

acerca

LA REVISTA DE LA GENTE DE



EN ESTE NÚMERO:

44 - 4º TRIMESTRE 2016

EL GRUPO CLH IMPULSA LA TRANSFORMACIÓN CULTURAL

UNA PATENTE PARA MEJORAR LA CARGA DE CAMIONES

ESCUCHA A TUS OÍDOS, PROTÉGETE DEL RUIDO

TRABAJO EN EQUIPO: EL CAMBIO EMPIEZA POR UNO MISMO

CREANDO VALOR PARA LA SOCIEDAD



EDITA: Grupo CLH.

DIRECTOR: Pedro Martínez.

COORDINADORA DE EDICIÓN: Carmen Arroyo.

COMITÉ DE COMUNICACIÓN: Pedro Manuel Culebras, José Edreira, Beatriz Guirao, Julián Martín, Begoña Milán, Lorenzo Ogallar, Cristina Pérez, Javier Ranera, Pedro Recalde, Ricardo Ribó, Marisa Román e Iván Saco.

AGRADECIMIENTOS: Lourdes Abad, Emilio Cortés, Pablo Martín, Enrique Mozo, Zacarías Sánchez, dirección corporativa de Comunicación y Relaciones Institucionales, Pablo L-Chertudi, Fundación Juan XXIII-Roncalli, iUrban.es y Montrel.

ASESORÍA, REDACCIÓN Y DISEÑO: Departamento de Publicaciones de ATREVIA.

FOTOGRAFÍA: Txusma Langa y banco de imágenes de CLH y ATREVIA.

Depósito legal: M-8472-2015

ACERCA ON-LINE

ESPAÑOL

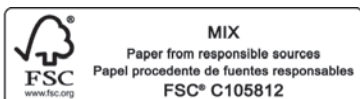


ENGLISH



BUZÓN DE SUGERENCIAS

A través del correo electrónico
acerca@clh.es



- | | | | |
|----|--|----|--|
| 04 | ENTRE NOSOTROS
Pensar como equipo, trabajar como equipo, sentir como equipo. | 20 | LAS DOS CARAS
Números contra la discapacidad intelectual. |
| 06 | A FONDO
Creando valor para la sociedad. | 22 | DE VIAJE POR...
Tailandia, una país de película. |
| 08 | INNOVA
Un sistema patentado para mejorar la carga de producto en camiones. | 24 | ¿SABÍAS QUÉ?
Redes de hidrante aeroportuarias. |
| 10 | TE CONVIENE
Escucha a tus oídos, protégete del ruido. | 25 | EMPRENDEDORES
Premios CLH e INFOMURCIA. |
| 12 | NOTICIAS
Actualidad del Grupo CLH. | 26 | FIRMA INVITADA
Trabajo en equipo: el cambio empieza por uno mismo. |
| 16 | GRUPO SOSTENIBLE
Una compañía responsable. | 28 | SECTOR
2ª Edición WPC Expert Workshop sobre refino europeo. |
| 18 | UNA JORNADA CON...
Pablo Martín, operador de Control de Oleoductos. | 30 | TOMA NOTA
Comprendiendo la depresión. |

CONCURSO acerca Recetas



José Luis Sobrino,

de la instalación de Rivabellosa, ha sido el ganador del sorteo y podrá disfrutar de una experiencia gastronómica para dos en un restaurante de estrella Michelin. ¡Enhorabuena!

Elaboración:

1. El día antes, limpiar la carne de grasa e introducirla en un bol con un poquito de vino blanco junto con la zanahoria, la cebolla, el pimiento, los ajos y el laurel y las especias (tomillo y orégano). Cubrir con papel film y dejarlo 24 horas.

2. En una cazuela, pochar las verduras cortadas. Salpimentar la carne, pasarla por harina y cocinar en otra cazuela con aceite hasta que esté dorada.

3. Incorporar el toro a las verduras y rehogar con un poco de brandy, un poco de vino tinto y un chorrico de vinagre. Cuando se evapore el alcohol, añadir el caldo de carne (que lo cubra) y dejarlo hasta que hierva. Entonces se baja el fuego y se cuece poco a poco unas tres horas.

4. Cuando quede poco (que al probarlo esté blandico), sacar las verduras y pasarlas por un chino, haciendo que quede caldosico. Añadir un puñado de guisantes y rectificar de sal.

5. Hacer unas pataticas fritas tronchadas en una sartén aparte: una vez listas, añadir al guiso, que den un hervor, y a servir.

6. Acompañar al toro con un buen vino navarro y a comer.

'Estofado de toro al estilo de mi madre'

Ingredientes (4 personas):

- 1 Kg de carne de toro (de la parte llamada venas)
- 1,5 cebollas
- 3 zanahorias
- 1 pimiento verde
- 1 puñado de guisantes
- 1 cabeza de ajos
- vino blanco, vino tinto y brandy
- caldo de carne
- laurel y alguna especia
- aceite de oliva y vinagre
- sal y pimienta
- patatas



TRANSFORMACIÓN EN UN MUNDO EN TRANSICIÓN

Como se puso de manifiesto durante un importante evento organizado por la Asociación Española de la Calidad para celebrar el 'Día Mundial de la Calidad', en el que tuve la oportunidad de participar, la búsqueda de excelencia constituye un poderoso factor de transformación para una empresa.

Esta convicción nos llevó a adoptar hace ya bastantes años diferentes estándares internacionales de calidad de gestión en el Grupo CLH y, hace algo más una década, el modelo de la European for Quality Management (EFQM).

Esta decisión nos permitió evolucionar en una primera fase desde operar en un régimen de monopolio hasta iniciar un proceso de modernización dentro de un sector liberalizado, coincidiendo con la entrada de España en el Mercado Común.

Este proceso ha continuado también a lo largo de esta última década, en la que hemos continuado impulsando importantes mejoras, lo que nos ha permitido convertirnos en un referente en nuestro sector y disponer de uno de los sistemas logísticos de productos petrolíferos más eficientes del mundo, que ahora estamos exportando a otros países.

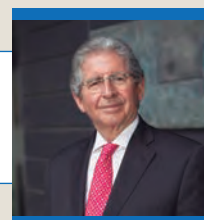
Sin embargo, los cambios que se están experimentando en los últimos años debido a diversos factores, como la globalización de la economía, la lucha contra el cambio climático, así como la aparición de un nuevo paradigma en el sector energético y vertiginosos avances tecnológicos en las más diversas áreas, requieren que sigamos evolucionando para continuar dando una respuesta adecuada a las necesidades de nuestros diferentes grupos de interés, en un mundo que se encuentra en un proceso de transición hacia un futuro que todavía no podemos vislumbrar con claridad.

**LOS PROYECTOS
INICIADOS NOS
PERMITIRÁN CONTINUAR
CRECIENDO Y CREANDO
VALOR PARA LA SOCIEDAD
COMO HEMOS VENIDO
HACIENDO DURANTE
CASI 90 AÑOS**

Para ello, estamos impulsando un importante proyecto de transformación cultural, liderado por nuestro consejero delegado, Jorge Lanza, con el objetivo de fomentar nuevos comportamientos, que se irá concretando en diferentes proyectos durante los próximos meses.

Confianto en que estos proyectos nos permitan continuar creciendo y creando valor para la sociedad como hemos venido haciendo durante estos casi 90 años, me gustaría aprovechar estas fechas tan señaladas para desear que el nuevo año llegue también cargado de ilusión y éxitos para todos. Feliz Navidad y feliz 2017.

José Luis López de Silanes
Presidente del Grupo CLH



PENSAR COMO EQUIPO, TRABAJAR COMO EQUIPO, SENTIR COMO EQUIPO

En el Grupo CLH iniciamos un proceso de transformación cultural basado en un modelo de comportamiento dirigido a todas las personas de la compañía y, especialmente, a aquellos que ejercen un papel de liderazgo, para potenciar la colaboración y la comunicación transversal.



En el Grupo CLH somos un referente dentro de nuestro sector gracias a la experiencia e implicación de nuestro equipo humano, que con su esfuerzo hace posible mejorar los servicios de la compañía y reforzar su competitividad.

Consciente del valor de las personas, estamos poniendo en marcha un importante proceso de transformación cultural, que tiene como objetivo fomentar el trabajo en equipo, la comunicación y el crecimiento de todos nuestros profesionales, entre otros aspectos. Todo ello poniendo el foco en la eficiencia y seguridad que siempre nos ha caracterizado.

