

# BALANCE SOCIAL

H O N E S T I D A D   L E A L T A D   S E R V I C I O



C O M P R O M I S O   D I S C I P L I N A   T R A B A J O   E N   E Q U I P O

Valor para defender los Valores

  
surtigas

# Valor para defender los Valores



Vivimos un momento histórico de transformaciones profundas, aceleradas y globales; somos testigos de los más impresionantes cambios en el mundo en todos los ámbitos de la cultura y estamos a portas de ver que los meses y años que vienen están llenos de innumerables riesgos y retos.

definen como aquellas percepciones prácticas y normativas, heredadas o, si es el caso, innovadas por las generaciones presentes, en las cuales la sabiduría colectiva descubre que se juegan los aspectos más fundamentales de su sobrevivencia física y de su desarrollo humano, de su seguridad presente y de su voluntad de trascender al tiempo mediante sus sucesores y este es mi interés, que podamos trascender en el tiempo a través de nuestros valores, que nos reconozcan por nuestros principios y que seamos vistos como verdaderos líderes y modelos a seguir.

Las tendencias persistentes en este momento de transiciones indican que los cambios provocarán una reconfiguración de la cultura, y Surtigas no es ajena a ello. Todo indica que lo nuevo no podrá ser acomodado a los viejos moldes, la globalización y la competitividad, las relaciones laborales, las formas de producir, los requerimientos sociales, la importancia que ha tenido el problema de la estabilidad laboral, las economías emergentes, los fuertes cambios que experimenta la geopolítica y el tema de los valores, son algunos de los indicadores que muestran el nacimiento de una nueva cultura.

Surtigas destaca en su escala de valores **la honestidad, el servicio, el compromiso, la lealtad, disciplina y trabajo en equipo**, porque éstos tienen que ver con la naturaleza y finalidad de la compañía, porque se sustentan de manera asertiva en sus competencias corporativas, objetivos estratégicos y filosofía administrativa. Por años esta filosofía ha permitido que seamos reconocidos como una empresa seria, de ejemplo en la región y esto no de manera gratuita, ha sido precisamente por estar trabajando juntos en el mismo sentido, por sentir todos lo mismo, por construir entre todos una identidad propia de nuestra empresa.

La Revolución francesa podría haber ocurrido 25 años antes o después de cuando ocurrió con sus características y circunstancias del momento, pero hoy muy pocos estamos dispuestos a conceder ese margen de tolerancia para el cambio, para el plazo del que disponemos para integrar culturalmente las respuestas adecuadas a los problemas que rondan en torno a la ecología, la economía y política del orden mundial, la contracción del mercado de trabajo, y el tema de los valores, éste último el más importante a mi modo de ver, por cuanto toca de manera profunda todo lo demás.

Mi invitación es entonces a que defendamos nuestra identidad, a defender todo lo bueno que nos ha caracterizado, a continuar viviendo de manera sentida nuestros valores y principios y siempre con coraje estar dispuestos a defenderlos, con la seguridad de que al hacerlo nos ganamos el derecho a recoger más satisfacciones de tipo personal y colectivo, acercándonos aún más a la felicidad plena.

Los Valores analizados desde la perspectiva antropológica, representan las normas ideales de comportamiento sobre las que descansa la cultura como un modo de vida integrado.

LUIS GUILLERMO OTOYA GERDTS  
Gerente General

En este sentido los valores dicen algo de lo que la persona o el grupo es y de lo que quiere y debe ser (visión y misión). Los Valores se

CONTENIDO	PAG
1. EDITORIAL: Valor para defender los valores	3
2. NUESTRA EMPRESA	4
3. NUESTROS PÚBLICOS INTERNOS	5
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Información demográfica de nuestra gente</li> <li>• Compensación equitativa y competitiva</li> <li>• Empleados saludables</li> <li>• Planes de ahorro y créditos</li> <li>• Desarrollo del talento de nuestros colaboradores</li> <li>• Comunicaciones internas</li> </ul>	
4. NUESTROS PÚBLICOS EXTERNOS	14
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nuestros clientes</li> <li>• Nuestros contratistas</li> <li>• Cumpliéndole a nuestros acreedores</li> <li>• Compromiso con la comunidad</li> <li>• Comunicaciones externas</li> <li>• Nuestra gestión ambiental</li> <li>• Cumpliendo con nuestras obligaciones fiscales</li> <li>• Donaciones y contribuciones</li> <li>• Nuestras relaciones y alianzas</li> </ul>	



