

RH-CONECTA →

Edición 02 - Septiembre de 2023



Igualdad, equidad y diversidad en
nuestra región

Implementación
FOX LATAM

IA, avance tecnológico
y realidad

Hechos que generan
Valor

STORK

A Fluor Company



Diana Rodríguez
Director de Recursos
Humanos LATAM

Tú,
nuestro
propósito

RH CONECTA

Edición 02 - Septiembre de 2023

Dirección

Cristina Valencia

Diseño y Diagramación

Juan Pablo Gaitán

Redacción y estilo

Danielle James

Claudia Garay

Marcela Rodríguez

Colaboradores:

Diana Rodríguez - Nathalia Rincón -
Mónica Almonacid - Lina González -
Edgard Alvarado - Lorena Ruge - Dago
Escobar - Angélica Vigoya - Andrea
Gómez - Sergio Escobar - Arlene
Ramdath

Fotografía:

Corresponsales RH Conecta
Archivo Comunicaciones

EDITORIAL

Finalizamos el primer semestre y cada vez vemos más cerca el cierre del año. Todos nuestros procesos avanzan y nuestros equipos se esfuerzan día a día para lograr cumplir con todos los objetivos planteados. Desde Recursos Humanos, buscamos brindar herramientas, oportunidades y bienestar a nuestro principal activo: el equipo de colaboradoras y colaboradores de Stork Latam. **Desde nuestro equipo regional, hemos trabajado enfocados en distintos objetivos alineados a nuestra Estrategia de gente, que buscan ir más allá de la gestión del talento humano, para lograr atraer, desarrollar y retener el mejor talento, en los tiempos desafiantes que vivimos.**

Quiero destacar iniciativas como la primera **BienStork Week**. Gracias a esta semana, creamos un espacio de **participación para nuestros colaboradores y sus familias**, con una participación de más de **12.660 colaboradores** de la Región. Nuestro equipo de Recursos Humanos en las operaciones, bajo el liderazgo del equipo de Bienestar, lograron la implementación de **más de 200 actividades** basadas en los **5 pilares del programa**: bienestar financiero, mental, emocional, físico y sostenible.

De igual forma, nuestro programa de Diversidad, equidad e inclusión **SOMOS STORK**, ha avanzado en los programas de mujer y generaciones. A través de Mujeres de Valor y el lanzamiento de Mentoring, hemos participado a distintas poblaciones de nuestros empleados en actividades de que generan valor fuera de los objetivos laborales, en búsqueda de ser una organización más incluyente y justa para todos.

Quedan muchos retos por cumplir en este tramo final del año. Nos hemos preguntado *¿qué debemos trabajar como empresa? ¿a dónde queremos llegar y cómo queremos ser vistos? En ese sentido, estamos trabajando con todos nuestros esfuerzos en la obtención del sello de equidad de género Equipares* y viene nuestro evento anual de Campus, **SUMMIT Stork**, que llega este año en su segunda edición de la mano del equipo de tecnología, con una invitación para aprender sobre los cambios tecnológicos que el mundo ofrece y los temas en los que venimos trabajando en esta área.

Por otro lado, próximamente lanzaremos nuestro sexto **Informe de Sostenibilidad** para Colombia y Perú, reportando toda nuestra gestión frente a nuestros distintos grupos de interés y contribuyendo a Mantener un mundo mejor.

Espero que disfruten esta **segunda edición de la revista RH Conecta**, conozcan los programas que enriquecen nuestra cultura organizacional y refuerzan nuestro compromiso de entregar lo mejor a nuestro equipo y sus familias.

CONTENIDO

Nuestra Información

- 6. Cobra tu salario en tiempo real
- 8. Sistema de compensación global
- 10. Implementación FOX LATAM



6.

Nuestro Desarrollo

- 12. ¿Qué estás haciendo para no quedarte atrás?
- 15. Summit Tech, un evento Campus para ti



12.

Nuestro Legado

- 16. Hechos que generan valor



18.

Nuestro Bienestar

- 20. Resultados BienStork Week



24.

Nuestra Comunidad LATAM

- 22. Proyecto Ocelot en Trinidad y Tobago
- 24. ¡Gracias Sandra!



28.

Nuestro Mundo

- 26. Somos Stork, igualdad, equidad y diversidad

- 28. Noticias Breves

Porque todas...

// SOMOS MUJERES DE VALOR™



Te invitamos a conocer a **Kalifa Als** [aquí](#) 

Mujeres de valor

bien **STORK**

Somos **STORK**

Tú,
nuestro
propósito



Como parte de la búsqueda de herramientas y beneficios que flexibilicen y potencien la experiencia del equipo humano en la empresa, Recursos Humanos pone a disposición de todas y todos los colaboradores de STORK la aplicación PayFlow.

Con esta aplicación, que estará disponible muy pronto, los colaboradores y colaboradoras pueden dejar atrás el estrés financiero y no acudir ante imprevistos al endeudamiento formal e informal. Esto se traduce en una mejor concentración a la hora de trabajar, mayor motivación y felicidad en el trabajo.

¡Muy pronto! COBRA TU SALARIO EN TIEMPO REAL

Alianza con Payflow

RHCONNECTA



¿Qué es PayFlow?

Es una aplicación que permitirá acceder a anticipos de sueldos, con la posibilidad de brindar independencia financiera. A través de esta plataforma, los colaboradores tendrán la posibilidad de solicitar un porcentaje de sus remuneraciones, para cubrir imprevistos económicos que se pueden presentar.

¿Qué beneficios tiene?

- **Instantánea:** los empleados reciben su salario en el momento requerido.
- **Privada:** no es necesario volver a solicitar el anticipo de nómina en persona.
- **Gratuita:** sin costos adicionales.
- Además, la app cuenta con una plataforma de educación financiera interactiva.