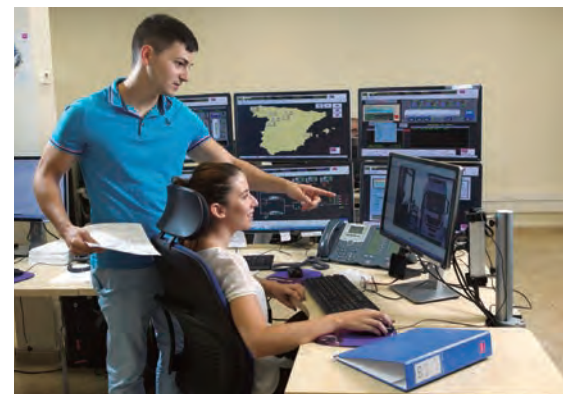
Como primera pieza dentro de este proceso, queremos impulsar un nuevo modelo de comportamiento con diferentes pautas y recomendaciones para todas las personas de la compañía, especialmente para aquellos que cuentan con equipos de colaboradores, entre las que se incluyen facilitar las aportaciones y sugerencias de todas las personas; ser flexibles a las necesidades de

los clientes; detectar nuevas oportunidades de negocio o premiar la iniciativa.

EL EQUIPO ES LO PRIMERO

El trabajo en equipo es la base sobre la que se apoya el nuevo modelo de comportamiento. La idea principal es que formamos parte de un mismo grupo y a él debemos dedicar todos los esfuerzos, ya que el éxito propio es el del equipo y viceversa. Para ello, es fundamental que las relaciones entre los profesionales de la

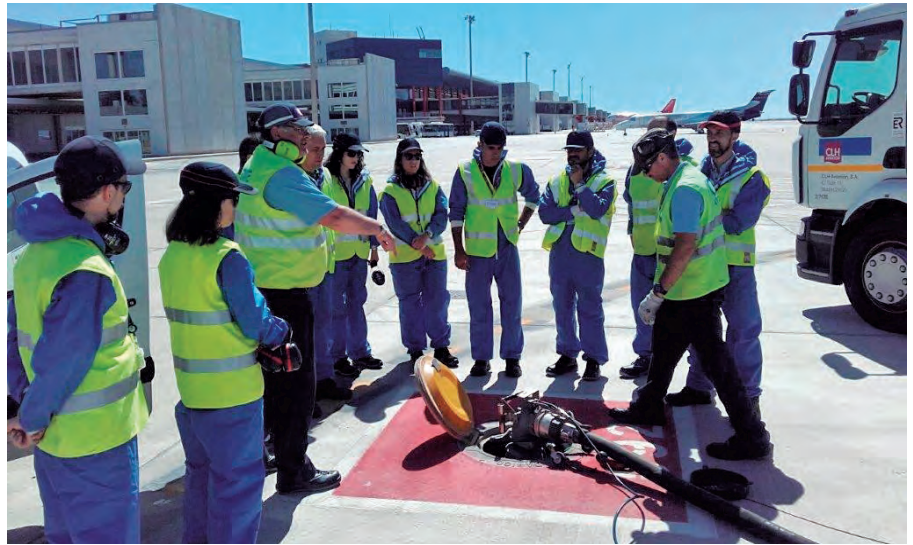
PARA QUE ESTA
TRANSFORMACIÓN TENGA
ÉXITO ES NECESARIA LA
IMPLICACIÓN DE TODAS LAS
PERSONAS DEL GRUPO CLH



compañía, pertenezcan o no a la misma área y con independencia del cargo, sean amistosas y fluidas. Dentro del equipo, las relaciones deben basarse en la comunicación, el diálogo y la colaboración, lo que permite que surjan nuevas ideas, sugerencias y, por qué no, la disparidad de criterios. Eso sí, siempre desde una óptica constructiva.

POR Y PARA EL CLIENTE

La satisfacción de los clientes es lo que hace viable el modelo de negocio de CLH. De ahí que la orientación hacia ellos sea otro de los pilares del modelo de comportamiento. Cada uno debe asumir como propias las necesidades de los clientes y mantener una actitud flexible, positiva y abierta a sus necesidades, aportando su conocimiento y experiencia. Mantener un contacto permanente con ellos ayuda a conocer mejor sus expectativas y objetivos. De esta forma, surge un clima de confianza que pone en valor la profesionalidad de las personas de la compañía.



tener confianza en los demás y otorgarles responsabilidades, además de ser flexibles para resolver los imprevistos, buscando soluciones y no culpables.

El trabajo en equipo es la base del nuevo modelo de comportamiento que estamos poniendo en marcha en el Grupo CLH.



DAR EJEMPLO

Todos tenemos que intentar ser un referente, un modelo a seguir que inspire y motive al resto. En este sentido, la honestidad y la ética son los valores que deben guiar nuestro comportamiento. Es importante también motivar al equipo, para lo que es necesario mantener una actitud optimista y generar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de los demás, en el que se premie la iniciativa y la toma de decisiones. Igualmente, es fundamental gestionar los errores de forma constructiva, para aprender de ellos, y mostrarse receptivo a las sugerencias y consejos externos.



HABLAR, ESCUCHAR, APRENDER

La comunicación es básica en este proceso de transformación cultural. Por ello, compartir la información en todos los niveles y todas las direcciones es casi una obligación. Para lograrlo, es indispensable fomentar el intercambio de opiniones y la participación, ya que cada uno tenemos mucho que aportar al conjunto de la compañía. Todas las opiniones cuentan, todas las ideas se valoran, todas las aportaciones son importantes, incluidas aquellas que discrepen de la mayoría. El debate enriquece al grupo siempre que se desarrolle con educación y respeto.

TAREA DE TODOS

Para que la transformación cultural tenga éxito es imprescindible la implicación de todos los que formamos parte del Grupo CLH. El objetivo es formar un equipo fuerte y unido, que piense, actúe y sienta como tal. Sólo así los logros conseguidos serán compartidos por todos.

UN PASO POR DELANTE

La proactividad tiene que ser una seña de identidad de nuestra actitud. Lejos de encerrarse en la zona de confort, debemos tener iniciativa, detectar nuevas oportunidades y proponer mejoras, relacionadas con nuestra área o con otras. Esta mentalidad implica ser curiosos para ampliar conocimientos,



CREANDO VALOR PARA LA SOCIEDAD

El Grupo CLH genera más de 10.000 empleos en España y un impacto económico anual de 624 millones de euros. También evita la emisión de 370.000 toneladas de CO₂ al año.



+ INFORMACIÓN



Consulta el informe completo en www.clh.es o escanea este código para **descargarlo**:



El Grupo CLH ha realizado, en colaboración con la consultora KPMG, el primer informe sobre el impacto de sus actividades en la economía y la sociedad de nuestro país.

Una de las principales conclusiones de este estudio es la importante contribución de la compañía al PIB español que, entre impactos directos, indirectos e inducidos, asciende a 624 millones de euros, lo que representa más del doble de sus beneficios de explotación.

Otro punto destacado se refiere a la colaboración de CLH en la recaudación del Impuesto de Hidrocarburos en España. Hasta un 80% de los ingresos tributarios del Estado por este concepto se recaudan a través de la compañía, lo que supuso más de 10.300 millones de euros el año pasado, una cifra similar al presupuesto de los Ministerios de Fomento y Educación, Cultura y Deporte.

EMPLEO Y FORMACIÓN

El Grupo CLH emplea directamente a 1.379 trabajadores y genera cerca de 9.000 empleos indirectos e inducidos. Esto implica que por cada trabajador propio se crean más de 6 puestos de trabajo adicionales.

El informe también menciona que el 91% de los empleos del Grupo CLH son contratos indefinidos, con una antigüedad media por trabajador de 19 años, y que el 53% de las nuevas incorporaciones en puestos técnicos durante 2015 fueron mujeres. En materia de formación, la compañía invirtió 800.000 euros el año pasado, un 200% más que la media del sector industrial

PROTECCIÓN DEL ENTORNO

El uso de la red de oleoductos del Grupo CLH evita la emisión a la atmósfera de 370.000 toneladas de CO₂ anuales, que sería la cantidad emitida si se utilizaran otros medios para transportar los carburantes.

LOS SERVICIOS LOGÍSTICOS DE CLH SUPONEN MENOS DE UN CÉNTIMO POR LITRO SOBRE EL PRECIO FINAL QUE PAGAN LOS CONSUMIDORES

Además, el sistema logístico de la compañía consigue eliminar de las carreteras 670.000 camiones cisterna al año y permite un ahorro energético de más de 115 millones

VALOR GENERADO POR EL GRUPO CLH A LA SOCIEDAD ESPAÑOLA



ECONOMÍA

- ✓ **Ahorro para el consumidor:** coste medio de los servicios de CLH inferior a un céntimo/litro.
- ✓ **Contribución al PIB:** 624 millones de euros.
- ✓ **Recaudación de impuestos:** más de 10.300 millones de euros.
- ✓ Más de **47 proyectos de acción social.**



MEDIO AMBIENTE

- ✓ **Inversión de más de 30 millones de euros** en proyectos medioambientales (desde 2013).
- ✓ La red de oleoductos **evitó la emisión de 370.000 toneladas de CO₂** a la atmósfera y el **ahorro de 115,03 millones de KWh.**



EMPLEO

- ✓ **10.154 empleos generados:** 1.379 propios, 7.763 indirectos, 1.011 inducidos.