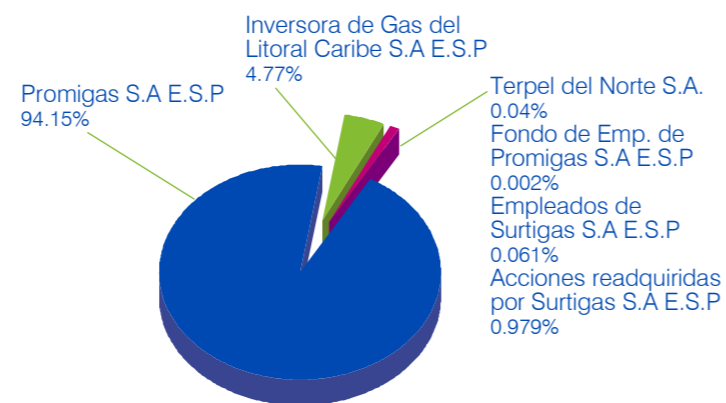


## NUESTRA EMPRESA

### Cambios Importantes

En el 2007 nuestro principal accionista Promigas, fue adquirido en un 52,91 % del capital accionario por Ashmore Energy International (AEI), fondo de inversiones inglés cuyas principales líneas de negocio son la generación y distribución de energía y distribución y transporte de gas natural, con más de 37.000 kms de tubería.

La composición accionaria de Surtigas también tuvo las siguientes variaciones:



COMPOSICION ACCIONARIA DE SURTIGAS

## NUESTROS PÚBLICOS INTERNOS

### Información demográfica de nuestra gente

La planta de personal en Surtigas se mantuvo en un promedio de 377 colaboradores. A diciembre 31 de 2007 la planta de personal estaba conformada de la siguiente manera:

Número Total Empleados	394
Empleados Fijos	338
Aprendices	12
Empleados Suministrados	44

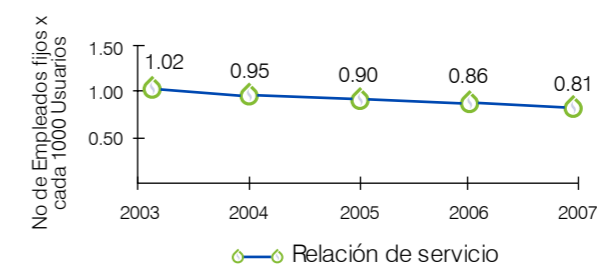
Las características demográficas de la planta del personal fijo son las siguientes:

- Sexo: 220 hombres, 118 mujeres.
- Estado civil: 212 casados, 66 solteros, 54 unión libre y 6 divorciados.
- Área de trabajo: 109 administrativos y 229 operativos.
- Edad promedio: 41 años.
- Promedio de antigüedad: 11 años.
- Nivel educativo: el 38 % de nuestros colaboradores tienen estudios básicos de primaria y secundaria, el 30% técnicos y tecnológicos, el 21% estudios profesionales y el 11% especializaciones y maestrías.
- Tipo de contrato: el 99.7% de nuestros empleados tienen contrato a término indefinido.
- Índice de rotación: 1.19% y la variación de la planta de personal en el 2007: 1.20%.
- Índice de ausentismo: 2.76%.
- Factor prestacional: 45.87% (16.58% legal, 29.28% extralegal).

### Evolución Surtigas

EMPLEADOS Vs. USUARIOS	2003	2004	2005	2006	2007
Empleados fijos promedio	324	321	328	334	337
Usuarios promedio año	316,098	338,647	363,048	387,184	416,348
Relación de Servicio	1.02	0.95	0.90	0.86	0.81
Poblaciones	68	75	78	79	79
Nuevas Poblaciones	Caucasia San Pelayo Bayunca Pontezuela	Villanueva Cascajal Granada Coveñas San Carlos Buenavista Carrillo	Santa Ana San Pablo Ararca	Barú	