Lo bueno de este sistema es que el proceso es 100% online y ahorra tiempo, ya que cada empleado puede solicitarlo desde su APP en cualquier lugar.

Bajo el lema *Si ya te lo has ganado, cóbralo cuando quieras*, todas y todos podrán disponer de su salario en tiempo real y así manejar imprevistos sin recurrir a costosos productos financieros, como créditos de consumo.

El proceso es **100 % online** y ahorra tiempo, ya que cada empleado puede solicitarlo desde su APP en cualquier lugar en el que se encuentre.

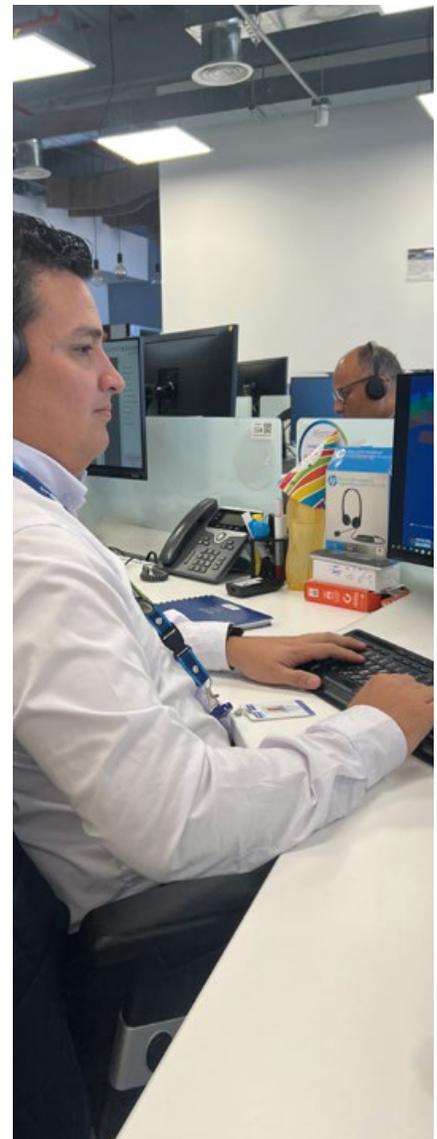
¿PayFlow es una solución a los problemas financieros?

La respuesta es no. Los anticipos de quincena deben ser tomados como soluciones de corto plazo y para cubrir imprevistos. No pueden ser considerados como préstamos ni créditos, ya que la aplicación del anticipo es más para eventualidades, que para resolver problemas financieros.

No podemos confundir el anticipo con un préstamo o crédito, ya que el propósito de estos productos va enfocado hacia objetivos como compra de vehículo o de vivienda, inicio de negocio, remodelación de casa o compra de maquinaria. Es decir, el destino del préstamo tiene otra connotación.

El anticipo de *PayFlow* funciona para casos como pagar medicamentos, compra de útiles escolares o pagar servicios básicos. Son gastos del mes que se necesitan cubrir y que justo para ese momento, no se cuenta con liquidez. Es decir, para gastos pequeños.

Recuerda. Una vez implementado el beneficio, los anticipos de nómina serán siempre una solución parcial que te ayudará en un momento específico, pero si tienes problemas financieros de fondo debes consultar con tu entidad bancaria. 📞



Sistema de COMPENSACIÓN FLEXIBLE

Desde Recursos Humanos venimos trabajando en estructurar un modelo de compensación eficiente que permita a los empleados tener un mayor ingreso neto, y a la empresa, una optimización en sus costos laborales.

Un modelo de compensación flexible es una herramienta que ayuda a cumplir con el plan financiero de los colaboradores, según la etapa del ciclo de vida en la que se encuentren.

Bajo este esquema de remuneración, los colaboradores podrán

optar para que un porcentaje de sus ingresos (hasta un 35%) se perciba a través de beneficios no salariales, alineados con sus necesidades personales y familiares e incrementado el flujo de caja, todo esto sin afectar temas pensionales o prestacionales.



¡Muy pronto llega un modelo de compensación que se ajustará a tu medida!

¿Cómo funciona?

El trabajador no realiza aportes a las entidades promotoras de salud (EPS), ni al fondo de solidaridad pensional (AFP) sobre la parte flexibilizada, y podrá optimizar el impuesto de renta, si selecciona opciones que

por su naturaleza no constituyen ingreso gravado. Por otro lado, la Compañía garantiza que el trabajador no se verá afectado sobre el valor flexibilizado en las prestaciones sociales, en la base para liquidar incapacidades, en las indemnizaciones y tampoco en los aportes pensionales.

Próximamente estaremos brindando mayor información sobre quienes podrán acogerse a este nuevo modelo de compensación, cuáles son los tipos de opciones o beneficios que se podrá seleccionar, el procedimiento de afiliación, entre otros temas. 

Tú,
nuestro
propósito

RHCONNECTA

Implementación



Como parte de los cambios que se llevan a cabo en la región LATAM, en Recursos Humanos nos estamos preparando para la separación del sistema de información Fox de la base de datos global.

Los principales objetivos del proyecto "FoxLatam" son garantizar que el sistema mantenga toda su funcionalidad, que se conserve el histórico de la información y que localmente se logren asumir todos los roles de administración y soporte del sistema, incluyendo las actividades que se realizan desde el corporativo.

Para hacer esto posible, conformamos un equipo de trabajo con las áreas de IT, Soporte Fox Global y Soporte Fox Local, a través del cual también se ha definido un plan de trabajo detallado al que se le hace seguimiento continuo.