INNOVACIÓN

- ✓ **Inversión de 6,5 millones de euros** en proyectos de innovación (2015).

de KW/hora, equivalente al 80% de la energía consumida por el alumbrado público de la ciudad de Madrid en un año.

GARANTÍA DE SUMINISTRO

El informe también subraya el papel fundamental del Grupo CLH para garantizar un acceso fácil y seguro a los carburantes, lo que contribuye a garantizar la movilidad, ya que el 98% del parque de vehículos utiliza productos petrolíferos como combustible.

Asimismo, CLH colabora de manera decisiva para garantizar la seguridad de suministro y almacena más de 4 millones de metros cúbicos de reservas estratégicas en sus instalaciones.

Otro aspecto clave es el ahorro que la red de la compañía genera en los consumidores. Gracias a las mejoras en tecnología e innovación, sus servicios logísticos suponen menos de un céntimo de euro por litro sobre el precio final.

PRESENTACIÓN EN LA SEDE SOCIAL

El informe 'Contribución del Grupo CLH al desarrollo de la sociedad española' se presentó en octubre en la sede social de la compañía. El presidente de CLH, José Luis López de Silanes, el consejero delegado, Jorge Lanza, y el socio responsable de Gobierno, Riesgo y Cumplimiento de KPMG, José Luis Blasco, explicaron las principales conclusiones del estudio y la metodología utilizada para su elaboración, así como la actualidad de la compañía y del sector.



"Llevamos cerca de 90 años prestando servicios a la sociedad, pero hasta ahora no lo habíamos cuantificado. En nuestro ADN están la innovación y la mejora continua y queremos continuar así".

José Luis López de Silanes,
presidente de CLH

"CLH debe ser eficiente y debe generar confianza en la sociedad, ya que su actividad tiene un claro 'efecto de arrastre' sobre la economía española, como se ha demostrado en este informe".

José Luis Blasco,
socio responsable de Gobierno,
Riesgo y Cumplimiento de KPMG

"Empresa y sociedad deben ir de la mano y así lo entiende CLH. Este informe supone un 'input' muy relevante para nuestros planes de futuro, ya que nos ayuda a comprender nuestras fortalezas y áreas de mejora".

Jorge Lanza,
consejero delegado de CLH

UN SISTEMA PATENTADO PARA MEJORAR LA CARGA DE PRODUCTO EN CAMIONES

CLH implantará en sus instalaciones un nuevo equipo de control para aumentar la seguridad y la eficiencia en el proceso de carga de camiones.



La compañía implantará el nuevo sistema en sus 34 instalaciones automatizadas.

La carga de camiones cisterna en las instalaciones de CLH, una de sus principales actividades, es un proceso altamente automatizado. Los sistemas de control de las instalaciones, integrados en los de gestión centralizada de la compañía, permiten que todas las fases de esta operativa (acceso a las terminales, carga, impresión de albarán y autorización de salida) se desarrollen sin la actuación de personal propio, favoreciendo la agilidad del proceso. Todo ello gracias a la estandarización de las instalaciones y al uso de tecnologías y sistemas alineados con las necesidades del negocio de CLH.

La búsqueda continua de la mejora de sus operaciones ha permitido a la compañía dar un paso más en eficiencia y seguridad en la carga de camiones. Concretamente, se ha conseguido un importante salto cualitativo en la supervisión del purgado previo a la carga y en la asignación de compartimentos de la cisterna gracias al desarrollo de un innovador sistema de control, que ya ha sido patentado en España, diseñado por CLH en colaboración con la empresa de ingeniería Montrel.

SUPERVISIÓN AUTOMÁTICA

Hasta ahora, se requiere a los transportistas la purga de todos los compartimentos en los que se divide una cisterna para verificar la ausencia de producto antes de que el conductor del camión introduzca en el sistema los compartimentos, brazos y cantidades e inicie la carga.

“SE INSTALARÁN EQUIPOS EN 200 ISLETAS Y SE ACTUALIZARÁN LOS DATOS DE 4.500 VEHÍCULOS Y UNOS 18.000 COMPARTIMENTOS REGISTRADOS”

Con la implantación del nuevo sistema, el proceso de carga estará supeditado a la supervisión automática del purgado de las cisternas, impidiendo la autorización para cargar producto si este proceso no se ha realizado correctamente. Cuando el sistema verifica que los compartimentos están vacíos, permite al conductor la predeterminación de las cargas, es decir, asignar compartimentos a los

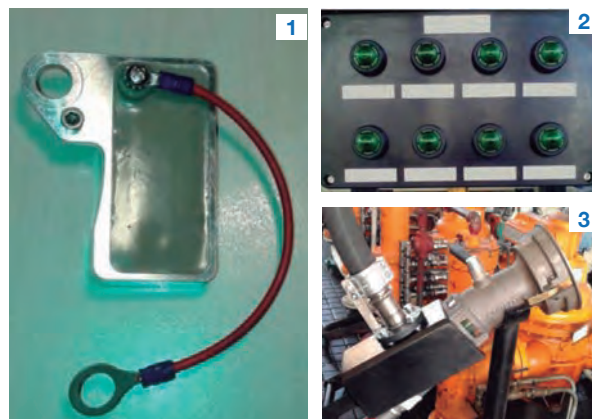
LOS DISPOSITIVOS QUE HACEN POSIBLE EL NUEVO SISTEMA

El nuevo sistema de control se compone de dos tipos de elementos:

'TAGS', componentes pasivos que se instalan en la boca de carga de cada compartimento de las cisternas. Disponen de un código interno inalterable y legible electrónicamente que se asocia al compartimento en el que se instala y son capaces de almacenar datos que envíe el sistema de control.

Dispositivos electrónicos instalados en las isletas de carga capaces de realizar la lectura y escritura de los datos en los 'TAGS'. Son la *interface* con los sistemas de control.

1: TAG (se coloca en los camiones cisterna).
2 y 3: Dispositivos ubicados en la manguera de purgas.



UN NUEVO CANAL DE COMUNICACIÓN

El nuevo sistema proporciona un medio de comunicación complementario al albarán para la transmisión de información de los suministros por camión cisterna a los clientes, tanto para la entrega como para la conformidad de las recepciones. El director general Comercial de CLH, Jorge Guillén, explica que esto es posible porque el 'TAG', que es legible y grabable, "facilita información segura a los clientes para evitar descargas erróneas y contaminaciones en la instalación de destino de la carga, además de permitir la detección



de posibles incompatibilidades de los productos entre cargas sucesivas". Un valor añadido que redundará en la seguridad de las operaciones.

brazos de la isleta del cargadero y cantidades de producto a suministrar. En todo momento, los dispositivos de control supervisan que la información introducida es coherente con las conexiones reales entre brazos y compartimentos, y que la cantidad programada para cada sección de la cisterna es inferior a la máxima admisible. De no ser así, el sistema impide la operación.

El jefe de Automatización de Instalaciones de Almacenamiento, Emilio Cortés, afirma que "el nuevo modelo refuerza la seguridad y eficiencia de las operaciones al evitar contaminaciones de producto y sobrellenos, además de avalar la veracidad de los datos proporcionados a los sistemas de información de CLH".

EN TODAS LAS INSTALACIONES

El sistema se ha probado con éxito en un proyecto piloto en las plantas de Villaverde y Sevilla. CLH ya ha aprobado el plan de implantación, que asciende a más de tres millones de euros y tiene una duración aproximada de dos

años, para replicarlo en sus 34 instalaciones automatizadas. En paralelo, los transportistas deberán ir acoplado los 'TAGS' a sus vehículos, proceso en el que Montrel ofrecerá soporte en toda España a aquellos que lo deseen.

La tecnología en la que se basa el nuevo sistema hace que buena parte del coste económico del proyecto sea asumido por CLH, mientras que los transportistas sólo tendrán que adquirir los 'TAGS'.

Emilio Cortés resume la magnitud del proceso: "Se instalarán equipos en 200 isletas de carga y se actualizarán los datos de unos 4.500 vehículos activos y más de 18.000 compartimentos registrados en nuestras bases de datos. En la implementación general del sistema participarán de forma coordinada varias áreas, como Comercial, Operaciones, Ingeniería y Mantenimiento, además de Automatización de Instalaciones de Almacenamiento y Montrel como empresa colaboradora".

SOLUCIÓN PARA UN PROBLEMA INTERNACIONAL

Este nuevo sistema, que vuelve a reforzar el compromiso de la compañía con la innovación y la mejora continua, ha sido diseñado por CLH en colaboración con Montrel, logrando conjuntamente la patente en España y en trámites para conseguirla a nivel mundial. El director de Sistemas de Información de CLH, José Valdevira, afirma que "su diseño permite una fácil implementación" y destaca que los 'TAGS' "no interfieren en modo alguno con la instrumentación del camión ni con cualquier otro sistema ajeno a CLH".

