utilícelos de la mejor manera posible.
- 3 TONO DE COMUNICACIÓN DEFINIDO**

El tono de comunicación es clave para lograr credibilidad y cercanía. Su tono de comunicación debe ser respetuoso, corporativo, constructivo y de crecimiento.
- 4 REUNIONES EFECTIVAS**

Las reuniones son momentos claves en las organizaciones para construir y avanzar en los objetivos propuestos. Tenga en cuenta que una reunión siempre debe tener una agenda y unos compromisos que cumplir. Maneje eficazmente este escenario de interacción con sus equipos cercanos.
- 5 CLARIDAD**

Sea lo suficientemente claro en todas sus intervenciones e indicaciones; recuerde que no pueden quedarse espacios para la incertidumbre y el chisme.
- 6 COMPRENDA EL ENTORNO**

Entienda sus públicos y escenarios de interacción, esto le permitirá tener discursos claros y con contundencia para sacar el mayor provecho y posicionar su liderazgo.
- 7 APERTURA A LOS CUESTIONAMIENTOS**

Esté abierto a las preguntas, los cuestionamientos enriquecen la conversación y permiten visualizar aspectos que a veces se pasan por alto. El reto está en dar la respuesta acertada y pertinente para generar confianza.
- 8 DISCURSO GERENCIAL CONSOLIDADO**

Construya su discurso, los líderes de alto rendimiento siempre están listos, tenga en cuenta siempre cifras, hechos relevantes de la compañía y aspectos de gestión que son significativos.
- 9 SABER ESCUCHAR**

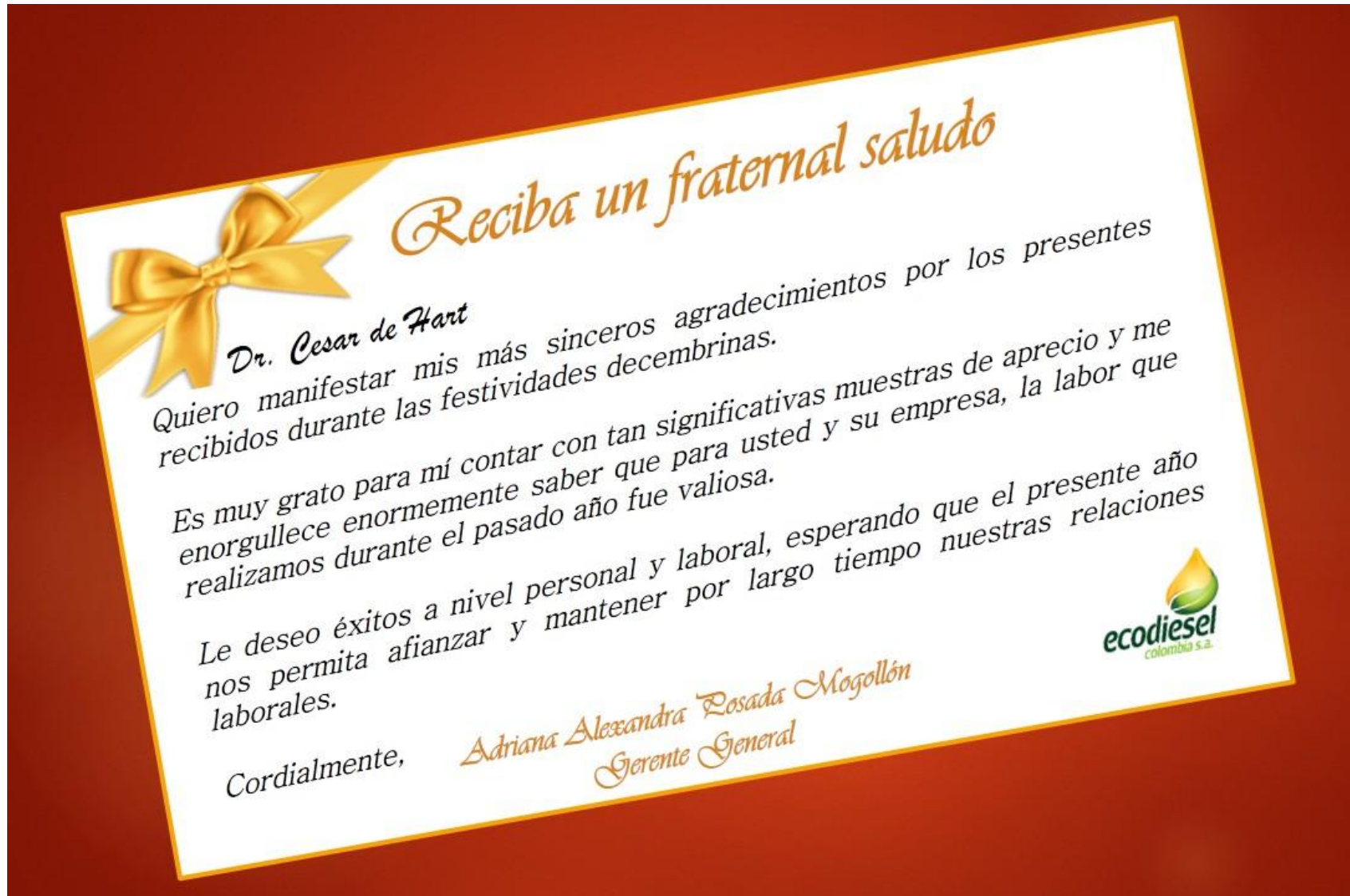
La escucha es de las acciones con mayor poder en los procesos de comunicación, desde el espacio de escuchar lo que el otro tiene para decirle, analícelo y tome sus decisiones. El que sabe escuchar, sabe comunicar.
- 10 EL RESPETO**

Sus empleados no son ni sus hijos, ni sus familiares; el respeto y el profesionalismo son características ineludibles de los líderes actuales es así que conozca a sus empleados, llámelos por su nombre, los adjetivos o diminutivos no son bien vistos en líderes con alto perfil y que reconocen en el otro un par de gestión para lograr los objetivos organizacionales.