Los principales retos a afrontar son:

- Lograr con éxito la migración de la base de datos alojada en servidores en Europa para trasladarla a servidores locales en América, fase que incluye la eliminación de datos y configuraciones de otras regiones dejando disponible solo lo que corresponda a LATAM.

- Actividades de re-testeo en las que nuevamente se prueba la funcionalidad del aplicativo.

- Reconfiguración de interfaces.

- Transferencia de conocimiento.

Finalmente, nuestra expectativa es tener una salida en vivo exitosa, sin afectar ningún proceso y que durante la fase de implementación podamos repotenciar la funcionalidad del sistema para lograr ser autónomos en la gestión de Fox y continuar entregando el mejor servicio a las operaciones y a nuestros colaboradores y colaboradoras. 🎯

Y TÚ | ¿QUÉ ESTÁS HACIENDO PARA NO QUEDARTE ATRÁS?

*Por. Mónica Almonacid
Consultor de Aprendizaje y Desarrollo*



El avance tecnológico es una realidad que llegó para quedarse y que está presente en todos los aspectos de nuestras vidas. Es imposible negar que tanto en el ámbito personal como en el laboral somos - queramos o no, se nos facilite o no, seamos conscientes o no - usuarios de tecnología de una manera u otra, lo que ha implicado una verdadera transformación en la forma en cómo nos relacionamos, la forma en que trabajamos y la forma en que vivimos.

Y si el camino recorrido hasta ahora es asombroso, el futuro lo es aún más. Revisando algunos estudios al respecto nos encontramos que el Foro Económico Mundial (WEF) predice que “el 42 % de las tareas que llevamos a cabo en nuestro día a día, se automatizarán de aquí a 2027, siendo la inteligencia artificial (IA) la innovación que más contribuirá a los cambios en las formas de empleo en los próximos 5 años, lo cual no necesariamente implique una reducción de empleos, sino por el contrario un crecimiento del mismo, que genere nuevos roles y tareas.”

Esto me lleva a compartirles dos reflexiones:

En primer lugar, no hay duda de que los cambios son inminentes y cada día habrá más automatizaciones y herramientas tecnológicas, así que la **adquisición de nuevos conocimientos y el desarrollo de nuevas habilidades que eviten nuestro analfabetismo en el ámbito tecnológico, será una exigencia permanente**, porque como dicen por ahí: “mañana el dron hará las cosas por mí, pero alguien tendrá que manejar el dron”.

En segundo lugar, si bien la tecnología cada vez tendrá un rol más relevante

en el trabajo y hará muchas cosas por nosotros, **hay habilidades humanas que nunca dejarán de ser necesarias y que en este mundo tecnológico cobran aun mayor importancia**. Porque la máquina podrá simplificar nos la vida, pero no remplazarnos del todo.

Escribiendo estas líneas pienso en lo que sucedió cuando apareció el correo, o cuando tuvimos Excel a la mano. Tal vez al inicio no sabíamos de qué se trataba y cómo funcionaba y a muchos les pudo generar algo de miedo e incertidumbre, pero creo que muchos estarán

“El 42% de las tareas que llevamos a cabo en nuestro día a día se automatizarán de aquí al 2027”.

de acuerdo conmigo cuando digo que ya no podemos imaginar ¿qué sería de nosotros sin ellas? Hoy, después de aprender a utilizarlas y descubrir las maneras de aprovecharlas, sabemos que son herramientas que nos facilitan el trabajo y que hacen más simple nuestra vida, pero que sin la capacidad de análisis de la mente humana, no tendrían todo el valor que hoy tienen.

Y es aquí, de la mano de la tecnología, de la IA y demás aplicaciones y herramientas que hoy se vienen desarrollando y que cada vez estarán más disponibles en los ambientes laborales, donde todos nosotros como empresa e individuos tenemos una oportunidad valiosa de seguir creciendo y retándonos. Para las empresas será vital contar con el talento adecuado que no solo sepa utilizar las nuevas tecnologías emergentes y sacarles todo el provecho posible. También será fundamental contar con personas que tengan la capacidad de agregar valor a lo que la tecnología facilita. Para los empleados será necesario el desarrollo constante de conocimientos que les permita tener acceso a los beneficios de esta nueva tecnología en su trabajo (habilidades técnicas), y luego el desarrollo



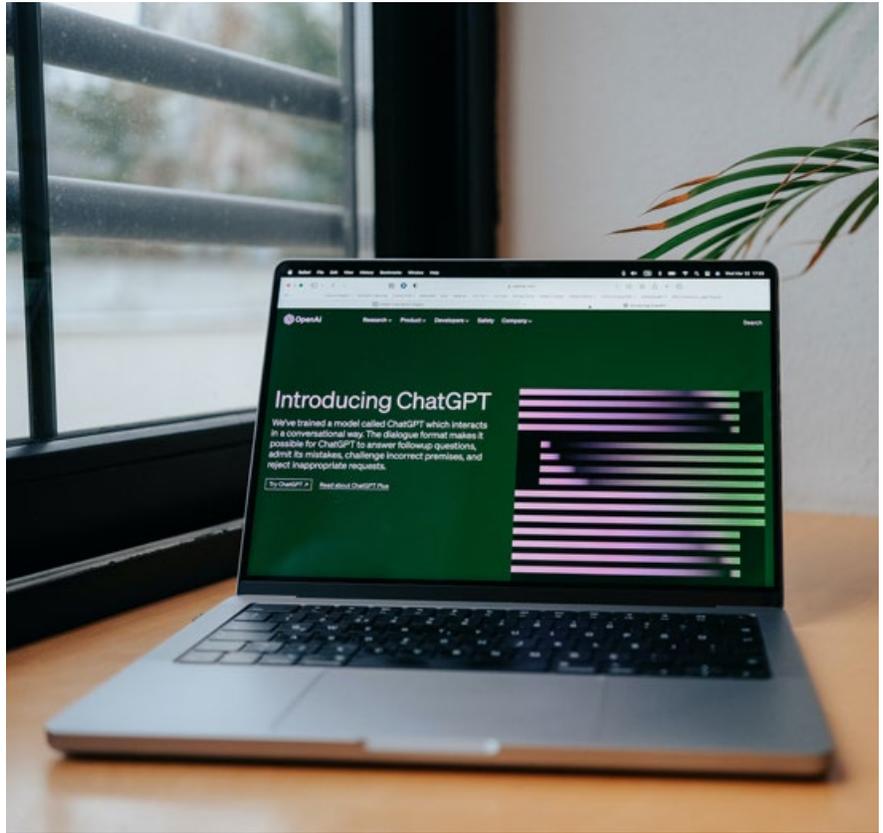
La invitación hoy es a aprender sin miedo y con la curiosidad del buen aprendiz.