El presidente de Montrel, Luis Viu, subraya la importancia del sistema para el sector: "Con esta innovación se ofrece una mejora adicional en el proceso de carga y descarga a nivel internacional, ya que las compañías están preocupadas por evitar el sobrelleno y asegurar que no existan derrames o contaminaciones de productos en las cisternas que se trasladan a los tanques de las gasolineras".

ESCUCHA A TUS OÍDOS, PROTÉGETE DEL RUIDO

El exceso de ruido puede provocar lesiones auditivas y situaciones de discomfort que pueden favorecer errores y accidentes en el trabajo. Por eso, en CLH los dispositivos de protección auditiva son de uso obligatorio en determinados entornos.



La protección auditiva minimiza los riesgos de un entorno laboral con ruido continuado, como la plataforma aeroportuaria.

El ruido es un riesgo que puede causar lesiones irreversibles en la audición, tanto por dosis recibida a lo largo del tiempo como por altos niveles acústicos instantáneos. Por ello debe ser identificado y evaluado para preservar la salud auditiva de los trabajadores. Además, puede disminuir la capacidad de concentración e incrementar el tiempo de reacción, así como producir otros trastornos asociados como insomnio, fatiga, ansiedad, estrés y, en casos extremos, incluso enfermedades cardiovasculares.

Por ello, el Grupo CLH, fiel a su compromiso con la seguridad, identifica las situaciones más susceptibles de sufrir este riesgo en el entorno laboral y proporciona equipos de protección auditiva específicos para minimizar su impacto.

ENTORNOS CONCRETOS

Evitar las consecuencias de la exposición al ruido, pasa, en primer lugar, por identificar los lugares o situaciones susceptibles de superar los límites recomendados. Las

plataformas aeroportuarias, salas de calderas, salas de motores diésel y estaciones de bombeo son algunos ejemplos, especialmente porque en ellos se desarrollan trabajos y tareas que implican permanencia.

LA PROTECCIÓN AUDITIVA DEBE UTILIZARSE DURANTE TODO EL TIEMPO QUE SE ESTÉ EXPUESTO AL RUIDO

Los riesgos derivados del ruido también pueden generarse de forma puntual durante el uso de ciertos equipos o herramientas, como taladros o radiales, ya sean utilizados por el propio trabajador como por otra persona cercana. El peligro es mayor si se emplean en espacios cerrados.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

La solución más efectiva para hacer frente al ruido, cuando no se ha podido reducir en la fuente de emisión, es recurrir a la protección

EQUIPOS DE PROTECCIÓN AUDITIVA EN CLH



Orejas

- ▶ Se colocan **sobre las orejas** cubriéndolas completamente, de forma que **actúan como una barrera acústica**.
- ▶ Atenuación hasta **25 decibelios**.



Tapones

- ▶ **Se insertan en el oído**, protegiendo todo el canal auditivo.
- ▶ Pueden ser **reutilizables o desechables**.
- ▶ Atenuación hasta **25 decibelios**.



Campos de aplicación. Permanencia en:

- ▶ plataforma aeroportuaria
- ▶ salas de motores de oleoductos
- ▶ operaciones con máquina herramienta neumática y eléctrica: radial, esmeril, percutor...
- ▶ sala de calderas
- ▶ proximidad a bombas eléctricas
- ▶ cualquier espacio de trabajo donde se identifique un ruido elevado continuo o puedan producirse picos de alta intensidad

El uso de las orejas es preferible al de los tapones

ya que su colocación es más sencilla y disminuyen la posibilidad de deficiencia de protección que se puede dar por un mal ajuste de los tapones, los cuales han de ser moldeados, con las manos muy limpias, antes de ponérselos y ajustarlos de manera precisa al canal auditivo.

auditiva. El Grupo CLH proporciona dos tipos de equipos, los tapones y las orejas antirruido. Los primeros son pequeños y fácilmente transportables, además de ser perfectamente compatibles con otros elementos de protección como gafas, cascos o mascarillas. Las orejas, por su parte, son más efectivas y se ajustan sin problemas a un gran porcentaje de usuarios.

La normativa de CLH obliga a utilizar en todo momento estos equipos en determinadas tareas o lugares, como la plataforma aeroportuaria, salas de calderas y de motores diésel. En estos casos, existen señales específicas que advierten del riesgo poten-

cial y de la necesidad de uso de equipos de protección. Del mismo modo, recomienda su uso siempre que se utilicen equipos que emitan ruido elevado. Asimismo, es imprescindible conocer los procedimientos de mantenimiento, limpieza y reemplazo de dichos equipos para su total efectividad.

El servicio de Prevención de CLH recuerda la importancia de usar la protección auditiva durante todo el tiempo que se esté expuesto al ruido. Prescindir de ella, aunque sea por un breve periodo, puede provocar daños ya que no existe proporcionalidad directa entre la dosis recibida y el tiempo de exposición.



+ INFORMACIÓN

Consulta el Manual de 'Equipos de protección individual' (MA.0275.PRE) en el [Portal Corporativo](#).

CLH SE REÚNE CON LA JUNTA DE ANDALUCÍA

El presidente del Grupo CLH, José Luis López de Silanes, mantuvo en Sevilla un encuentro con el Consejero de Empleo, Empresa y Comercio de la Junta de Andalucía, José Sánchez Maldonado, en el que tuvo la oportunidad de contarle de primera mano las principales actividades de la compañía y sus infraestructuras en la comunidad andaluza.



EL PRESIDENTE DE CLH ES CONDECORADO CON LA CRUZ AL MÉRITO POLICIAL

El presidente de CLH, José Luis López de Silanes, recibió la Cruz al Mérito Policial con Distintivo Blanco del Cuerpo Nacional de la Policía por orden del ministro del Interior, Jorge Fernández, en reconocimiento por el apoyo y la colaboración incondicional de la compañía con el cuerpo de seguridad.

CLH AVIACIÓN RECIBE UN RECONOCIMIENTO DE IATA



El director general de CLH Aviación, Ignacio Rodríguez, y el subdirector de Explotación de Aviación, Iván Saco, recibieron por parte de IATA (International Air Transport Association) un galardón en reconocimiento al X aniversario que cumple CLH Aviación como miembro socio de la organización internacional.

CLH INVIERTE 23 MILLONES DE EUROS EN INNOVACIÓN EN LOS ÚLTIMOS AÑOS



Entre 2013 y 2015, el Grupo CLH ha invertido cerca de 23 millones de euros en proyectos de Investigación, Desarrollo e Innovación con el objetivo de reforzar la eficiencia de sus actividades y potenciar la calidad de sus servicios.

Entre ellos destacan dos que han obtenido la calificación y aprobación del Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial. El primero ha consistido en el diseño e implementación de nuevos procedimientos de optimización energética para reducir los consumos en las operaciones de transporte por oleoducto. El segundo ha sido el estudio de nuevas técnicas biológicas para la recuperación medioambiental de terrenos afectados por hidrocarburos.

Otros proyectos en marcha en el ámbito del medio ambiente son el estudio para el tratamiento de aguas residuales mediante técnicas microbiológicas; la iniciativa para

calcular los niveles de riesgo y la biorremediación de bioetanol en forma de ETBE en aguas subterráneas.

MEJORA DE INFRAESTRUCTURAS

CLH ha avanzado en el diseño de un nuevo sistema SCADA para gestionar y controlar sus infraestructuras y, en paralelo, está ultimando el desarrollo de un nuevo modelo de detección de fugas y seguimiento de envíos para mejorar la seguridad del transporte por oleoducto.

IMPULSANDO LOS COMBUSTIBLES

Aunque no produce ni comercializa combustibles, CLH colabora activamente en su desarrollo. Así, participa en los dos principales proyectos internacionales de evaluación del uso de los biocombustibles en aviones comerciales y se ha incorporado a diferentes consorcios para evaluar la implantación de nuevos combustibles procedentes de fuentes alternativas.

LA COMPAÑÍA MEJORA SU POSICIÓN EN LOS INFORMES MERCO

El Grupo CLH ha ascendido una posición respecto al año anterior y figura en el puesto 33 del ranking Merco Talento 2016, que evalúa la capacidad de las empresas para fidelizar el talento actual en España. La compañía permanece entre las cien mejores empresas del país por décimo año

consecutivo y es segunda en el ranking del sector petrolero. CLH también ha mejorado su clasificación en el ranking Merco Latam, que enumera a las 200 empresas con mejor reputación corporativa en España y Latinoamérica, y ocupa el tercer lugar en la clasificación del sector de empresas petroleras.

PLAN DE ACOGIDA 2016



El Grupo CLH organizó el Plan de Acogida 2016 para las 31 personas que se han incorporado a la compañía a lo largo de este año. El programa tiene como objetivo dotar a los par-

ticipantes de una visión global de la empresa, promover su identificación con los objetivos del Grupo y fomentar una comunicación fluida entre las distintas unidades organizativas.