Tomado de: Revista Conteo  
 Autor: Tatiana Pardo  
 Estratega en Comunicación y Marketing



Anexo 46: Tarjeta de agradecimiento a proveedores.



# *Reciba un fraternal saludo*

*Sr. Luis Miguel Rivera  
Multicauchos*

*En Ecodiesel Colombia S.A. siempre pensamos en nuestros  
colaboradores: ¡porque cualquier ocasión es especial  
para desearles éxito a nivel  
personal y profesional!*

*Reciba este obsequio como muestra de nuestro más sincero  
agradecimiento e interés por afianzar y mantener  
nuestras relaciones comerciales  
con usted y su compañía.*



*Ing. Manuel Fernández  
Coordinador Administrativo y Financiero*

*Deyanira Torres- Nelson Zapata  
Profesionales de Compras*



Anexo 47: Cumpleaños por mes: enero, febrero, marzo, abril, mayo y junio.



# Feliz Cumpleaños

## FEBRERO

Jorge Luis Vargas Rivera	06
Francy Liliana Bonilla Rondón	08
Estrella Barrera Lizaraso	16
Edinson Alexander Arboleda Góngora	17
Carlos Alfredo Rodríguez Díaz	18
Deinnys Yesid Cruz Riaño	25
Antoni Francisco Marconi Rivera	25
Diego Armando Romero Espitia	26





# MARZO

¡FELIZ CUMPLEAÑOS!



OLGA LUCIA MANTILLA QUINTERO	6
JAIRO ALONSO GORDON QUINTERO	12
FABIAN DARIO MENDOZA MARTINEZ	15
MILLER AUGUSTO SOSSA JAIMES	17
RAOMIR MERCADO SERPA	18
PATRICIA CARDENAS YEPES	24
JUAN GUILLERMO RESTREPO AHUMADA	25
HUGO ARMANDO RUIZ VECINO	26
CARLOS ANDRES CARDENAS ATENCIO	28
ALVARO JULIAN TOLOSA QUINTERO	29
EMERSON JAIR DURAN SUAREZ	29

# FELIZ CUMPLEAÑOS

- 6 José Alexander Vidal Meneses
- 7 Sneider Andrés Martínez Moncada
- 7 Claudia Cecilia Solano Gélvez
- 12 Christian Martínez Ortiz
- 16 Celmira Castro Ortiz
- 17 Adrián Requena Hernández

**ABRIL**







# ¡Feliz Cumpleaños!



Diana Carolina Duque Marín	03
Lizandro Guarnizo Duarte	03
Ángela María Carmona Zuluaga	05
Yenis Moreno Medina	10
Cristian Orlando Martin Moreno	11
Andy Favian Suarez Perez	13
Eder Jesús Torres Navarro	17



## Mayo

# FELIZ CUMPLEAÑOS

<b>Gloria Esperanza Suarez Rios</b>	<b>9</b>
<b>Juan Andrés Nava; Ramírez</b>	<b>10</b>
<b>Emerson Yesid Ramírez Zambrano</b>	<b>10</b>
<b>Luis Javier Torres Caballero</b>	<b>14</b>
<b>Luis Fernando Picón Contreras</b>	<b>16</b>
<b>Leonel Alexis Santos Contreras</b>	<b>17</b>
<b>Deyanira Torres Rueda</b>	<b>20</b>
<b>Maria Cristina Ardila Ortiz</b>	<b>21</b>
<b>Andrea Juliana Rueda Castillo</b>	<b>25</b>
<b>Jannyer Mariano Blanco Maurello</b>	<b>28</b>
<b>Jonathan David Rubio Herrera</b>	<b>28</b>
<b>Silvia Fernanda Cárdenas Molina</b>	<b>29</b>



# JULIO

Ruben Darío Vargas	03
Paola Andrea Quintero	11
Laura Yaneth Galvis	11
Luis Enrique Carreño	14
Deiver Andrés Robles	15
Daniela Jaimes Bautista	16
Maria Patricia Garnica	18
Edgar Rivero Prada	24
ime Gómez Ardila	27

FELIZ  
DÍA!!





**Anexo 48: Condolencias por pérdida de un ser querido.**

*“...Y Jesús dijo: Yo soy la resurrección y la vida: el que cree en mí, aunque esté muerto, vivirá. Y todo aquel que vive y cree en mí, no morirá eternamente...”*

*Apocalipsis 14:13*

*Ecodiesel ofrece sus más sentidas condolencias a la familia de nuestra compañera **Andrea Juliana Rueda Castillo, Auxiliar Contable**; por el fallecimiento de su **Abuela la Sra. Pastora Serrano de Castillo**.*

---

*Su velación se lleva a cabo en la **Funeraria Jardines la Colina** en la calle 42 #27- 59 B. Sotomayor.*