permanente de habilidades personales (habilidades blandas o las hoy llamadas "power skill") que son las que completan el trabajo de la máquina y agregan valor real a la organización.

Así que nuestra invitación hoy es a aprender sin miedo y con la curiosidad del buen aprendiz. Aprovechando las nuevas metodologías de aprendizaje que existen y todas las herramientas virtuales disponibles (muchas de ellas gratis) para investigar sobre este maravilloso mundo de tecnología e innovación.

Y como hablamos en nuestra anterior edición de **RH Conecta**, es importante trabajar en tu propio proceso de Upskilling y Reskilling, con el ánimo de mantener vigentes tus conocimientos y aprovechar la reinención de puestos de trabajo y roles que la IA trae consigo. Aquí te dejamos algunas ideas para que empieces:

- Identifica qué conocimientos tienes y/o cuáles quisieras adquirir de acuerdo a tu interés personal o profesional.
- Si estás apenas explorando el tema lee artículos de interés relacionados con la transformación digital que te expanda la mente.



- Escucha algún podcast de tecnología o sigue personas influyentes que estén en el ámbito de la tecnología para aprender vocabulario y términos tecnológicos.

- Si conoces un poco más del tema identifica las aplicaciones, sistemas o herramientas digitales que te generan mayor interés según tu oficio o profesión.

- Define acciones concretas de cómo vas a empezar a desarrollar el conocimiento que necesitas o la competencia digital que buscas. Puedes buscar la ayuda de un experto, o empezar a leer en la red sobre el tema. Quizás encuentres algún tutorial en línea gratis que te sirva, o puedes buscar en la plataforma de cursos virtuales de tu preferencia.

- Aprovecha las redes para conocer más sobre lo que es tendencia o tal

vez empieza a explorar ChatGPT con consultas simples y cotidianas.

- Busca cursos cortos o certificaciones que validen tus conocimientos. Empresas como Google ofrecen varios de ellos gratis.

Y no importa por donde empieces, lo más importante es abrir la mente y lanzarte a probar...recuerda que el correo y Excel los fuimos dominando en la medida en que los fuimos usando. Piensa que todos, independientemente de nuestro rol actual o de nuestro oficio, podemos y debemos pensar en la tecnología como algo que llegó para ayudarnos, pero que también requiere de nosotros una preparación permanente y activa.

¡Que los cambios no nos dejen atrás, sino que nos lleven siempre hacia adelante! 🚀

Campus Stork, nuestro programa de capacitación corporativo, pensó en SUMMIT como el evento de capacitación anual en el que todos podamos encontrar inspiración para seguir creciendo y adquiriendo nuevos conocimientos que permitan impulsar cambios en nuestra organización.

El año pasado, en su primera versión, se llevó a cabo *SUMMIT Energía*, en el cual nuestros expertos compartieron conocimiento al

rededor de temas de eficiencia energética, nuevas energías, impactos en el medio ambiente, casos de éxito, entre otros.

El evento contó con la participación de empleados de Colombia y Perú y sirvió de base al comité de Eficiencia Energética para impulsar sus iniciativas y el proceso de certificación en la norma ISO de Eficiencia Energética que actualmente venimos acreditando.

Este año SUMMIT llega en el mes de septiembre con su segunda

versión: *SUMMIT Tech* de la mano del equipo de Tecnología. Queremos que participes y te unas a las diferentes actividades para aprender sobre los cambios tecnológicos que el mundo ofrece y las cosas en las que Stork viene trabajando, para que te motives a ser un facilitador y patrocinador de ellas.

Más adelante te daremos más información. Por ahora... ¡reserva tu agenda para el 20, 21 y 22 de Septiembre! 🎯

summit

TECH >>> BY CAMPUS

un evento de Campus para ti



RHECONNECTA



Hechos que generan **VALOR**

Durante este año, hemos materializado el propósito de *Mantener un mundo mejor* mediante el direccionamiento de esfuerzos en los proyectos sociales que nos permiten reafirmar nuestro compromiso con el aporte y legado que dejamos en los territorios donde intervenimos.