CLH-PS YA OPERA DIRECTAMENTE TODAS LAS ÁREAS DE SU NEGOCIO

Desde el pasado 1 de noviembre toda la plantilla de la compañía británica trabaja como un mismo equipo con el objetivo de convertirse en el operador independiente de referencia en el Reino Unido.

CLH-PS culminó el 1 de noviembre el proceso de integración de los servicios de operaciones y mantenimiento de su red de oleoductos y terminales. Hasta ahora, estos servicios habían sido gestionados de forma externa por la empresa británica Costain, con un contrato que era anterior a la compra de la empresa por parte del Grupo CLH.

La compañía pasará así a controlar directamente todas las áreas de sus operaciones, un paso crucial para alinearse por completo con el sistema operativo del resto del Grupo CLH. Como explica el chairman de CLH-PS, Juan Bonilla, “operar las terminales nos dará un control total sobre nuestra red de oleoductos y plantas de almacenamiento, lo cual facilitará en gran medida otros muchos proyectos que estamos llevando a cabo”.

Un equipo de seis personas, con el apoyo de diferentes departamentos y la colaboración del Grupo CLH, ha trabajado durante los últimos diez meses para asegurar que la incorporación del nuevo personal y la transferencia de las operaciones se llevara a cabo con normalidad. “Gracias a un extraordinario trabajo de equipo, hemos podido llevar a cabo esta importante transición sin interrupciones en el servicio”, explica el Operations director, Stephen Land.

El fin de este proceso ha convertido a la compañía en el único proveedor independiente en el Reino Unido dedicado al almacenamiento y transporte de combustibles a través de oleoductos, actividades que lleva a cabo utilizando recursos propios.



INVERSIONES DE FUTURO

Desde su creación en 2015, dos de las prioridades de CLH-PS han sido cumplir con la normativa en materia de seguridad y medio ambiente y mejorar el modelo de negocio. Para ello, ha puesto en marcha un ambicioso plan de inversión para modernizar los activos de la red e introducir nuevas tecnologías, lo que ayudará a dar respuesta a las demandas de sus clientes y a los compromisos establecidos con las autoridades y las comunidades locales.

“La modernización de nuestra red es esencial para ser el operador de referencia en el Reino Unido. Para ello, además, tendremos que modificar nuestro modelo comercial y equiparlo al de España. Esto no será posible a menos que garanticemos la fiabilidad y continuidad de nuestras operaciones a través de la renovación de infraestructuras”, explica Juan Bonilla.

El chairman de CLH-PS, Juan Bonilla (quinto por la izquierda), con los trabajadores de la terminal de Hallen el día 1 de noviembre.
Fotografía de Alan O'Neill.

NUEVAS OFICINAS EN LONDRES

CLH-PS trasladó en agosto su oficina de Londres a una nueva sede situada en el barrio de Shoreditch, contiguo a la conocida ‘City’ londinense. Este espacio ha sido completamente remodelado con el objetivo de crear un espacio flexible capaz de satisfacer las necesidades de las personas que trabajan en esta oficina, tanto de manera permanente como temporal. El resultado final es un área principalmente diáfana que acomoda, en una única planta, mesas de trabajo individuales junto a otras compartidas, y que cuenta también con cinco salas de reunión y una cocina con área para comer.



VISITAS AL GRUPO CLH



Dentro de su política de relación con los principales grupos de interés, el Grupo CLH ha recibido diversas visitas en sus instalaciones en los últimos meses:



La Ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Báñez, y el presidente del PP Vasco, Alfonso Alonso, visitaron la instalación de Santurce.

El CEO de la Dublin Airport Authority (DDA), Vincent Harrison, junto con otros miembros de la autoridad, pudo conocer la terminal de almacenamiento de combustibles que el Grupo CLH tiene en el aeropuerto de Dublín.

Representantes de la Agencia Estatal de Seguridad Aérea y de la State Aviation Administration de Ucrania visitaron la sede social y las instalaciones de CLH en Torrejón de Ardoz.



El presidente de la Asociación de Grifos y Estaciones de Servicio de Perú, Renzo Lercari Carbone, y dos directivos de Petoperú, junto con un grupo de alumnos del curso sobre Gestión de Grifos y Estaciones de Servicios, pudieron conocer la sede social de CLH.



El equipo Solar-GT, con el que CLH colabora desde 2010, estuvo invitado a la instalación de Castellón para presentar el vehículo con el que participó en la Shell Eco-Marathon Europe de 2016.

Alumnos de Tecnología de Combustibles de la Escuela de Ingenieros de Bilbao visitaron la instalación de Santurce.

Estudiantes de Prevención de Riesgos Laborales del IES Pascual Calbó y Caldés de Mahón pudieron conocer la terminal de CLH en esta localidad.

Un grupo de alumnos de FP del instituto Sáenz de Buruaga de Mérida visitó la instalación de la CLH en esta ciudad.

JORGE LANZA Y LUIS VALERO VISITAN EL PROYECTO Y EL EQUIPO DE CLH EN OMÁN

El consejero delegado de CLH, Jorge Lanza, y el secretario general de la compañía, Luis Valero, visitaron recientemente el proyecto que CLH está desarrollando en Omán en colaboración con Orpic Logistics Company (OLC), la sociedad conjunta creada por CLH y Orpic. El objetivo fue conocer el estado de las obras y asistir al Consejo de Administración de OLC, aunque también pudieron compartir algunos momentos con los compañeros del equipo de OLC: el general manager, Andrés Suárez; el terminals manager, Javier Bonet; el pipelines manager, Eduardo Romero; el QA/QC senior engineer, Ángel Carpio, y el senior pipelines engineer, David Solé.



El 74% del proyecto ya está finalizado, con la fase de ingeniería prácticamente completada y la mayoría de los materiales y equi-

6 MILLONES DE HORAS SIN ACCIDENTES

Por otro lado, la visita también fue motivo de enhorabuena y felicitación para todo el equipo involucrado en el proyecto, ya que durante el mes de octubre se alcanzó la cifra de 6,6 millones de horas sin accidentes con baja.

MEJORAS EN EL AEROPUERTO DE DUBLÍN

En los últimos meses CLH Aviación, a través de su filial CLH Aviation Ireland, ha realizado mejoras en el aeropuerto de Dublín, como la construcción de una tercera isleta para descargar camiones cisterna, pudiendo así agilizar este proceso y eliminar tiempos de espera.

Las obras en el aeropuerto continúan según lo previsto, trabajando en varios frentes para modernizar la instalación y adaptar la misma a las necesidades actuales y futuras. Además, para finales de año está previsto finalizar la construcción del primer tanque de la compañía en Dublín.

CLH PARTICIPA EN LA CREACIÓN DE LA PLATAFORMA INDES PARA FOMENTAR LA SEGURIDAD Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS

CLH, junto a las otras seis empresas que forman el polígono de El Serrallo en Castellón, ha constituido la Asociación de Industrias El Serrallo, INDES, con el objetivo de dinamizar

la actividad del polígono uniendo esfuerzos y actuaciones de interés común para las compañías que forman parte de él o que lo harán en el futuro.

CURSO SOBRE SEGURIDAD EN ESPACIOS CONFINADOS

La subdirección de Prevención de Riesgos, Medio Ambiente y Seguridad ha puesto en marcha el curso piloto de 'Trabajos y rescate en espacios confinados', destinado a perso-

nal de CLH Aviación con el objetivo de detectar, analizar y determinar medidas específicas de actuación ante las posibles situaciones de riesgo al desarrollar tareas en estos lugares.

CLH IMPARTE UNA CONFERENCIA A ALUMNOS DEL CESEDEN



Un grupo de alumnos del Curso de Alta Gestión de Infraestructuras y Recursos Patrimoniales del Centro Superior de Estudios de la

Defensa Nacional (CESEDEN) visitó la sede social de CLH, donde asistió a una conferencia sobre el funcionamiento de la compañía.

PARTICIPACIÓN DE CLH EN EVENTOS DEL SECTOR

DÍA MUNDIAL DE LA CALIDAD

El presidente del Grupo CLH, José Luis López de Silanes, participó en las conferencias que, con motivo del Día Mundial de la Calidad, y bajo el lema 'La Calidad transforma', organizó la Asociación Española para la Calidad (AEC).



Asimismo, en el marco de este evento, el subdirector de Calidad e Innovación de CLH, Félix Gómez (en la imagen superior), participó en el Encuentro 2016 de Profesionales Certificados Foro Cerper para compartir las mejores prácticas, últimas tendencias y los retos en gestión para liderar la transformación de las organizaciones.

IV WORKSHOP SOBRE INTERVENCIÓN OPERATIVA EN RIESGOS TECNOLÓGICOS

El asesor HSSE (Health, Safety, Security and Environment) de CLH, Santiago Fernández, asistió a este evento organizado por la Autoridad Portuaria de Cartagena, la Región de Murcia y los cuerpos de Bomberos para analizar los riesgos provocados por el desarrollo tecnológico e industrial y su impacto en caso de siniestro.