### Relación de Servicio



## Compensación equitativa y competitiva

### Salarios y prestaciones legales

CONCEPTOS	2006	2007	Incremento %
Total salarios pagados	6,416,154,834	6,821,818,967	6.32%
Total prestaciones legales	1,075,965,386	1,131,372,550	5.15%
<b>Total</b>	<b>7,492,120,220</b>	<b>7,953,191,517</b>	<b>6.15%</b>
Prestaciones extralegales			
Prima Extralegal	655,952,411	712,174,225	8.57%
Prima Vacaciones	560,830,671	605,541,402	7.97%
Prima Antigüedad	205,259,888	232,232,832	13.14%
Subsidio Alimentación	425,439,975	447,655,662	5.22%
<b>TOTAL EXTRALEGAL</b>	<b>1,847,482,945</b>	<b>1,997,604,121</b>	<b>8.13%</b>
<b>TOTALES</b>			
<b>TOTAL LEGAL Y EXTRALEGAL</b>	<b>2,923,448,331</b>	<b>3,128,976,671</b>	<b>7.03%</b>
<b>TOTAL DEVENGOS EMPLEADOS</b>	<b>9,339,603,165</b>	<b>9,950,795,638</b>	<b>6.54%</b>
<b>INCREMENTO ANUALIZADO</b>	<b>5.35%</b>	<b>5.00%</b>	
<b>FACTOR PRESTACIONAL</b>		<b>45.87%</b>	
Salario Promedio empleado fijo / mes	2,354,509	2,479,396	5.30%



Durante el 2007 se continuó con el programa de nivelación salarial, con una inversión total de \$300.000.000, buscando con ello mejorar la calidad de vida de nuestros empleados y mantener de igual forma una equidad salarial tanto interna como externa, ajustada al mercado salarial de empresas del sector.

## Empleados saludables

Brindarles a todos los colaboradores un buen acceso al sistema de salud y una buena calidad en la prestación de servicios médicos es una de las prioridades de bienestar para los empleados de Surtigas.

	Número Empleados	Número Beneficiarios	Total Afiliados	Inversión 2006	Inversión 2007	Variación
Póliza de Hospitalización y Cirugía	337	863	1200	685,412,400	721,155,434	5.21%
Drogas	337	863	1200	3,649,967	2,051,695	-43.79%
Servicios Médicos Varios	337	863	1200	22,576,575	25,406,968	12.54%
Valor Promedio Trabajador				2,111,688	2,221,407	5.20%
Prima Odontológica	54	130	184	9,780,850	12,061,104	23.31%
Valor Promedio Trabajador				199,609	223,354	11.90%

El compromiso gerencial con la seguridad y salud de los trabajadores se ve reflejado en la iniciativa táctica que expresa la necesidad de certificar nuestro sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional bajo el sistema de gestión OHSAS 18001 versión 2007.

Con esta certificación buscamos garantizar ambientes de trabajo más saludables y la disminución ostensible de lesiones y enfermedades, mediante el control continuo de los riesgos du-

rante el desarrollo de nuestras actividades.

El 2007 representó un año singular en los resultados de accidentalidad, debido al incremento de accidentes y el aumento de la severidad de los mismos. El mayor número de casos se presentaron con motocicletas a nivel intermunicipal, ocasionados por factores externos, lo que nos obliga a optimizar la gestión de salud ocupacional durante el 2008, apuntando hacia una mayor efectividad en los resultados.

### Frecuencia accidentes de trabajo con lesión incapacitante año 2007

CAUSA	DISTRITO					
	Of. Central	Bolívar	Córdoba	Sucre	Total	%
Accidente Vehicular	0	2	2	2	6	67
Movimiento Inadecuado	0	1	0	0	1	11
Sobreesfuerzo	0	0	0	1	1	11
Deportivo	0	0	1	0	1	11
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>100</b>
<b>%</b>	<b>0</b>	<b>33,3</b>	<b>33,3</b>	<b>33,3</b>	<b>100</b>	

### No. De Días perdidos por tipo de accidentes de trabajo 2007

TIPO	DISTRITO					
	Of. Central	Bolívar	Córdoba	Sucre	Total	%
Accidente Vehicular	0	14	274	29	317	94
Movimiento Inadecuado	0	2	0	0	2	1
Sobreesfuerzo	0	0	0	5	5	1
Deportivo	0	0	14	0	14	4
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>288</b>	<b>34</b>	<b>338</b>	<b>100</b>
<b>%</b>	<b>0</b>	<b>4,7</b>	<b>85,2</b>	<b>10,1</b>	<b>100</b>	

### Índice de lesiones incapacitantes (ILI)

El ILI se incrementó debido al aumento de los accidentes vehiculares y las consecuencias de los mismos. El reto más importante en la gestión de seguridad y salud ocupacional es reflejar mejoras en el desempeño a partir de los programas preventivos implementados. Los resultados del ILI en los tres últimos años se ilustra en la tabla anexa.