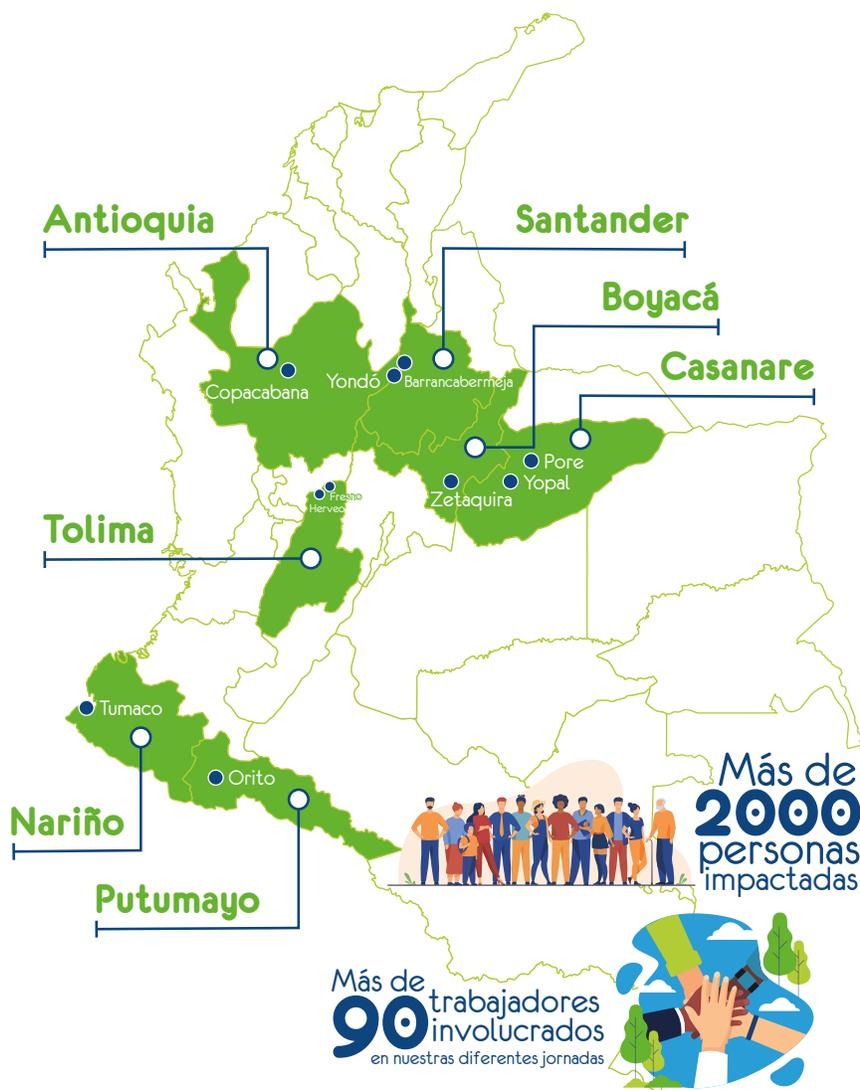
YO SOY VOLUNTARIO

El Voluntariado corporativo es una herramienta a través de la cual animamos a nuestros colaboradores a dedicar una parte de su tiempo y habilidades, al servicio y apoyo de las actividades diseñadas en el marco del Programa de acciones solidarias. De esta manera, promovemos y fortalecemos el rendimiento y la mejora de resultados en nuestros equipos, al mismo tiempo que contribuimos positivamente a la sociedad.

YO SOY VOLUNTARIO se enfoca en tres líneas de acción con las que impactamos a las comunidades locales:

1. Medio ambiente
2. Mejoramiento de espacios comunitarios
3. Acciones solidarias

Durante 2023 nuestras jornadas de voluntariado corporativo se han enfocado en:



Buscamos que cada vez más nuestros trabajadores encuentren en este proyecto social corporativo un espacio para aportar a la sociedad desde su individualidad y conocer de cerca nuestro compromiso con sus comunidades y territorios.

RHECONNECTA



Buscamos enseñar a los niños y niñas de nuestras áreas de influencia directa, a partir del arte, el juego, la música y la experimentación,

APRENDE CON STORK

A partir de una metodología diseñada en 2021 de aprendizaje práctica y lúdica que involucra el arte, el juego, la música y la experimentación, buscamos enseñar a los niños y niñas de nuestras áreas de influencia directa, sobre los ejes fundamentales de ser ciudadano, su relación con el entorno y su relación con los otros. Contamos con 9 módulos de aprendizaje para que niños y niñas fortalezcan sus conocimientos en temas como:

- Cuidado y protección del medio ambiente
- Derechos y deberes
- Diversidad e inclusión
- Liderazgo
- Trabajo en equipo
- Habilidades para la vida
- Biodiversidad
- Autocuidado
- Integridad y valores

Durante 2023 nuestro programa de Aprende con Stork ha logrado los siguientes resultados:

- Tumaco (Nariño) **500** niños y niñas
- Tesalia y Paicol (Huila) **308** niños y niñas
- Magdalena Medio (Santander, Antioquia, Bolívar) **390** niños y niñas
- Orito, Valle del Guamuez y San Miguel (Putumayo) **112** niños y niñas

Estas acciones y resultados son una muestra de que Aprende con Stork deja un legado verdadero en los territorios donde hacemos presencia.



Escuela de GESTORES COMUNITARIOS

ESCUELA DE GESTORES COMUNITARIOS

Creemos que el liderazgo de los gestores comunitarios es esencial para el desarrollo de los territorios. Es por ello que basamos la enseñanza de la Escuela de Gestores Comunitarios en el liderazgo, la gestión comunitaria, la gerencia social y los proyectos sociales.

Nuestro objetivo es brindar herramientas y conocimientos a quienes deseen desarrollar sus habilidades de:

- Liderazgo
- Mejorar su capacidad para gestionar proyectos
- Trabajar en equipo.

De esta manera, contribuimos a formar gestores más capacitados y conscientes de su impacto en la sociedad y el medio ambiente.

Durante 2023 nuestro programa de Escuela de Gestores cuenta con la participación de 46 líderes comunitarios de los municipios de Albania (Guajira), Barrancabermeja y Florián (Santander) y Tesalia en el Huila.