LAS CLAVES Y LOS RETOS DE LA ECONOMÍA DIGITAL

El subdirector de Gestión de Aplicaciones de CLH, Rafael Picazo, participó en un encuentro organizado por Cinco Días con el fin de debatir sobre la digitalización en el mundo empresarial y la necesidad de adaptarse a los nuevos modos de pensar y de actuar que conlleva.

SESIÓN DEL AVIATION COMMITTEE DEL ENERGY INSTITUTE

CLH acogió en su sede social una reunión del Aviation Committee del Energy Institute, organismo profesional para individuos y organizaciones del sector energético con el que la compañía mantiene un acuerdo de Technical Partner.

REUNIÓN ANUAL INTERCOMPANY

CLH y CLH-PS participaron en este encuentro de operadores de oleoductos y gasoductos españoles, organizado para debatir sobre la integridad y la protección catódica de los mismos, conocer nuevas tecnologías y compartir normativa e inquietudes comunes.

EUROPEAN BULK LIQUID STORAGE 2016

Vopak Terquimsa, a través de su director Comercial, Josep Forcadell, participó en la cuarta edición de esta conferencia, punto de encuentro de petroleras, empresas químicas, puertos, terminales de almacenamiento y proveedores para debatir sobre la gestión de líquidos a granel.

OILSEEDS&OILS-2016

Vopak Terquimsa, a través de su sales manager, Josep Sumoy, también asistió a las conferencias 'Oilseeds&Oils-2016', celebradas en Barcelona para tratar el crecimiento en el mercado de los aceites vegetales.

PROPÓSITOS DE AÑO NUEVO

Los últimos días del año son un buen momento para hacer balance y prepararnos con motivación para los próximos meses. Lo cierto es que 2016 ha sido un año excelente para el Grupo CLH y desde aquí mi agradecimiento a todos los que lo habéis hecho posible. Vuestro compromiso e implicación nos han permitido alcanzar nuevos récords históricos. Por poner algunos ejemplos, este año hemos logrado los mayores niveles de utilización de los oleoductos y almacenamiento de productos de siempre.

Quisiera destacar especialmente el esfuerzo realizado por los empleados de las instalaciones aeroportuarias, que han hecho frente al crecimiento espectacular de las actividades de puesta a bordo atendiendo las necesidades de nuestros clientes de manera excelente y sacrificando en muchos casos el tiempo con sus familias o sus vacaciones.

También deseo enviar mi reconocimiento a los trabajadores de las instalaciones de tierra, por la capacidad que están demostrando para adaptarse a un nuevo modelo de funcionamiento remotizado, a la vanguardia del sector a nivel mundial.

Fuera de nuestras fronteras, CLH-PS, la filial de la compañía en Reino Unido, ha recuperado la gestión de los servicios de operaciones y mantenimiento de su red logística. Además, CLH Aviation Ireland ha agilizado rápidamente las operaciones en el aeropuerto de Dublín y las obras que estamos llevando a cabo en Omán avanzan según lo previsto, como tuve oportunidad de comprobar recientemente sobre el terreno. Hemos conseguido estos éxitos internacionales gracias a la colaboración de todas

las áreas de la compañía que, tras las dificultades iniciales, han logrado que avancemos a buen ritmo y sigamos aprendiendo.

Como compañía y como equipo, tenemos para 2017 el propósito de continuar recorriendo el camino del crecimiento y la mejora continua. Por eso, y porque queremos potenciar aún más el trabajo en equipo, la comunicación y el crecimiento de todas las personas, estamos poniendo en marcha un importante proceso de transformación cultural que contribuirá a hacer del Grupo CLH una empresa más moderna y adaptada a los nuevos desafíos.

Igualmente, nos hemos propuesto reforzar la seguridad dentro de la compañía, con la intención de alcanzar la meta de cero accidentes, un objetivo personal de cada uno de nosotros.

Por último, queremos poner un mayor foco en nuestros clientes, en ser más flexibles para ofrecerles los mejores servicios de la manera más eficiente y seguir construyendo, con ellos, un gran equipo.

Estos propósitos, unidos a los proyectos que ya tenemos en marcha, nos hacen ser optimistas para el futuro y, aprovechando esta perspectiva tan positiva, no podía finalizar estas líneas sin deseáros unas felices fiestas y un año nuevo lleno de ilusión.

Jorge Lanza
Consejero delegado del Grupo CLH



X ANIVERSARIO DE LA CÁTEDRA DE METROLOGÍA DE LOS HIDROCARBUROS DE CLH Y LA UPM



El vicerrector de Comunicación Institucional y Promoción Exterior de la Universidad Politécnica de Madrid (UPM), Javier Jiménez, y el presidente de CLH, José Luis López de Silanes, han conmemorado el X aniversario de la creación de la Cátedra CLH de Metrología de los Hidrocarburos de la Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Minas y Energía.

Esta cátedra se creó en 2006 en virtud de un convenio suscrito entre CLH y la UPM y tiene como objetivo fomentar la ense-

ñanza de los conocimientos de metrología de los hidrocarburos y potenciar las actividades de investigación. En este sentido, la colaboración entre CLH y la Escuela ha consolidado proyectos muy destacados, que han supuesto un gran avance y han tenido una importante aplicación práctica en la actividad de la compañía.

Además, desde la cátedra se ofrecen becas para la realización de proyectos de fin de carrera y la posibilidad de realización de prácticas en CLH para alumnos seleccionados.

IDEAS PARA IMPULSAR LA MOTIVACIÓN EN LAS EMPRESAS



La directora de Recursos Humanos de CLH, Cristina Jaraba, debatió, junto con directivos de Recursos Humanos de otras compañías, sobre nuevas medidas que se deben implantar para motivar a las personas dentro de las plantillas actuales, que se caracterizan por un importante relevo generacional y la heterogeneidad.

El primer paso para lograrlo es escuchar: "La comunicación es fundamental para escuchar, entender y decirle a la gente lo que hace bien y lo que no, con el fin de generar con ello ilusión", afirma Cristina Jaraba. Otra de las soluciones es "potenciar los movimientos transversales con el objetivo de desarrollar y fomentar una visión más global y perfiles multidisciplinares". Por último, Cristina aboga por "tener (también) conversaciones difíciles con los empleados cuando no llegan a las expectativas en sus puestos de trabajo".

CLH Y LA UNIVERSIDAD DE LA RIOJA AMPLÍAN SU BÚSQUEDA DE REFERENTES SOCIALES

El Grupo CLH y la Universidad de La Rioja han renovado su convenio de colaboración para la organización del ciclo de conferencias 'La sociedad en busca de referentes', surgido en el marco del programa de Cursos de Verano 2013 de la institución riojana. En virtud del mismo, el ciclo de conferencias cambiará su formato

para llevarse a cabo a lo largo del curso académico, pasando a ser una de las actividades con la que la Universidad celebre en 2017 su XXV aniversario.

'La sociedad en busca de referentes' parte de la premisa de que la crisis no es sólo de carácter económico. También, la falta de honestidad en la vida pública, el deterioro del crédito de algunas instituciones o la pérdida de virtudes forman parte de una realidad que la Universidad debe combatir. A través de este ciclo, el Grupo CLH y la Universidad de La Rioja quieren dar la oportunidad de escuchar a quienes tienen talento, afrontan su trabajo desde la honestidad, son audaces, han tenido éxito y están dispuestos a superarse. En definitiva, ver y dar voz a quienes deben ser y son un referente.



El rector de la Universidad de La Rioja, Julio Rubio (izquierda), y el presidente de CLH, José Luis López de Silanes.

La bioquímica Margarita Salas será la encargada de inaugurar la nueva edición del ciclo en enero de 2017.

CLH PATROCINA Y PARTICIPA EN EL XII TORNEO DE PÁDEL SOLIDARIO DE LA FUNDACIÓN PRODIS



El Grupo CLH ha sido una de las compañías patrocinadoras del XII torneo de pádel organizado por la Fundación Prodis con fines solidarios. En él participó José Manuel Fernández, de la instalación de San Fernando de Henares-Torrejón de

Ardoz, que formó equipo con uno de los profesionales voluntarios. La ONG destinará la recaudación obtenida a proporcionar los apoyos necesarios a las personas con discapacidad intelectual para su inclusión en el mundo laboral.