Año	No. de accidentes con Lesión Incapacitantes	Días de incapacidad	ILI
2005	5	18	0,009
2006	4	5	0,002
2007	9	338	0,278

### Actividades de medicina preventiva y del trabajo.

Las actividades desarrolladas en este subprograma fueron dirigidas a los empleados expuestos al riesgo, y en algunas actividades a todo el personal en los diferentes distritos. En compañía del médico asesor se actualizó el diagnóstico de condiciones de salud el cual fue presentado posteriormente a todos los empleados en la jornada de divulgación del plan básico en salud ocupacional; también se actualizaron los programas de vigilancia, conservación auditiva, conservación visual y se elaboraron así mismo los programas de conservación respiratoria y cardiovascular. A continuación se detallan algunos exámenes practicados y la cobertura obtenida.

TIPO DE EXAMEN	EMPLEADOS BENEFICIADOS
Valoración médica	329
Tamizaje visual	245
Exámenes de perfil lipídico	229
Audiometría	130
Electrocardiograma	63
Espirometría	45
Impedanciometría bioeléctrica	39
Valoración nutricional	35
Citología	34
Examen de próstata	20
Examen de doppler venoso	18
Mamografías	6



Para afianzar la cultura hacia la prevención y el auto cuidado, se realizó una vez más la semana de salud ocupacional en los diferentes distritos, con participación de las EPS, ARP y otros entes con los que la empresa tiene convenios. En estas jornadas se desarrollaron actividades adicionales enfocadas a la prevención de enfermedades de transmisión sexual, parasitosis, agotamiento físico, trastorno del ánimo, dolor de espalda, trastorno digestivo, entre otros.

### Higiene y Seguridad industrial

Este subprograma al igual que el anterior es clave en el logro de las metas establecidas por la empresa en materia de seguridad y salud ocupacional. De las actividades ejecutadas en este subprograma es importante destacar las siguientes: Levantamiento de las matrices de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de los controles, mediciones de iluminación, de ruido, procedimientos de trabajo seguros, inspecciones de seguridad dirigidas a vehículos, estaciones y áreas administrativas, implementación de permisos de trabajos para tareas de alto riesgo, implementación del programa reporte de condiciones peligrosas (RCP), entre otros, lo cual contribuyó en una mayor participación y sensibilización frente al riesgo por parte de los jefes y colaboradores de cada proceso.

Otro aspecto clave trabajado durante el 2007 fueron los simulacros en la operación, en los cuales se evaluaron 3 aspectos claves en la atención de emergencias: Comunicación, Tiempo de respuesta y Despliegue de recursos. En total se desarrollaron 14 simulacros.

También se llevaron a cabo simulacros de evacuación en las sedes de Cartagena y Sincelejo, donde se contó con la participación de apoyo externo (Cuerpo de Bomberos, AMI, Defensa Civil y Cruz Roja) y con los brigadistas de la empresa. De este simulacro resultaron acciones de mejora que se han venido implementando. El desarrollo de las actividades planeadas en el programa de salud ocupacional en el 2007, generó una inversión que ascendió los \$25.938.011.



### Certificación OHSAS 18001 e ISO 14001.

En el 2007 se avanzó en la implementación de la norma OHSAS 18001 versión 1999 en un 93.1% de los requisitos de documentación e implementación. Con la expedición de la norma OHSAS 18001 versión 2007, surgieron nuevos requisitos, con un mayor énfasis en el área de salud, con lo que se obtiene un real avance del 56%. Como parte del sistema de gestión de salud ocupacional, se estableció el cumplimiento del RUC (registro de evaluación de la salud ocupacional, seguridad y ambiente en empresas contratistas) a los contratistas, los cuales a partir de un diagnóstico inicial realizado, deben dar cumplimiento a las exigencias, las cuales serán evaluadas en Abril de 2008.

Las principales actividades realizadas dentro de la implementación de OHSAS 18001 fueron:

1. Establecimiento, divulgación y evaluación de la política corporativa integrada.
2. Identificación de los peligros, evaluación y determinación de los controles para el 100% de los procesos, con participación de todo el personal que desempeña labores.
3. Identificación de los requisitos legales aplicables en las actividades desarrolladas.
4. Incorporación de los controles de riesgos e impactos ambientales en los procedimientos operativos.
5. Implementación de controles operacionales en las tareas de alto riesgo (Trabajo en alturas).
6. Formación de auditores internos y el desarrollo de auditorías internas de seguridad y salud ocupacional.