RESPECTO A LA LIBERTAD DE LA ASOCIACIÓN

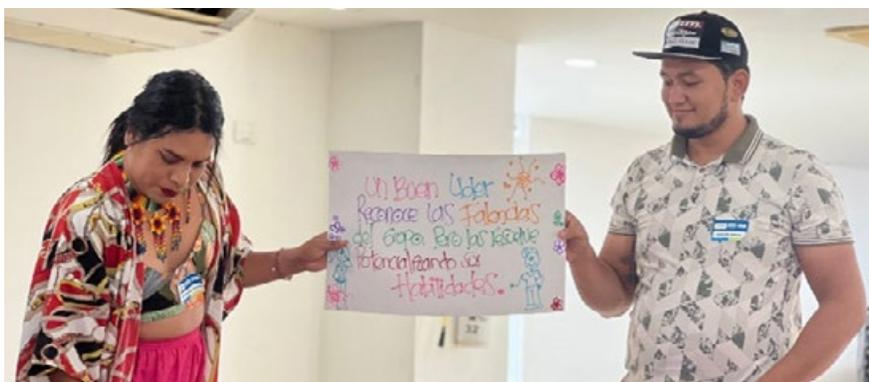
En Stork la Cultura de Relacionamento Sindical tiene como propósito fomentar un relacionamiento al interior de la compañía, basado en los valores corporativos de integridad y trabajo en equipo, que facilite un diálogo constante, abierto y participativo; logrando así paz laboral y relaciones de largo plazo basadas en respeto, credibilidad, confianza, equidad y gana - gana, con los diferentes sindicatos.

- En 2023 a través de Campus hemos tenido una participación de 254

personas en temáticas relacionadas con el conocimiento y aplicación de las Convenciones Colectivas actuales, así como en aspectos relevantes del sindicalismo y cómo manejarlo en nuestro día a día.

- Para la Zona norte del país se transmitieron herramientas prácticas de diálogo a una población de 71 trabajadores entre supervisores y personal de administración, en el marco de los compromisos establecidos con la operación posterior a las mesas de negociación de 2022.

Para el segundo semestre continuaremos fortaleciendo el trabajo preventivo en el relacionamiento con las diferentes organizaciones sindicales, entendiendo el contexto actual de Colombia, así como la sostenibilidad, imagen y reputación de nuestra compañía. 🌱



RHECONNECTA

bien STORK week 2023

Cifras Destacadas



Se realizaron
284
actividades

En la semana del **26 al 30 de junio** se llevó a cabo nuestra primera **BienStork Week Latam 2023**, un espacio creado para que todos nuestros **colaboradores y sus familias** fueran partícipes de este programa de **bienestar integral**, en el cual estuvieron vinculados más de **12.660 participantes** de la **Región Latam** integrada por:



Colombia



Perú



Trinidad y Tobago

basadas en los **5 pilares** del programa:

33



**BIENESTAR
ECONÓMICO**

72



**BIENESTAR
MENTAL**

86



**BIENESTAR
EMOCIONAL**

73



**BIENESTAR
FÍSICO**

16



**BIENESTAR
SOSTENIBLE**

#TodosSomosBienStork

También dimos apertura a
bienSTORK KIDS
 un espacio pensado para los
 más pequeños

Se realizaron
4
 actividades, con la
 participación de
542 niños



Rompimos barreras y logramos llegar a todas nuestras operaciones de la región, sin importar la distancia, el idioma, la dispersión geográfica y los diferentes turnos en los que trabaja nuestra gente.

Bienstork

un programa hecho a la medida para ti y tu familia.



RHECONNECTA

Proyecto OCELOT



en Trinidad y Tobago



RHCONECTA

Mediante la adjudicación del contrato EPCIC Stork obtuvo el proyecto Ocelot, que inició su ejecución a partir de noviembre de 2022. Se trata de la iniciativa EPCIC más grande que ha realizado la Compañía en Trinidad y Tobago, y a través

de la cual utilizará toda la gama de servicios y capacidades de la Organización; desde la ingeniería de optimización, hasta el apoyo para la puesta en servicio y funcionamiento. Este proyecto multidisciplinario es fundamental para la capaci-

dad de procesamiento de gas de Trinidad y Tobago, ya que una interrupción en este gasoducto puede afectar a la planta de procesamiento de gas de Beachfield, que procesa todo el gas de bpTT procedente de sus instalaciones offshore.

Antecedentes del Proyecto

El gasoducto on-shore de 6 pulgadas actual comenzó a funcionar en 1998 en las instalaciones de bpTT en Beachfield y constaba de unos 12,6 km de tuberías enterradas. Su desplazamiento se hace por debajo del nivel del suelo durante varios metros, antes de salir de la valla perimetral de la instalación hacia el derecho de paso (RoW, por sus siglas en inglés). El gasoducto atraviesa en su mayor parte una reserva forestal. Un pequeño segmento atraviesa el pueblo de Guayaguayare y termina dentro de la Instalación Terminal.

El diseño del gasoducto se hizo con una vida útil de 50 años. Sin embargo, nuevas inspecciones realizadas por bpTT confirmaron un patrón de corrosión interna creciente que ha aumentado tanto en tamaño como en frecuencia, lo que ha llevado a la empresa a intervenir con la instalación de bridas externas para permitir las operaciones hasta el año 2024. Impulsada por las necesidades del negocio y el impacto medioambiental de un gasoducto deteriorado que puede provocar la pérdida de contención o el cierre, bpTT lanzó el Proyecto Ocelot.

El alcance de este proyecto conlleva la implementación de una solución a largo plazo: la sustitución del gasoducto existente de 6 pulgadas, por uno nuevo propuesto de 7 pulgadas.