GOLES SOLIDARIOS DE CLH EN UN TORNEO BENÉFICO DE FÚTBOL DE LA FUNDACIÓN REAL MADRID

Un equipo de fútbol formado por jugadores de distintos centros de trabajo del Grupo CLH participó en la II Jornada de Mecenazgo y Colaboradores de la Fundación Real Madrid, institución con la que la compañía coopera desde hace años, para disfrutar de un día de deporte y solidaridad con otras empre-



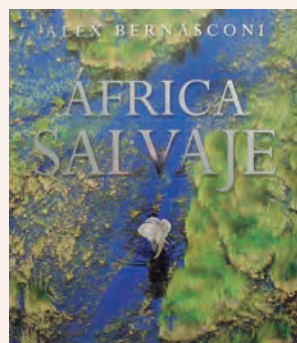
sas concienciadas con la colaboración en proyectos de interés social.

El objetivo era compartir con los colaboradores de la Fundación las acciones y proyectos que se llevan a cabo gracias a su solidaridad en un acto de competición amistosa en el que cada equipo apadrinaba el proyecto de su empresa. En el caso de CLH, gracias al acuerdo mantenido con el Ayuntamiento de San Fernando de Henares y la Fundación Real Madrid, alrededor de 100 niños y niñas de entre 6 y 14 años de edad que se encuentran en riesgo de exclusión social, podrán practicar su deporte favorito durante este curso escolar.

El equipo CLH logró un meritorio segundo puesto.

EL GRUPO CLH EDITA UN NUEVO LIBRO DE MEDIO AMBIENTE

El Grupo CLH ha editado el libro 'África Salvaje', una obra que acerca, a través de las impresionantes fotografías de Alex Bernasconi, la belleza de esta tierra, de su fauna y de su flora. Cada año la compañía edita una obra relacionada con el medio ambiente y el respeto por el entorno, como las ya publicadas 'Antártida', 'La trama líquida', 'Horizontes' o 'Semillas'.



CARRERAS PARA ACABAR CON LA DESNUTRICIÓN INFANTIL

Un grupo de 13 corredores voluntarios del Grupo CLH ha conseguido 1.578 días de tratamiento nutricional para niños y niñas en países en vías de desarrollo, gracias a los más de 150 kilómetros recorridos en la V edición del 'Challenge Interempresas' de Madrid y Sevilla.

CLH ha colaborado subvencionando la participación de las personas de la compañía en ambas carreras, organizadas por la ONG Acción contra el Hambre con el objetivo de recaudar fondos para acabar con la desnutrición infantil.



Participantes de CLH en las carreras de Madrid (arriba) y Sevilla (abajo).



CLH ACERCA SU ACTIVIDAD A ALUMNOS DE PRIMARIA

Siguiendo la política de compromiso y colaboración con la educación, el jefe de operaciones de la instalación aeroportuaria de CLH en Cuatro Vientos, Roberto Romillo, realizó una exposición sobre la actividad del Grupo CLH en el centro de educación primaria Lope de Vega de Leganés (Madrid).



PABLO MARTÍN, OPERADOR DE CONTROL DE OLEODUCTOS

Su trabajo en CLH permite que se cumplan los programas de transporte por oleoducto con la máxima eficiencia. Fuera, es un deportista incansable que ha conseguido grandes logros en disciplinas como el duatlón.



Desde su puesto en el Centro de Control de Oleoductos, Pablo Martín ejecuta el programa de transporte por oleoducto de CLH.

Pablo Martín comienza una nueva jornada de trabajo en el Centro de Control de Oleoductos (CCO) de CLH. Él es uno de los operadores que, turno tras turno y día tras día, se encargan de “hacer cumplir el programa de transporte de producto por oleoducto establecido por la compañía”.

Para ello, su primer cometido es coger el relevo del compañero que ha trabajado en el turno anterior. Este intercambio de información le sirve para “conocer cómo ha sido la actividad durante las 8 horas previas, revisar el programa pendiente de ejecutar y estar al tanto de todo aquello que sea relevante para desarrollar el trabajo”, señala. Acto seguido, ya delante de las diferentes pantallas que monitorizan en tiempo real su zona geográfica de influencia, comienza a organizar su jornada en función de las necesidades.

La lista de tareas comienza con un movimiento de producto en la zona norte. “En estas operaciones hay que controlar todos los valores del oleoducto para conseguir la máxima eficiencia y seguridad”, explica. Esto cobra mayor relevancia por la noche, ya que “el número de movimientos de producto es mayor debido al menor coste de la energía”. Igualmente importante es la gestión de interfases, es decir, el producto no comercial resultante de la zona de contacto



“A LO LARGO DEL DÍA SURGEN IMPREVISTOS A LOS QUE HAY QUE DAR RESPUESTA INMEDIATA, LO QUE EXIGE UNA CONCENTRACIÓN PERMANENTE”

entre dos productos transportados (en el oleoducto, cada producto forma un ‘paquete’ que empuja al siguiente). Aplicando un protocolo específico, desde el CCO podemos ‘recuperar’ estas interfases para que los productos vuelvan a cumplir las especificaciones de calidad requeridas”.

A lo largo del día van surgiendo imprevistos a los que “hay que dar respuesta de manera inmediata, tomando decisiones en cuestión de segundos”. En el CCO hay que “actuar en el momento”, lo que exige una concentración permanente. A ello hay que sumar la comunicación casi continua con los compañeros del Centro de Control de Instalaciones, quienes gestionan en remoto la operativa de las instalaciones automatizadas, así como con las plantas de almacenamiento, refinerías y otras logísticas para coordinar la entrada de producto en el sistema logístico de CLH.

Casi sin darse cuenta, su turno llega a su fin. Es el momento de preparar la información que en breve transmitirá a la persona que va a ocupar su puesto. Como de costumbre ha sido una jornada intensa, pero el trabajo está hecho y el deber cumplido.

DEPORTISTA NATO

Tras salir del CCO, Pablo pone rumbo al complejo deportivo donde acude casi diariamente para iniciar una nueva jornada de

TERCERO DE ESPAÑA, CUARTO DEL MUNDO

Pablo Martín ha logrado en 2016 dos de sus mayores éxitos deportivos. En febrero, en Orihuela, fue tercero en el campeonato de España absoluto de duatlón de larga distancia. En septiembre viajó hasta Suiza para medirse con los mejores en el campeonato del Mundo y, tras correr 10 kilómetros, cubrir 150 en bicicleta y

hacer otros 30 de carrera, acabó en un sensacional cuarto puesto. "Llegué sin marcarme ningún objetivo, pero sabía que podía hacerlo bien porque me encontraba muy fuerte. En la carrera saqué lo mejor de mí y conseguí un gran resultado. Fue una experiencia increíble", comenta.



Pablo, en el tercer escalón del podio del campeonato de España de duatlón (arriba) y durante la disputa del campeonato del Mundo 2016 (izda.).



entrenamiento. Desde niño le apasionan los deportes y ha jugado al fútbol, baloncesto, tenis... todos le divierten. Pero desde hace unos años, cuando le picó el gusanillo tras participar en una prueba de atletismo en su pueblo, se ha centrado en correr, nadar y montar en bicicleta, compitiendo en cada especialidad por separado o combinadas (duatlón y triatlón) con grandes resultados

Para él la competición no es lo más importante: "Lo hago porque me gusta", dice. En sus primeras carreras vio que se le daba bien y comenzó a tomárselo en serio. Tanto que ahora forma parte de un club de atletismo,

otro de ciclismo y otro de natación, aunque reconoce que no es bueno nadando. Quizás por eso el duatlón, que combina la carrera a pie y en bicicleta, es la especialidad en la que más destaca.

A pesar de eso, Pablo se mete una hora en la piscina y no deja de hacer largos. Sale, se seca y coge su bicicleta para pasar otras tres horas pedaleando con varios amigos, algunos de ellos profesionales. La rutina no es siempre la misma y, en función del día, cambia la natación por la carrera a pie, en la que él se siente más fuerte.

Pablo está especializado en las carreras de larga distancia, en las que pone a prueba una extraordinaria capacidad de sufrimiento. "La fuerza mental es lo más importante", afirma, aunque matiza que hay que saber aceptar que en ocasiones "el cuerpo no responde y no queda otra que parar y retirarse". Eso es lo que le ocurrió este verano en el 'Enbrunman', triatlón que tiene lugar en los Alpes franceses y que exige a los participantes 3,8 kilómetros de natación, 186 en bici y, por si fuera poco, correr un maratón (42,2 kilómetros). Confía en poder volver el próximo año y terminarlo, pero no se pone retos. "Sólo trato de hacerlo lo mejor posible. Si me lo tomo demasiado en serio, no disfruto lo mismo", asegura. Todo un campeón.



NÚMEROS CONTRA LA DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Desde que Lourdes Abad conoció el trabajo de la Fundación Juan XXIII Roncalli, dedicado a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual, no ha dejado de colaborar con ella.