### Planes de ahorro y créditos

En el año 2007, el Fondo de Empleados de SURTIGAS se consolidó como una importante fuente de beneficios sociales para sus afiliados y su grupo familiar básico, contribuyendo así en el mejoramiento de la calidad de vida y de las condiciones económicas, culturales, recreativas y educativas de los mismos; así como el fomento continuo al deporte a través del FES.

La gestión desarrollada en este año consolidó la imagen y confianza de los empleados hacia su Fondo, llegando a sumar 332 asociados y alcanzando \$4.584.446.320,59 en activos. Además se contó con donaciones por parte de SURTIGAS hasta de \$200 Millones de pesos.

Como entidad solidaria, el fondo amplió su portafolio de servicios financieros ofreciendo una nueva línea de créditos que le permitió a los asociados adquirir paquetes de accio-



nes de Ecopetrol, una de las empresas más importantes del país.

En el año 2007 el FES concedió un total de 1.362 créditos por un monto de \$6.442.605.642 y reconoció \$117.000.000 en intereses sobre los ahorros permanentes, aumentando la base de préstamo de los socios.

Se realizaron actividades sociales y recreativas con donaciones en la celebración del día de la mujer, fiesta de los niños y donaciones generales por calamidad doméstica, procurando siempre propender por el bienestar social de los asociados.

Entre los principales logros de 2007 es preciso resaltar el desarrollo de la Planeación Estratégica del FES con el diseño del proyecto de Educación Social y Empresarial PESEM que próximamente será puesto en marcha con el fin de identificar las necesidades educativas en los asociados para ejecutar un plan compuesto de actividades educativas, de capacitación y de asistencia técnica.

Finalmente cabe resaltar la adquisición de un nuevo y mejorado software, con el cual se puso en funcionamiento la página web del FES disponible para consultas de los socios en los diferentes distritos.

### Créditos de Vivienda

Créditos de vivienda	Inversión 2006	Inversión 2007	Variación
# créditos	21	24	14.29%
Monto total	304,071,487	379,500,000	24.81%

### Fondo Mutuo de Inversión

Fondo Inversión Mutuo	Inversión 2006	Inversión 2007	Variación
# de Socios	222	230	3.6%
Aportes Socios	350,576,396	363,339,655	3.6%
Contribución de la Empresa	254,400,749	263,374,833	3.5%

### Desarrollo del talento humano de nuestros colaboradores

#### Formación Continua de Nuestros Colaboradores

La formación es un proceso sistemático que busca modificar conocimientos, comportamientos y motivaciones en los empleados para garantizar la sostenibilidad y éxito de las organizaciones, por ello Surtigas dentro de su plan estratégico viene invirtiendo de manera asertiva en su gente para garantizar su crecimiento y bienestar que finalmente se ve reflejado en el retorno de la inversión.

En el 2007 se realizaron 316 actividades de formación con un total de 13.821 horas de capacitación. Entre los cursos que se dictaron se encuentran: Orientación al Servicio, que estuvo dirigido hacia toda la planta de personal de los tres distritos; Fundamentos del código ASME, para sistemas de gestión de tuberías de transporte de gas entre otras y Socialización del Código de Conducta y Norma FCPA de Anticorrupción.

Formación	2006	2007	Variación
# Actividades	210	316	50.5%
# Hrs-hombre	12,511	13,821	10.5%
Gastos directos e indirectos	\$ 125,287,313	\$ 120,588,359	-3.8%
Programas de desarrollo organizacional, becas y auxilios educativos	\$ 218,910,517	\$ 275,251,016	25.7%

La inversión en capacitación fue de \$120.588.359 entre gastos directos e indirectos y además se invirtió en programas y capacitaciones en desarrollo organizacional, becas y auxilios educativos un total de \$275.251.016.

### Asegurando un Equipo de Trabajo Competente

La gestión del desempeño es el proceso mediante el cual una organización puede medir la contribución del empleado a la misma. La gestión del desempeño alinea la labor diaria de cada uno con el cumplimiento de los objetivos y estrategias corporativas. El alineamiento de la estrategia de negocio con la actuación del personal es fundamental para el alcance de los objetivos organizacionales.