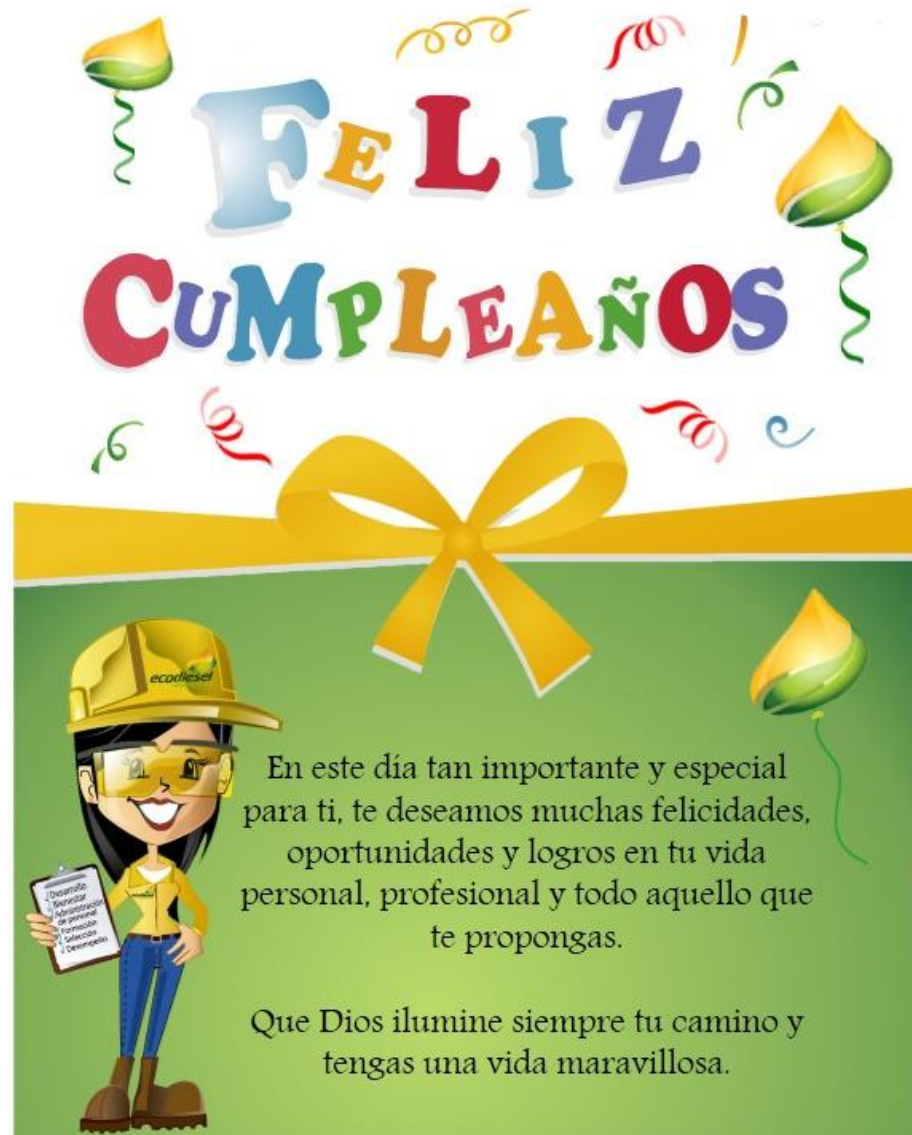
*La Eucaristía y posterior sepelio se realizará mañana **Miércoles 07 de Mayo** a las 3:00 p.m., en el **Cementerio las Colinas**.*



**Anexo 49: Tarjeta de felicitación por nacimiento**



Anexo 50: Tarjeta de cumpleaños personalizada.







En este día tan importante y especial para ti,  
te deseamos muchas felicidades,  
oportunidades y logros en tu vida personal,  
profesional y todo aquello que te propongas.

Que Dios ilumine siempre tu camino y tengas  
una vida maravillosa.



# FELIZ CUMPLEAÑOS



En este día tan importante y especial para ti, te deseamos muchas felicidades, oportunidades y logros en tu vida personal, profesional y todo aquello que te propongas.

Que Dios ilumine siempre tu camino y tengas una vida maravillosa.





Anexo 51: Recordatorio virtual de cumpleaños.



Anexo 52: Tarjeta de despedida para colaboradores.





Anexo 53: Tarjeta con motivo del día de la mujer.



Anexo 54: Tarjeta con motivo del día del hombre.










Anexo 56: Tarjeta con motivo del día del niño.



Anexo 57: Tarjeta con motivo del día de la madre.



**Anexo 58:** Solicitud de cotizaciones para impresión y diseños requeridos por el área de Gestión Humana.

 <p>ALFONSO M. TARAZONA MORENO          NIT: 13.833.813 - 7 Régimen Común          Calle 58 No. 27 - 88 Bucaramanga - Colombia          PBX: +57 - 7 - 857 71 11 Fax: 857 78 38          E-mail: irisimpresores@intercable.net.co</p>	<b>COTIZACIÓN No. 038554</b>	
	FECHA EXPEDICIÓN : Febrero 21 de 2014	
	VÁLIDO HASTA : Marzo 1 de 2014	
	Nit: _____	Pág. 1
	Teléfono : _____	
Señores : ECODIESEL	Forma de Pago : Crédito a 30 días	
Dirección : _____	Ppt: - - -	
Ciudad : BUCARAMANGA		
Plazo de Entrega : _____		
Solicitado Por : _____		

Cant.	Descripción	Vr. Unit.	Subtotal	% I.V.A	Total
100	AGENDAS ECOLOGICAS CARATULA IMPRESA POLICROMIA PLASTIFICADA MATE COLAMINADO CARTONM DE 2 M.M. 1 BOLSILLO IMPRESO A UN COLOR 2 LADOS CARTULINA ECOLOGICA DE 180 GR 80 HOJAS RAYADAS IGUALES IMPRESOS A UN COLOR DOS LADOS ANILLADO DOBLE OO 2 TRAMOS TAMAÑO 27.5X21 CM	16,000.00	1,600,000.00	16.00	1,856,000.00
200	AGENDAS ECOLOGICAS CARATULA IMPRESA POLICROMIA PLASTIFICADA MATE COLAMINADO CARTONM DE 2 M.M. 1 BOLSILLO IMPRESO A UN COLOR 2 LADOS CARTULINA ECOLOGICA DE 180 GR 80 HOJAS RAYADAS IGUALES IMPRESOS A UN COLOR DOS LADOS ANILLADO DOBLE OO 2 TRAMOS TAMAÑO 27.5X21 CM	10,500.00	2,100,000.00	16.00	2,436,000.00
Asesor : CLAUDIA LILIANA LIZARAZO			SUBTOTAL :		3,700,000.00
Observación :			IVA :		592,000.00
			TOTAL :		4,292,000.00