Inicio exitoso del Proyecto Ocelot

Fase 1 - Los trabajos iniciales fueron culminados con éxito.

Los alcances de esta etapa fueron:

- Remodelación de tres (3) vías de acceso
- Creación de zonas de acopio y limpieza de espacios de trabajo temporales a lo largo del trazado de la tubería entre Beachfield y Galeota.

Logros de la Fase 1

Seguridad

- 39.184 horas de trabajo acumuladas, sin incidentes de seguridad.
- 1.963 Reportes IRIS (Reportes de comportamiento seguro de bpTT).
- 279 listas de auto verificación y supervisión completadas (bp y Stork).
- 81 visitas de líderes (bp y Stork).
- 2 reuniones proactivas de seguridad.
- 2 simulacros de emergencia realizados (emergencia médica e incendio forestal).

Medio Ambiente y Sostenibilidad

- 7 talas de árboles aprobadas.
- Reubicación continua de especies silvestres (realizada por un equipo especializado) para preservar la biodiversidad y minimizar los daños a cualquier especie silvestre.

Relaciones con la Comunidad

Se realizaron tres reuniones de participación comunitaria.

¡Felicitaciones a todos los equipos de Stork T&T que han hecho posible esta primera fase de manera exitosa! 🎉



El proyecto Ocelot es la iniciativa EPCIC más grande que ha realizado la Compañía en Trinidad y Tobago.



¡Gracias

SANDRA!



Sandra Charles Maxwell dice adiós a la familia Stork, luego de seis años de trabajo con nosotros. Sandra se unió a la compañía en el 2017 y lideraba el equipo de Recursos Humanos de Trinidad y Tobago.

Durante su gestión, dirigió con éxito el área de HR en varios periodos difíciles, entre los que se tuvieron la reestructuración organizacional y la pandemia de COVID-19. Bajo su liderazgo en Recursos Humanos, Stork T&T desarrolló y lanzó exitosamente su primer Programa de Mentoring, que actualmente fue adoptado por Colombia y Perú como iniciativa regional; desarrolló una estrategia de retención, que actualmente se usa en los procesos de licitación en los que participamos; e incrementó la visibilidad y el enfo-

que de la compañía en salud mental e iniciativas de RSE.

Sandra también fue parte fundamental en el equipo que desarrolló la Política LATAM de Diversidad, Equidad e Inclusión.

Como defensora de la promoción de los jóvenes, Sandra apoyó y fue mentora de mujeres y hombres jóvenes dentro de la compañía. Al mismo tiempo, lideró y promovió iniciativas como nuestra primera Feria de Empleo Virtual, becas de educación para personas de las zonas de influencia de Stork y el proyecto Woman Warrior (Mujer Guerrera), que enseña a las mujeres habilidades y conocimientos básicos para protegerse a sí mismas.

La compañía se benefició de sus habilidades de negociación durante reu-

niones colaborativas con los sindicatos y de su amplia experiencia en el área de Recursos Humanos.

Sandra es una mujer apasionada por velar que los demás se sientan escuchados, reconocidos y apoyados, por eso siempre tuvo las puertas abiertas hacia aquellos que necesitaban un consejo, o simplemente alguien que los escuchara. Su compasión y cariño por las personas fue evidente en cada interacción con los empleados de todos los niveles.

Ella no escogió este trabajo, este trabajo la eligió a ella.

Sin duda, extrañaremos su espíritu vibrante, su risa sincera y su carácter alegre.

Le deseamos lo mejor en su próxima etapa. 🌟

Desde finales del año 2022 lanzamos a la organización el programa Somos Stork. Esta iniciativa, liderada por un equipo multidisciplinario de Recursos Humanos y otras áreas, busca generar un contexto que permita a la organización promover, fortalecer y articular iniciativas que apunten a la diversidad, equidad e inclusión en las distintas dimensiones de la vida.

Sabemos que somos un actor importante frente a todos los grupos de interés con los que interactuamos. Entendemos que nuestra estrategia empresarial va más allá

de la prestación de servicios a las industrias que atendemos.

Por esto, estamos implementando un sistema de gestión de diversidad, equidad e inclusión, que nos permita de manera planeada, enfocada y medible, dirigir los esfuerzos en este tema. El primer paso que estamos dando hacia ese camino es la certificación en el Sello Equipares. Esta distinción, otorgada por el Ministerio del Trabajo y PNUD, reconoce la implementación de un sistema de gestión en el que prima la equidad de género dentro de la organización. De igual forma, hemos avanzado en los distintos programas que componen SOMOS STORK:

Estamos implementando un sistema de gestión de diversidad, equidad e inclusión, que nos permita de manera planeada, enfocada y medible, dirigir los esfuerzos en este tema.

Somos STORK igualdad, equidad y diversidad en nuestra región Latam



• **W Stork:** Es nuestro programa de equidad de género, que busca incrementar la participación de mujeres en cargos de liderazgo, así como en posiciones core del negocio y operativos. De igual forma, esta iniciativa busca procurar un balance de la vida familiar y laboral; así como la prevención de violencia de género.

Durante esta primera etapa del proyecto, se inició el ciclo de capacitación en DE&I (Diversidad, equidad e inclusión) con una serie de charlas dictadas por profesionales del Ministerio del Trabajo y PNUD. De igual forma, para compartir historias de vida inspiradoras y motivacionales a todo el equipo LATAM, se realizó el lanzamiento de Mujeres de Valor.

W Stork, busca incrementar la participación de mujeres en cargos de liderazgo, así como en posiciones core del negocio y operativos.



• **Generaciones:** MENTORING es nuestro nuevo programa de mentoría, que busca apoyar el desarrollo y crecimiento de nuestros líderes y fortalecer nuestra cultura de liderazgo I-LEAD.