A lo largo de 2007 se implementó el modelo de gestión del desempeño por competencias para Surtigas, que cuenta con las siguientes fases: análisis de resultados mediante la evaluación 360°, retroalimentación y reconocimiento de las fortalezas y áreas por mejorar, y planeación de las metas de desarrollo mediante el Plan Integral de Desarrollo (PID) con el seguimiento y ayuda de cada uno de los líderes a sus colaboradores. Se logró la evaluación del 97% de cargos; y se realizaron retroalimentaciones e implementaron PID en un 80% de las personas evaluadas.

### Equipos de Mejoramiento Continuo

En Surtigas durante el año 2007 continuamos con la realización de los Equipos de Mejoramiento Continuo (EMC), reforzando con ellos una cultura hacia el mejoramiento continuo y el trabajo en equipo. En este espacio que tienen los líderes de procesos y su equipo de trabajo se hace seguimiento a las iniciativas, planes de acción e indicadores del Plan Estratégico y se constituye en un sistema participativo donde se revisa la información en forma ascendente y descendente, es una oportunidad más de retroalimentación del líder y colaboradores, donde trabajando en equipo se crean las mejores ideas para fortalecer el proceso o procesos que pertenecen al EMC, logrando de esta manera incrementar el mejoramiento continuo de nuestros sistemas de gestión.

### Número de EMC por distrito durante el año 2007

Oficina Central	17
Bolívar	15
Córdoba	15
Sucre	12

# DE EMC	59
PROMEDIO PARTICIPANTES EMC	8
EMC PROGRAMADOS 2007	316
EMC REALIZADOS 2007	258
# SAM EMC	76



Brillo

### Bienestar y Motivación a los Colaboradores

Es compromiso de la organización propiciar la integración de todos sus colaboradores realizando durante todo el año diferentes actividades sociales, culturales y deportivas. En la vigencia de 2007 se invirtieron en este tipo de eventos \$240.220.000.

Los campeonatos deportivos, celebraciones del día de la mujer, amor y amistad, las fiestas de fin de año, las vacaciones recreativas, semanas de seguridad, calidad y medio ambiente, contaron con una gran asistencia y activa participación y permitieron abrir espacios para compartir.

### Comunicaciones internas

Durante el 2007 se inició un plan de fortalecimiento de las comunicaciones internas y sus diferentes canales; dentro de los proyectos que se destacan se encuentra la intranet que tiene como objetivo crear un vínculo informativo y afectivo entre todos y cada uno de los colaboradores, a través de este canal interactivo, se busca además brindar acceso a diferentes servicios como: noticias, deportes, clasificados, publicaciones, consultas de los programas anuales de capacitación y salud ocupacional, entre otros.

## NUESTROS PÚBLICOS EXTERNOS

### Nuestros clientes

Surtigas dentro de sus políticas corporativas pretende en el día a día: crear, fortalecer y mantener una excelente relación personalizada con sus clientes, buscando siempre satisfacerles, y lograr el máximo número de negocios con cada uno de ellos.

A través de sus políticas, competencias corporativas y valores, la compañía identifica a sus clientes para establecer una estrecha relación con ellos, conociendo sus necesidades y manteniendo una evolución eficaz de sus productos y servicios. Para Surtigas cada cliente es único y pretendemos que el cliente cada día así lo perciba.

Recientemente en un Estudio de Satisfacción de Usuarios realizado por la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios de Colombia, Surtigas se sitúa como la segunda y tercera compañía mejor posicionada en el top of mind (preferencia en la mente) y top of heart (preferencia en el corazón) en Colombia. Después de Caldas que ocupa el 84.46% de preferencia en el estudio de satisfacción, continúa Surtigas en Bolívar con el 83.98% y Surtigas en Córdoba con el 83.62%.

Estos logros nos enorgullecen, pero también nos comprometen aún más con nuestros clientes que han sido por histórico de la compañía el soporte de nuestra filosofía administrativa.

### Servicios y Productos que le ofrecemos a nuestros Clientes

Cada servicio y producto que le ofrecemos a nuestros clientes está enmarcado en principios de calidad, cobertura, oportunidad, economía, atención pre y post venta, seguridad, salud y calidad de vida; ofreciendo así un servicio integral.