NIT: 890.209.965-0

Bucaramanga, martes, 01 de julio de 2014

Propuesta No. 75495-1

Señores:

**ECODIESEL COLOMBIA S. A.**

Sr. ANGELA AREVALO, DEYANIRA TORRES deyanira.torres@ecodieselcolombia.co  
CARRERA 31 No 51-74 OF.1201 BARRIO SOTOMAYOR BUCARAMANGA

Descripción				
<b>DIGITAL- ECODIESEL - RETABLOS CON IMPRESIÓN REGLAMENTO AULA 2 -EN VINILO LAMINADO - 60 X 40 CMS - 1 UND</b>				
Impresión: full color Resolución: alta Tamaños 60 x 40 cms Acabado: laminado para mayor durabilidad y pegado en retablo de MDF 9 mm No incluye instalación, Cliente suministra arte.				
Cantidad	Valor Unitario	SubTotal	I.V.A.	Valor Total
1	\$88,200.00	\$88,200	\$14,112	\$102,312
Condiciones				
Forma de Pago:	30 días fecha factura	Negociación:		EXW Entrega en Bucaramanga
Validez:	30 DIAS			
Plazo de Entrega:				
- Toda modificación que se realice en el desarrollo del trabajo que no esté contemplada en la propuesta se facturará por separado. - El I.V.A será facturado salvo la presentación del documento de exención.				
Cordialmente:		Aceptada:		
GUILLELMO ZAMUDIO		Firma y Sello: _____ Fecha: _____		
La presente aceptación hará las veces de orden de compra. Favor firmar y enviar vía fax o correo electrónico.				

Centro de Creatividad / Villa sofía calle 64C No. 3 BW - 05 Plazuela Real / Pbx: (57) (7) 644 8350 / Fax: (57) (7) 641 3296 PGO 006-007-01  
mercadeo@publicom.co Bucaramanga - Colombia

www.publicom.co

Bucaramanga, Julio 7 de 2014

Señores:  
ECODIESEL COLOMBIA S.A.  
Ciudad

Cordial saludo:

En atención a su solicitud nos permitimos presentar la cotización referente a la impresión y producción de retablo para reglamento:

Retablo en MDF con vinilo adhesivo impreso (diseño enviado por el cliente) de tamaño de 60 cm x 40 cm con cinta doble fas para adherir al contenedor

Valor.....\$ 180.000

Retablo en MDF con vinilo adhesivo impreso (diseño enviado por el cliente) de tamaño de 60 cm x 40 cm con distanciadores de aluminio para fijar a la pared

Valor.....\$ 225.000

El tiempo para la fabricación del retablo será de 5 días hábiles, agradecemos la atención prestada y quedamos a la espera de una respuesta, cordialmente,


Oscar Santamaría Bueno  
Director General Agencia Ideas



Carrera 29 No. 40 - 22  
Tel. 6991602  
Móvil 316 4753435  
agenciaideas.contacto@gmail.com



## Anexo 59: Caracterización Proceso de Comunicaciones

	MACROPROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		CÓDIGO: CT-DE-COM-001		
	CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO COMUNICACIONES		Versión : 01 Pág. 1/3		
+					
NOMBRE DEL PROCESO	COMUNICACIONES	RESPONSABLE	Profesional Gestión Estratégica		
		PARTICIPANTES	Gerente General, Profesional Gestión Estratégica, Coordinador Gestión del Capital Humano, Practicante Comunicación Social.		
OBJETIVO DEL PROCESO	Desarrollar e implementar estrategias de comunicación que garanticen la difusión e intercambio de información de manera oportuna, transparente y eficaz con los diferentes grupos de interés internos y externos de Ecodiesel Colombia S.A.				
ALCANCE DEL PROCESO	Inicia en la identificación de necesidades en el área de comunicaciones y finaliza con la toma de acciones de mejora en el proceso.				
□					
<b>PROVEEDOR</b>	<b>INSUMO (Entrada)</b>	<b>PHVA</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>PRODUCTO (Salida)</b>	<b>CLIENTES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>🔹 Alta Dirección.</li> <li>🔹 Grupos de interés internos y externos.</li> <li>🔹 Todos los procesos.</li> <li>🔹 Comunidad en General.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>🔹 Políticas Institucionales.</li> <li>🔹 Normatividad Aplicable.</li> <li>🔹 Solicitud de servicios de comunicación e Información.</li> <li>🔹 Necesidades de las áreas.</li> <li>🔹 Información sobre los procesos y entes vinculados directa e indirectamente con la empresa.</li> <li>🔹 Herramientas TIC's.</li> <li>🔹 Revisión documental.</li> <li>🔹 Sondeo de Opinión.</li> <li>🔹 Formato de Requisición de servicios de comunicación.</li> </ul>	<b>P</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>🔹 Identificación de necesidades en los recursos previstos para el área de comunicaciones.</li> <li>🔹 Diseño del plan de acción para la comunicación Institucional.</li> <li>🔹 Diseño de propuesta para la prestación de servicios de comunicación requeridos por los diferentes procesos.</li> <li>🔹 Diseño y definición de estrategias y políticas de comunicación Institucional.</li> <li>🔹 Estructuración de planes de ejecución para actos y/o eventos propuestos por la empresa y que requieran divulgación en medios de comunicación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>🔹 Requisición de recursos para el área de comunicaciones.</li> <li>🔹 Plan de acción para la comunicación Institucional.</li> <li>🔹 Propuesta para la prestación de servicios de comunicación requeridos por los diferentes procesos.</li> <li>🔹 Políticas y Estrategias de comunicación Institucional.</li> <li>🔹 Plan de ejecución para actos y/o eventos propuestos por la empresa y que requieran divulgación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>🔹 Alta Dirección.</li> <li>🔹 Grupos de interés internos y externos.</li> <li>🔹 Todos los procesos.</li> </ul>
Elaboró: Practicante SIG		Revisó: Profesional Gestión Estratégica		Aprobó: Gerente General	
Fecha: 28 de febrero de 2014		Fecha:		Fecha:	



MACROPROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

CÓDIGO: CT-DE-COM-001

CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO COMUNICACIONES

Versión : 01

Pág. 2/3

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Propuesta revisada y aprobada para la prestación de servicios de comunicación a los diferentes procesos.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluación y selección de medios y sistemas de comunicación.</li> <li>Tramitar solicitudes de medios de comunicación.</li> <li>Desarrollar e implementar estrategias de comunicación interna y externa.</li> <li>Coordinar la realización de publicaciones institucionales o de materiales de difusión interna.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>en medios de comunicación.</li> <li>Información estructurada, veraz y oportuna.</li> <li>Publicaciones institucionales.</li> <li>Material de difusión interna.</li> <li>Archivo de prensa y fotográfico.</li> <li>Protocolo para actos y/o eventos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grupos de Interés internos y externos.</li> <li>Todos los procesos.</li> <li>Medios de comunicación.</li> <li>Comunidad en General.</li> </ul>
			<p><b>H</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinar los actos y/o eventos de la empresa que requieran divulgación en medios de comunicación.</li> <li>Diagnóstico de la información primaria y secundaria.</li> <li>Elaborar y actualizar Archivo de prensa y fotográfico.</li> <li>Aseesoramiento en protocolos y comunicaciones a los diferentes niveles de la organización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar seguimiento y medición del proceso.</li> <li>Verificar el cumplimiento del plan de acción para la comunicación institucional</li> <li>Verificar el cumplimiento de los planes de ejecución para actos y/o eventos propuestos por la empresa y que requieran divulgación en medios de comunicación.</li> <li>Medir la efectividad de la información suministrada; así como los medios utilizados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informes de seguimiento y medición del proceso.</li> <li>Informes de cumplimiento en planes de acción y planes de ejecución.</li> <li>Conglomerado de opinión sobre la información suministrada y medios utilizados.</li> </ul>

Elaboró: Practicante SIG

Revisó: Profesional Gestión Estratégica

Aprobó: Gerente General

Fecha: 28 de febrero de 2014

Fecha:

Fecha:

	<b>MACROPROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	CÓDIGO: CT-DE-COM-001
	<b>CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO COMUNICACIONES</b>	Versión : 01
		Pág. 3/3

	<b>A</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>👉 Formular ajustes al plan de acción para la comunicación Institucional.</li> <li>👉 Elaborar e implementar las acciones preventivas, correctivas y de mejora.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>👉 Ajustes al plan de acción para la comunicación Institucional.</li> <li>👉 Acciones preventivas, correctivas y de mejora</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>👉 Proceso de comunicaciones.</li> <li>👉 Proceso de SIG.</li> </ul>
<b>DOCUMENTOS</b>	<b>REGISTROS</b>		<b>PARAMETROS DE CONTROL</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política de Comunicaciones</li> <li>• Procedimiento de comunicaciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formato de requisición de servicios de comunicación.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de cumplimiento en el Plan de Comunicaciones.</li> <li>• Nivel de satisfacción y comprensión de la información suministrada.</li> </ul>	
<b>RECURSOS</b>	<b>SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN</b>		<b>REQUISITOS LEGALES Y OTROS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instalaciones Físicas.</li> <li>• Equipos de Oficina.</li> <li>• Software especializado en diseño.</li> <li>• Equipos de cómputo.</li> <li>• Acceso a Internet e Intranet.</li> <li>• Herramientas electrónicas de comunicación (Video Beam, Tablets, TV, Reproductores de Audio y accesorios complementarios)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento en los plazos establecidos para las publicaciones institucionales.</li> <li>• Cumplimiento en el protocolo de eventos dirigidos por comunicaciones.</li> </ul>			
<b>ASPECTOS AMBIENTALES SIGNIFICATIVOS:</b> Véase matriz de aspectos e impactos ambientales.			<b>PELIGROS Y RIESGOS:</b> Véase matriz de peligros y riesgos.	

Elaboró: Practicante SIG	Revisó: Profesional Gestión Estratégica	Aprobó: Gerente General
Fecha: 28 de febrero de 2014	Fecha:	Fecha:

## Anexo 60: Política de Comunicación

	PROCESO DE COMUNICACIONES	CÓDIGO: PD-DE-COM-001
	POLÍTICA DE COMUNICACIONES	Versión: 01
		Pág. 1/39

### INTRODUCCIÓN

El presente Manual de Comunicación, tiene como finalidad convertirse en una herramienta de gran utilidad para atender las necesidades comunicacionales de Ecodiesel Colombia S.A, a través de la reglamentación de Políticas y procedimientos, que debe seguir la organización, a fin de garantizar una comunicación efectiva, veraz y oportuna con sus públicos Internos.

De igual forma se busca describir los medios que utiliza la organización para comunicar sus mensajes, los responsables de su manejo, los requisitos de la información que se divulga al igual que la periodicidad en su publicación.

### CAPITULO I

#### POLÍTICA DE COMUNICACIÓN

##### 1. CONDICIONES GENERALES:

- Los lineamientos de comunicación en Ecodiesel Colombia S.A. deberán ser asumidos y aplicados por todos los miembros de la organización, a fin de garantizar la efectividad del proceso de comunicación organizacional y contribuir con la consecución de los objetivos Institucionales.
- Ecodiesel Colombia S.A. deberá mantener una comunicación eficaz entre todas las áreas de la organización, a través de la cual se garantice el intercambio informativo en todas las direcciones, (de forma descendente, ascendente y horizontal).
- El departamento de comunicaciones deberá establecer los parámetros de recolección, tratamiento informativo, responsables divulgación a través de los medios de comunicación internos, que se describen en la presente política.
- Solo se podrán transmitir a través de los medios Instituciones, contenidos autorizados y remitidos por la fuente oficial, que cumplan con los requerimientos para ser publicados.
- Toda solicitud de apoyo al Departamento de Comunicaciones, deberá realizarse en el Formato Requisición de Servicios de Comunicaciones FR-DE-COM-001.