En Trinidad y Tobago se venía trabajando desde el año pasado en esta iniciativa. En Colombia y Perú se realizará su primera edición, en donde un grupo de 13 mentores estará acompañando durante 8 meses a los mentees (participantes), compartiendo con ellos su experiencia y conocimiento para aportar al plan de desarrollo individual del líder en crecimiento.

En el grupo de mentores y mentees contamos con la participación de mujeres. Una de las estrategias de desarrollo valiosas del mentoring es apoyar y promover a mujeres en posiciones de liderazgo en Stork: un objetivo claro en el pilar W Stork.

Al final del proceso esperamos compartir con todos ustedes los aprendizajes para fortalecer esta iniciativa y expandirla a más colaboradores. 🌱

Noticias Breves de Recursos Humanos



Nueva estructura de Recursos Humanos Colombia

De acuerdo con el nuevo modelo de clústers definido por la operación, te presentamos nuestra nueva estructura del equipo de Recursos Humanos:



Angélica Vigoya - HRBP Colombia





Nueva estructura de Recursos Humanos Perú

En Perú, nuestro equipo de Recursos Humanos también ha tenido varios cambios. Presentamos la nueva estructura:



Lorena Ruge - HRBP Perú



Ivonne Reyes
HR Advisor A



Micaela Morales
Personnel Admin C

Mariella Loayza
HR Advisor A

Jorge Mejía
HR Advisor A

TBD
Trabajador Social

Rocio Montoya
Asistente Admin

Diana Díaz
HR Admin B

- CNPC
- NEXA
- ENEL
Térmicas y
Maestranza
- SAVIA
- UNNA

- ENEL
Distribución



Noticias Breves de Recursos Humanos

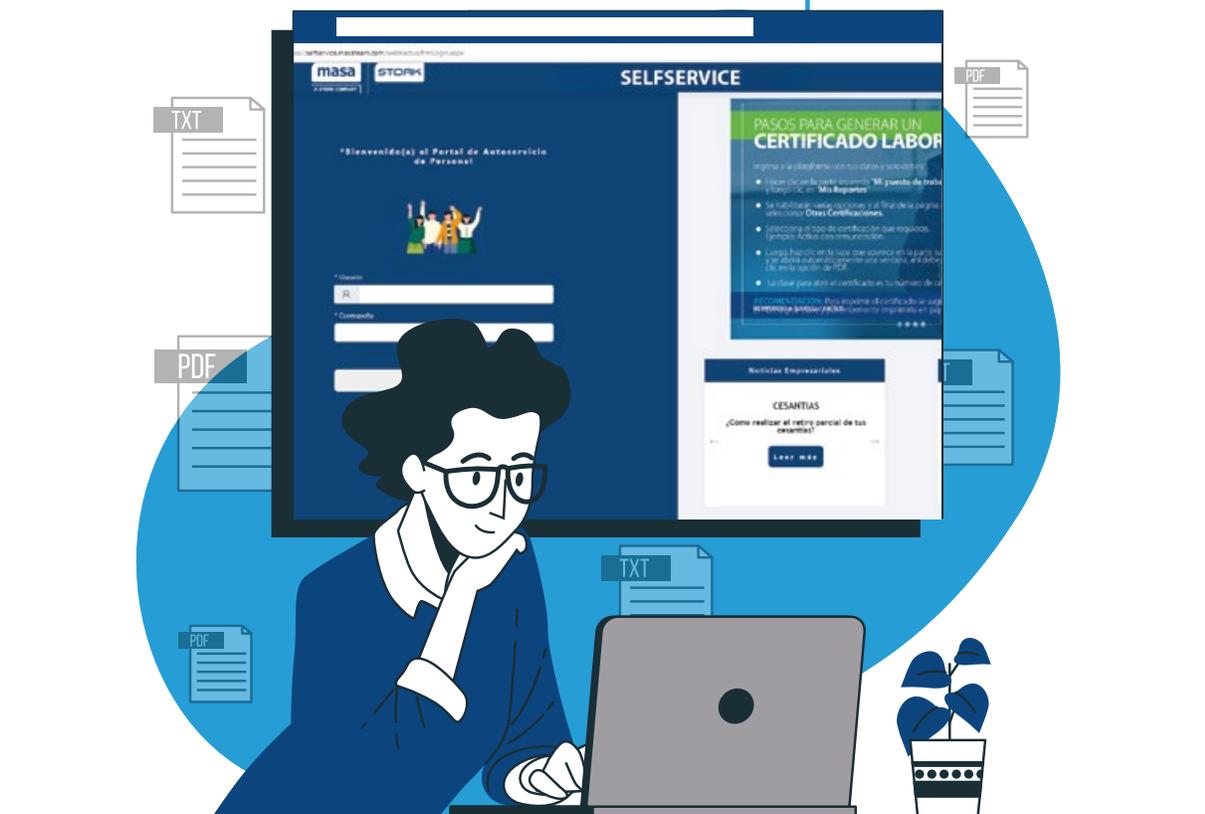


Estructura de RSE-RI para la atención a las operaciones



Self-Service

KACTUS Smart People



Bienvenido a  Self-Service KACTUS Smart People

 Haz clic aquí y conoce
Cómo ingresar a la plataforma





summit

TECH >>> BY CAMPUS

Te esperamos los próximos
20, 21 y 22
de septiembre

Conoce más sobre la Inteligencia Artificial, la ciberseguridad, la realidad virtual y la digitalización, además de muchos temas más relacionados con la tecnología y su aplicación práctica.

¡Campus Stork, de todos y para todos!

masa

A STORK COMPANY

STORK

A Fluor Company