Así les cumplimos a nuestros clientes en el 2007:

- En el 2007 logramos ampliar la cobertura de conexiones de gas a 23.257 usuarios.
- Se efectuaron 85.177 revisiones preventivas.
- Se beneficiaron 27.583 usuarios con los créditos de Brilla.
- Se lograron vender 1.179 kits de conversión de gas natural vehicular.
- Prestamos a 33 empresas el servicio de gas y a 28 estaciones de GNC.



### Nuestros contratistas

En el último año se generaron empleos indirectos a través de las empresas contratistas creándose relaciones para las labores de mantenimiento y servicios, como se ve en la siguiente gráfica:

DISTRITO	2006		2007	
	No. Empresas Contratistas	No de empleados totales	No. Empresas Contratistas	No de empleados totales
BOLIVAR	12	449	12	568
SUCRE	3	195	5	173
CORDOBA	9	97	6	238

Se ha trabajado en el fortalecimiento de los lazos con las empresas contratistas mediante el seguimiento de los acuerdos contractuales, generación de planes de acción para lograr el mejoramiento continuo de la gestión y el aporte a la capacitación y desarrollo a sus empleados.

### Cumpléndole a nuestros acreedores

El departamento de tesorería en busca de mejorar el servicio a nuestros acreedores, ha creado una política de pagos y ha establecido un cronograma para tener control sobre las cuentas por pagar, de esta forma hemos llegado a cumplir en casi un 100% el pago puntual a nuestros proveedores.

Además se desarrolló la herramienta de pagos por gerencia electrónica logrando una disminución relevante del cobro del gravamen a los movimientos financieros y brindándole un servicio ágil y seguro a nuestros acreedores.

### Compromiso con la comunidad

La Fundación Surtigas alcanzó a través de sus distintos programas a más de 40.601 beneficiarios en Bolívar, Sucre y Córdoba con una inversión del orden de los \$654.256.800 en el 2007.

La gestión social de la Fundación Surtigas que se asienta en la visión estratégica de Surtigas, en la que tienen especial importancia las políticas de gestión social, las prácticas de gobierno corporativo y el respeto por el medio ambiente, trabajó en los siguientes programas:

- Educación
- Generación de Ingresos
- Desarrollo Local en las Islas del Rosario
- Solidaridad



## Educación

### Programa La Costa Lee, Escuelas Lectoras

El objetivo de este programa es fomentar la lectura y promover las destrezas lectoras en los estudiantes de sectores socioeconómicos bajos en el nivel de básica primaria.

En concordancia con las políticas del Ministerio de Educación de Colombia y en coordinación con las Secretarías de Educación Regionales, la Fundación Surtigas desarrolla la propuesta metodológica que contribuye a la formación de ciudadanos lectores capaces de tomar sus propias decisiones acerca de su vida y del rumbo de su propia comunidad.

En el 2007 se beneficiaron 35 instituciones educativas con 35 bibliotecas móviles y 5.600 volúmenes; se capacitaron 119 docentes que multiplicaron el proyecto en 35.287.

## Generación de Ingresos

### Programa Jóvenes con Valores Productivos

Es un programa de formación humana, ciudadana y empresarial, con énfasis en valores, que promueve la generación de actividades productivas y/o emprendimientos económicos y acceso a microcréditos en jóvenes desescolarizados, pertenecientes a familias de estratos socioeconómicos bajos de los departamentos de Bolívar, Córdoba y Sucre. Durante el 2007 se formaron en 380 horas, 194 jóvenes y se acompañan y apoyan a través de un Fondo Rotativo 85 emprendimientos.

### Recuperación socioeconómica de personas en situación de desplazamiento, vulnerables y afrodescendientes

Este proyecto se inició en septiembre de 2007 en alianza con cooperación internacional USAID y FUPAD y Acción Social, y se ejecutará por 14 meses en Sincelejo, Ovejas (Sucre) y en las Islas del Rosario.

Este proyecto se ejecuta bajo el enfoque del programa de Jóvenes con Valores Productivos y se complementa con algunos componentes de salud, educación, fortalecimiento institucional e infraestructura de energía, agua y saneamiento básico.

A través de esta iniciativa se benefician de manera directa 370 personas y de manera indirecta los familiares de los mismos que ascienden a 8.513 en total.

Con los usuarios del proyecto se trabajará en el fortalecimiento del tejido social, se entregarán incentivos y apoyo empresarial por beneficiario, se articularán a cadenas productivas y se fortalecerán organizaciones comunitarias juveniles.