VERSION INICIAL			
Fecha: 16/04/2014	Elaboró: Practicante SIS / Practicante Comunicaciones	Revisó: Practicante Comunicaciones / Ingeniero Gestión Estratégica	Aprobó: Gerente General
VERSION ACTUAL			
Fecha: 16/04/2014	Elaboró: Practicante SIS / Practicante Comunicaciones	Revisó: Practicante Comunicaciones / Ingeniero Gestión Estratégica	Aprobó: Gerente General

	PROCESO DE COMUNICACIONES	CÓDIGO: PD-DE-COM-001
	POLÍTICA DE COMUNICACIONES	Versión: 01
		Pág. 2/39

### 1.1 COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL INTERNA

- Se entiende por comunicación organizacional interna, aquella que va dirigida al público interno de Ecodiesel Colombia S.A conformado por Gerencia, Directivos y empleados, con el objetivo de alinearlos a la dinámica institucional, mediante un intercambio informativo que garantice el adecuado cumplimiento de sus responsabilidades y propenda por el fortalecimiento del clima laboral.
- La Comunicación Interna permitirá compartir con todos los miembros de Ecodiesel Colombia S.A., los objetivos estratégicos y la cultura organizacional, al igual que contribuir a optimizar y agilizar los diferentes procesos, mediante la información completa y oportuna.
- Las comunicaciones institucionales con los empleados deben darse de forma clara, respetuosa y oportuna, garantizando la posibilidad de participación por parte de éstos.
- La construcción de los mensajes internos debe darse mediante el uso de un lenguaje claro, respetuoso y ameno, para generar cercanía con los miembros de la organización; será posible tutear en el mensaje.
- Dado el caso, podrá emplearse un lenguaje técnico, propio de la actividad comercial (producción de Biodiesel), siempre y cuando este sea manejado por los trabajadores o en su defecto, se presentarán las aclaraciones pertinentes mediante el uso de ( ).
- El flujo informativo entre la gerencia, directivos y empleados de Ecodiesel Colombia S.A., será cordial y bidireccional promoviendo el fortalecimiento de trabajadores propositivos y participativos, encaminado siempre al mejoramiento del clima laboral.
- Por ningún motivo, los medios de comunicación internos podrán desplazar a los medios de comunicación interpersonales, su aporte debe ser usado para contribuir al refuerzo de los mensajes institucionales.

VERSION INICIAL			
Fecha: 16/04/2014	Elaboró: Practicante SIS / Practicante Comunicaciones	Revisó: Practicante Comunicaciones / Ingeniero Gestión Estratégica	Aprobó: Gerente General
VERSION ACTUAL			
Fecha: 16/04/2014	Elaboró: Practicante SIS / Practicante Comunicaciones	Revisó: Practicante Comunicaciones / Ingeniero Gestión Estratégica	Aprobó: Gerente General

	PROCESO DE COMUNICACIONES	CÓDIGO: PD-DE-COM-001
	POLÍTICA DE COMUNICACIONES	Versión: 01 Pág. 1/39

## INTRODUCCIÓN

El presente Manual de Comunicación, tiene como finalidad convertirse en una herramienta de gran utilidad para atender las necesidades comunicacionales de Ecodiesel Colombia S.A, a través de la reglamentación de Políticas y procedimientos, que debe seguir la organización, a fin de garantizar una comunicación efectiva, veraz y oportuna con sus públicos internos.

De igual forma se busca describir los medios que utiliza la organización para comunicar sus mensajes, los responsables de su manejo, los requisitos de la información que se divulga al igual que la periodicidad en su publicación.

## CAPITULO I POLÍTICA DE COMUNICACIÓN

### 1. CONDICIONES GENERALES:

- Los lineamientos de comunicación en Ecodiesel Colombia S.A. deberán ser asumidos y aplicados por todos los miembros de la organización, a fin de garantizar la efectividad del proceso de comunicación organizacional y contribuir con la consecución de los objetivos Institucionales.
- Ecodiesel Colombia S.A. deberá mantener una comunicación eficaz entre todas las áreas de la organización, a través de la cual se garantice el intercambio informativo en todas las direcciones, (de forma descendente, ascendente y horizontal).
- El departamento de comunicaciones deberá establecer los parámetros de recolección, tratamiento informativo, responsables divulgación a través de los medios de comunicación internos, que se describen en la presente política.
- Solo se podrán transmitir a través de los medios Instituciones, contenidos autorizados y remitidos por la fuente oficial, que cumplan con los requerimientos para ser publicados.
- Toda solicitud de apoyo al Departamento de Comunicaciones, deberá realizarse en el Formato Requisición de Servicios de Comunicaciones FR-DE-COM-001.