## Desarrollo Local en las Islas del Rosario

La Fundación Surtigas adelanta un programa de Desarrollo Local donde se promueven procesos de Gobernabilidad, Organización Social y Desarrollo Económico de la zona.

A través del mismo se ha fortalecido un Consejo Comunitario que gestionó su plan de desarrollo local, donde priorizó sus necesidades identificando sus tradiciones e historia, formando líderes culturales que se encargan de la difusión y apropiación cultural, y realiza un proceso de solicitud del título colectivo de sus territorios ancestrales.

En esta comunidad de 718 habitantes, se promueve la protección del medio ambiente único en su parque natural, dándole la oportunidad de generar ingresos con el turismo, y a través de técnicas novedosas para el uso creativo de las basuras, como lo son las carteras hechas a bolsitas de mecatos, los muros ecológicos y los baños secos.

## Solidaridad

Otro eje estratégico de inversión lo constituye el Programa de Solidaridad en el que se entregaron \$46.000.000 durante el 2007.

## Comunicaciones externas

La estrategia de comunicación con los públicos externos de la empresa se sustenta en los siguientes frentes: Comunicación Publicitaria, Mercadeo, Mercadeo Relacional, Mercadeo Social, Relaciones Públicas y Protocolo.

La estrategia va enfocada a los siguientes públicos: Contratistas, Clientes, Medios de Comunicación, Comunidad, Líderes de Opinión, Sector, Empresas del Grupo, Competencia Indirecta y Directa y Gremios.

Canales que se utilizan en la estrategia: Reuniones formales e informales, medios ATL (medios convencionales como radio, prensa, televisión) y BTL (Medios no convencionales como Publicidad Exterior, Internet, Correo Directo, Factura, Telemercadeo de entrada y de salida, eventos).

## Nuestra gestión ambiental

En la gestión ambiental de Surtigas de 2007 se destacaron los siguientes aspectos:

1. Cumplimiento del seguimiento ambiental efectuado por el Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial a los gasoductos de Barú y Santana (Magdalena).
2. Desarrollo del Plan de Manejo Ambiental para el proyecto gasoducto a Túchín (Córdoba).
3. Desarrollo de charlas de educación ambiental y prevención de emergencias a madres comunitarias del Bienestar familiar y otros grupos de interés en las poblaciones de Sahagún, San Juan, Barú, Santa Ana y Sincelejo.
4. Establecimiento del compromiso ambiental de la organización dentro de la política corporativa.

## Cumpliendo con nuestras obligaciones fiscales

Esta es la relación de las obligaciones fiscales pagadas durante el año 2007

TIPO DE IMPUESTO	VALOR CANCELADO
IVA	972,540,914
PREDIAL	42,442,554
INDUSTRIA Y COMERCIO	254,558,077
IMPUESTO SOBRE LA RENTA	13,575,037,000
RETENCION EN LA FUENTE	4,432,008,000
TOTAL	19,276,586,545

### Aportes parafiscales

APORTES PARAFISCALES	2006	2007	%
Seguridad Social	1,316,433,148	1,456,428,040	10.63%
Caja de Compensación	291,602,603	314,799,161	7.95%
I.C.B.F.	218,686,163	236,595,410	8.19%
SENA	145,790,803	157,521,660	8.05%
Total	1,972,512,717	2,165,344,271	9.78%

## Donaciones y contribuciones

En el 2007 seguimos respaldando programas que coincidieron con los principios que soportan la gestión social de Surtigas; bajo estos principios apoyamos a diferentes organizaciones con aportes que ascendieron a \$2.597.146.496.

## Nuestras relaciones y alianzas

En el 2007 seguimos fortaleciendo nuestras alianzas con instituciones como ANDI, FENALCO, ACOPI, Cámara de Comercio de Cartagena, Consejo Colombiano de Seguridad.

De igual forma en la búsqueda de mayor éxito e impacto en las comunidades establecemos alianzas con el sector público y privado, tales como: Fundación Promigas, Corporación Actuar por Bolívar, Alianza Caribe, Corporación Taller Prodesal, Fundación Marina, Corporación Colombia Sostenible, Gobernación de Córdoba, Gobernación de Sucre, Gobernación de Bolívar, Alcaldía de Cartagena, Alcaldía de Sincelejo y Alcaldía de Montería, Naturgas, Fundación Mamonal, Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios de Colombia, entre otras.





surtigas