VERSION INICIAL			
Fecha: 14/04/2014	Elaboró: Practicame SIG / Practicame Comunicaciones	Revisó: Practicame Comunicaciones / Ingeniero Gestión Estratégica	Aprobó: Gerente General
VERSION ACTUAL			
Fecha: 14/04/2014	Elaboró: Practicame SIG / Practicame Comunicaciones	Revisó: Practicame Comunicaciones / Ingeniero Gestión Estratégica	Aprobó: Gerente General

	PROCESO DE COMUNICACIONES	CÓDIGO: PD-DE-COM-001
	POLÍTICA DE COMUNICACIONES	Versión: 01 Pág. 2/39

### 1.1 COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL INTERNA

- Se entiende por comunicación organizacional interna, aquella que va dirigida al público interno de Ecodiesel Colombia S.A conformado por Gerencia, Directivas y empleados, con el objetivo de alinearlos a la dinámica institucional, mediante un intercambio informativo que garantice el adecuado cumplimiento de sus responsabilidades y propenda por el fortalecimiento del clima laboral.
- La Comunicación interna permitirá compartir con todos los miembros de Ecodiesel Colombia S.A., los objetivos estratégicos y la cultura organizacional, al igual que contribuir a optimizar y agilizar los diferentes procesos, mediante la información completa y oportuna.
- Las comunicaciones institucionales con los empleados deben darse de forma clara, respetuosa y oportuna, garantizando la posibilidad de participación por parte de éstos.
- La construcción de los mensajes internos debe darse mediante el uso de un lenguaje claro, respetuoso y ameno, para generar cercanía con los miembros de la organización; será posible tutear en el mensaje.
- Dado el caso, podrá emplearse un lenguaje técnico, propio de la actividad comercial (producción de Biodiesel), siempre y cuando este sea manejado por los trabajadores o en su defecto, se presentarán las aclaraciones pertinentes mediante el uso de ( ).
- El flujo informativo entre la gerencia, directivas y empleados de Ecodiesel Colombia S.A., será cordial y bidireccional promoviendo el fortalecimiento de trabajadores propositivos y participativos, encaminado siempre al mejoramiento del clima laboral.
- Por ningún motivo, los medios de comunicación internos podrán desplazar a los medios de comunicación interpersonales, su aporte debe ser usado para contribuir al refuerzo de los mensajes institucionales.

VERSION INICIAL			
Fecha: 14/04/2014	Elaboró: Practicame SIG / Practicame Comunicaciones	Revisó: Practicame Comunicaciones / Ingeniero Gestión Estratégica	Aprobó: Gerente General
VERSION ACTUAL			
Fecha: 14/04/2014	Elaboró: Practicame SIG / Practicame Comunicaciones	Revisó: Practicame Comunicaciones / Ingeniero Gestión Estratégica	Aprobó: Gerente General



## Anexo 61: Procedimiento para la gestión y publicación del informativo Ecodice: PR-DE-COM- 001.

	PROCESO DE COMUNICACIONES	CÓDIGO: PR-DE-COM-001
	PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN Y PUBLICACIÓN DEL INFORMATIVO ECODICE	Versión: 01 Pág. 1/9

### SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

#### PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN Y PUBLICACIÓN DEL INFORMATIVO ECODICE

VERSIÓN INICIAL DEL DOCUMENTO			
FECHA (DD/MM/AAAA) 02/04/2014	ELABORÓ: Practicante SIG / Pasante Comunicaciones	REVISÓ: Profesional de Gestión Estratégica	APROBÓ Gerencia General

VERSIÓN VIGENTE		
VERSIÓN 01	FECHA (DD/MM/AAAA) 02/04/2014	DESCRIPCIÓN Versión Inicial

Si este documento se imprime se constituye en una COPIA NO CON FOLIADA; no haga copias de este documento porque con el riesgo de utilizar información desactualizada. Consúltelo directamente desde [Majurocigo](#).

	PROCESO DE COMUNICACIONES	CÓDIGO: PR-DE-COM-001
	PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN Y PUBLICACIÓN DEL INFORMATIVO ECODICE	Versión: 01 Pág. 2/9

### 1. OBJETIVO

Establecer los criterios de selección, elaboración, publicación y actualización de la información que se publica periódicamente en el Informativo ECODICE.

### 2. ALCANCE

Este procedimiento aplica a los diferentes procesos de la empresa y está definido desde la recolección de información, hasta su publicación en el Informativo ECODICE, así como su actualización periódica.

### 3. DEFINICIONES

**Informativo ECODICE:** Medio de comunicación institucional interno, a través del cual se abordan temáticas relacionadas con pronunciamientos de la Gerencia, información propia del área de Gestión Humana y el área de proyectos de Ecodiesel Colombia S.A., al igual que temáticas referentes a identidad, cultura organizacional, valores y filosofía de la empresa.

**Comunicación organizacional interna:** Se entiende por comunicación organizacional interna, aquella que va dirigida al público interno de Ecodiesel Colombia S.A. conformado sus colaboradores, con el objeto de alinearlos a la dinámica institucional, mediante un intercambio informativo que garantice el adecuado cumplimiento de sus responsabilidades, propenda por su bienestar y contribuya al fortalecimiento del clima laboral.

**Arte:** Estructuración y plasmación en formato gráfico (visual) de la información recolectada para el Informativo ECODICE. El Arte, hace referencia al diseño gráfico del Informativo anterior a su impresión.

### 4. RESPONSABILIDADES


**Practicante en Comunicaciones:** Responsable de solicitar, recolectar, verificar y estructurar la información publicable en el informativo ECODICE, de acuerdo a los parámetros y tiempos establecidos en el presente documento, así como del diseño preliminar del Arte y su posterior publicación en los lugares que corresponde.

**Profesional Gestión Humana:** Responsable de seleccionar y suministrar periódicamente información veraz, de calidad e interés general; correspondiente a las secciones de Bienvenidos y Balance de Vida – Trabajo.


**Coordinación Gestión Humana y Responsabilidad Corporativa:** Responsable de validar la estructura y contenido de las secciones de Bienvenidos, Balance Vida – Trabajo y otras referentes al área, dentro del diseño del arte previo a su impresión y publicación.

Si este documento se imprime se constituye en una COPIA NO CON FOLIADA; no haga copias de este documento porque con el riesgo de utilizar información desactualizada. Consúltelo directamente desde [Majurocigo](#).

Anexo 62: Formato de requisición de servicios de comunicación FR-DE-COM-001.

	<b>PROCESO DE COMUNICACIONES</b>		INSTR. 18-DE-COM-001		
	<b>SOLICITUD DE REQUISICIÓN DE SERVICIOS DE COMUNICACIONES</b>		VERSIÓN 01 Pág. 172		
<b>INFORMACIÓN GENERAL</b>					
FECHA: <input type="text"/> / <input type="text"/> / <input type="text"/> ÁREA SOLICITANTE: _____ NOMBRE DEL SOLICITANTE: _____ CARGO: _____					
<b>IDENTIFICACIÓN DE LA SOLICITUD</b>					
<table border="1" style="width: 100%; height: 40px;"> <tr> <td style="width: 30%;"></td> <td style="width: 70%;"></td> </tr> </table>					
PERSONAS ***** ***** ***** ***** ***** *****	<table border="1" style="width: 100%; height: 40px;"> <tr> <td style="width: 30%;"></td> <td style="width: 70%;"></td> </tr> </table>				
<b>CONTENIDO</b>					
***** * No se permite por el momento el uso de lenguaje vulgar, apodosos o con un tono menor al respetuoso. * No se permite el uso de lenguaje profano o vulgar en la forma escrita o hablada. * No se permite el uso de lenguaje obsceno, vulgar o de tono menor al respetuoso. * No se permite el uso de lenguaje profano, vulgar o de tono menor al respetuoso.					
<b>TÍTULO</b>					
<b>OBJETO + TEXTO (Máx. 1400 Caracteres)</b>					
<table border="1" style="width: 100%; height: 150px;"> <tr> <td style="width: 30%;"></td> <td style="width: 70%;"></td> </tr> </table>					
*****					
*****	*****	*****	*****		
*****					
*****	*****	*****	*****		

**Anexo 63: Formato recolección de información periódica para el informativo Ecodice: FR-DE-COM-002.**

	PROCESO DE COMUNICACIONES	CÓDIGO: FI-DE-COM-002
	FORMATO RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN PERIÓDICA PARA EL INFORMATIVO ECODE: <b>VERSIÓN: 01</b>	Versión: 01
	FORMATO RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN PERIÓDICA PARA EL INFORMATIVO ECODE: <b>1º Ed. 1/2</b>	1º Ed. 1/2

**SECCIÓN EN EL INFORMATIVO:**  
Elija un elemento.

FECHA: \_\_\_\_\_

NOMBRE DEL RESPONSABLE: \_\_\_\_\_

CARGO: \_\_\_\_\_

La presente información debe ser enviada al correo [publicaciones@ecodiesel.com](mailto:publicaciones@ecodiesel.com) dentro de los plazos establecidos en el cronograma anexo de comunicaciones y lo establecido en el procedimiento RR-DE-COM-001.


**1. TÍTULO**

---

**2. CUERPO O TEXTO (Max. 1400 Caracteres)**


**3. FUENTES:**


VERSIÓN INICIAL			
Fecha: 11/04/2014	Elaboró: Practicas SIG	Revisó: Practicas Comunicación Social / Profesional Gestión Estratégica	Aprobó: Gerente General
VERSIÓN ACTUAL			
Fecha: 11/04/2014	Actualizó: Practicas SIG	Revisó: Practicas Comunicación Social / Profesional Gestión Estratégica	Aprobó: Gerente General

	PROCESO DE COMUNICACIONES	CÓDIGO: FI-DE-COM-002
	FORMATO RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN PERIÓDICA PARA EL INFORMATIVO ECODE: <b>VERSIÓN: 01</b>	Versión: 01
	FORMATO RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN PERIÓDICA PARA EL INFORMATIVO ECODE: <b>1º Ed. 2/2</b>	1º Ed. 2/2

**4. IMÁGENES:**

<input type="checkbox"/> No Incluye	<input type="checkbox"/> Solicita Diseño o Búsqueda	<input type="checkbox"/> Suministradas a Continuación
-------------------------------------	---	---





Las imágenes anteriormente relacionadas, se deben adjuntar al correo electrónico en formato JPEG, PNG o similar. Si solicita el diseño o búsqueda de imágenes relacionadas con la temática, favor describir las características a continuación.

Descripción para montaje de imágenes:

OBSERVACIONES


(Espacio Reservado para el área encargada de Comunicaciones)

Fecha Revisión: Haga clic aquí para escribir una fecha.

VERSIÓN INICIAL			
Fecha: 11/04/2014	Elaboró: Practicas SIG	Revisó: Practicas Comunicación Social / Profesional Gestión Estratégica	Aprobó: Gerente General
VERSIÓN ACTUAL			
Fecha: 11/04/2014	Actualizó: Practicas SIG	Revisó: Practicas Comunicación Social / Profesional Gestión Estratégica	Aprobó: Gerente General



**Anexo 65: Instructivo para la Gestión de Información en Cartelera: IN-DE-COM-001**

	PROCESO DE COMUNICACIONES	CÓDIGO:IN-DE-COM-001
	INSTRUCTIVO PARA LA GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN EN CARTELERAS	Versión: 01 Pág. 1/10

**SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN**

**INSTRUCTIVO PARA LA GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN EN CARTELERAS**

VERSIÓN INICIAL DEL DOCUMENTO			
<b>FECHA</b> (DD/MM/AAAA) 29/04/2014	<b>ELABORÓ:</b> Practicante SIG / Pasante Comunicaciones	<b>REVISÓ:</b> Profesional de Gestión Estratégica	<b>APROBÓ</b> Gerencia General

VERSIÓN VIGENTE		
<b>VERSION</b> 01	<b>FECHA (DD/MM/AAAA)</b> 29/04/2014	<b>DESCRIPCIÓN</b> Versión Inicial

Si este documento se imprime se constituye en una COPIA NO CONTROLADA; no haga copias de este documento porque corre el riesgo de utilizar información desactualizada. Consúltelo directamente desde Mejoramiento.



# Anexo 66: Organigrama institucional

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL  
2014