¡Haz del mundo un lugar mejor!



i + INFORMACIÓN

Fundación Juan XXIII Roncalli
Avenida Gran Vía del Este, 1
28032 - Madrid

<http://www.fundacionjuanxxiii.org>
fundacion@fundacionjuan23roncalli.org

Una reunión con un grupo de amigas puso la Fundación Juan XXIII Roncalli en el radar de Lourdes Abad. Hasta entonces nunca había participado en proyectos solidarios, pero conocer el servicio que presta a la sociedad, la dedicación y entusiasmo de las personas que trabajan en ella y, sobre todo, la gratitud mostrada hacia cualquier tipo de ayuda recibida, le animaron a colaborar con esta entidad sin ánimo de lucro en el campo que más domina, las cuentas y los números. “Mi aportación es muy poca para todo lo que necesitan”, asegura, aunque resalta que “la Fundación agradece enormemente todo lo que recibe, por pequeño que sea”.

¿Qué es la Fundación Juan XXIII?

Es un centro de referencia asistencial para la integración socio-laboral de personas con discapacidad intelectual que busca mejorar su calidad de vida y la de sus familias. Un lugar donde compartir experiencias y aprender cada día en compañía de una gran familia de profesionales. Todo se inició hace 50 años, cuando un joven matrimonio soñó con poner en marcha un colegio para la gente que más lo necesitaba. Hoy es un centro que supera los 300 empleados, que presta atención a más de 350 personas y que trabaja para más de 500 empresas a través de su centro especial de empleo.

¿Cuáles son sus objetivos?

Su misión es potenciar la calidad de vida de las personas con discapacidad mediante el desarrollo de su autonomía. Realizan un abordaje integral y trabajan sobre aspectos socio sanitarios, formativos y de empleo a través de su centro de día, ocupacional, de formación para el empleo y centro especial de empleo, entre otros.

Arriba, dos usuarios del centro ocupacional. Abajo, sala de estimulación multisensorial.



¿Qué proyectos destacados ha llevado a cabo?

Desde su creación, la Fundación ha desarrollado importantes y numerosos programas. Algunos de los más destacados son el 'Plan Mil', que pretende conseguir una dotación económica de mil euros para cada persona con discapacidad con el fin de favorecer que puedan independizarse, o el 'Proyecto Universitario', con el que ampliar la formación de los usuarios del centro más allá de los 18 años. Sin duda, uno de los más importantes es el centro especial de empleo, creado en 1998 para impulsar la integración laboral de personas con discapacidad intelectual. De hecho, el 80% de sus 200 trabajadores actuales presenta algún tipo de discapacidad. El centro realiza con gran eficiencia y calidad numerosos servicios, entre ellos marketing directo, logística, servicios documentales, producción hortofrutícola ecológica y catering.

¿Cómo empezaste a colaborar?

Una ex jefa y amiga me presentó a personas de la Fundación en una comida. Pude conocer las actividades que realizaba y su forma de trabajar, lo que me cautivó desde el principio. Por su espíritu, entusiasmo y profesionalidad, era muy distinta a otras organizaciones que había conocido y decidí empezar a colaborar.

“EL TRABAJO DE LA FUNDACIÓN ES MUY NECESARIO Y ES INCREÍBLE VER TODO LO QUE DAN A CAMBIO DE NADA”

¿Cuál es tu aportación a la organización?

Mi mundo es el numérico, en donde me manejo mejor y donde más puedo aportar dada mi trayectoria laboral. Así que aporté mi conocimiento en tareas como revisar balances o memorias anuales, o solucionar dudas relacionadas con impuestos. Lo cierto es que es una aportación muy pequeña para todo lo que se necesita, pero somos muchos colaborando en multitud de 'micro-proyectos' y eso es lo que hace grande a la Fundación.

¿Cuáles son los principales problemas a los que se enfrenta la Fundación?

Los económicos, ya que conseguir la financiación necesaria para poder desarrollar todos los servicios que presta no es fácil. Hay que tener en cuenta que el 85% de sus ingresos procede de donaciones y de su centro especial de empleo y sólo el 15% de fondos públicos. Como dicen ellos mismos, todo tipo de aportación es importante. Es uno de los centros más demandados por las familias, con una lista muy extensa de espera. Necesitan crecer

UN TIPI PARA LA HUERTA ECOLÓGICA

CLH, a través de su programa 'Voluntariamente', ha colaborado con la Fundación Juan XXIII Roncalli en la adquisición de un tipi, tradicional tienda cónica india, que han colocado en su huerta del Parque Regional del Sureste (Madrid), donde la entidad cultiva dos hectáreas de hortalizas ecológicas. "Realizamos talleres y jornadas con grupos y el tipi nos ayudará a protegernos del sol en verano y del frío en invierno, además de ser un elemento que dará visibilidad al proyecto", explica Thais Valero, gerente de la línea de Productos Ecológicos y RSE de la Fundación.



CLH ORGANIZA UNA JORNADA ECOSOLIDARIA



Un grupo de personas de la compañía, junto a familiares y amigos, visitaron la Huerta de la Fundación Juan XXIII Roncalli en una jornada de voluntariado. Además de visitar las zonas de cultivo y realizar tareas propias del huerto, entre todos plantaron más de 400 hortalizas y recolectaron unos 30 kilos de distintas variedades.

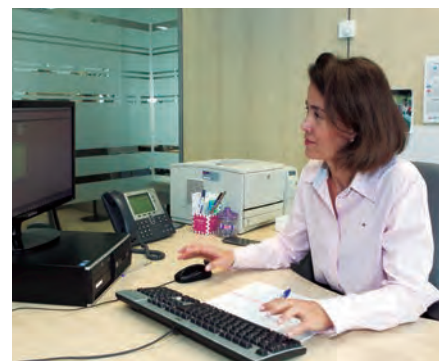


Arriba, Radio Roncalli, la emisora mediante la que la Fundación ofrece su visión sobre el mundo de la discapacidad intelectual. Abajo, Lourdes Abad en su puesto de trabajo.

para dar cobertura a toda su demanda y eso sólo lo pueden hacer con ayudas y dando a conocer su labor.

¿Qué te aporta esta colaboración?

Con ellos aprendes a valorar más lo que se tiene, además de ser consciente de lo que otros no tienen y necesitan. Creo que su trabajo es muy necesario y es increíble ver todo lo que dan a cambio de nada. Espero poder seguir ayudando durante mucho tiempo.



TAILANDIA, UN PAÍS DE PELÍCULA



Enrique Mozo

Técnico de Desarrollo de Negocio y Estrategia



TAILANDIA



Bangkok



Tanto Blanca, mi novia, como yo teníamos muchas ganas de conocer algún país asiático, así que nos decidimos por Tailandia para pasar las vacaciones de verano. Fuimos en agosto, pero empezamos a prepararlo varios meses antes, pasando muchas horas delante del ordenador buscando vuelos, hoteles y excursiones. Lo organizamos todo por nuestra cuenta y queríamos llevar el viaje lo más atado posible para aprovecharlo al máximo.

Se dice que hay dos Tailandias: la del norte, en la que la cultura tradicional, los templos y los santuarios de animales son protagonistas, y la del sur, donde la naturaleza, los paisajes y las playas son el principal reclamo. Nosotros optamos por la segunda, comenzando nuestro itinerario en Bangkok, la capital del país. Tras un largo viaje en avión, llegamos a las siete de la mañana con la advertencia de no sucumbir al jet lag, lo cual es fácil por lo impactante que resulta todo cuando llegas.

Lo primero fue la impresión que nos causó el clima. Hacía mucho calor, la humedad era tremenda y la mezcla con la contaminación dificultaba la respiración. A pesar de ello, y sin perder tiempo, nos decidimos a explorar la ciudad. Lo primero que transmite Bangkok es un gran desorden, con un tráfico caótico y un ambiente muy denso. Empezamos visitando un par de mercados, muy típicos en el país. Son lugares en los que puedes encontrar todo tipo de productos,

incluidas las falsificaciones (allí son legales), alimentos, puestos de comida preparada y una enorme variedad de animales.

Pasamos dos días en la ciudad recorriendo sus calles más características y visitando los principales templos. El cambio cultural es enorme y tengo que decir que nunca había estado en un sitio igual. Eso sí, seguíamos sin acostumbrarnos a su intensa mezcla de olores. Quizá por mi formación como ingeniero, me llamó la atención cómo tenían los cables eléctricos, una auténtica maraña al alcance de cualquiera y sin ninguna protección.

ISLAS DE CINE

Desde la capital volamos hasta Phuket, una península paradisíaca ubicada al sur del país que fue nuestro 'campamento base' durante cinco días. Es una zona espectacular, con paisajes y playas increíbles que son un gran reclamo para el turismo.

Desde allí hicimos dos excursiones que nos gustaron especialmente. Una fue a la isla Koh Tapu (koh significa isla en tailandés), también conocida como la isla de James Bond por haber sido el escenario de la película 'El hombre de la pistola de oro', y la otra fue a las islas Phi-Phi, también famosas por su aparición en películas como 'La playa'. La realidad supera a la ficción y ambos lugares son mucho más espectaculares en vivo que en el cine. Otro de los reclamos que ofrecen estas



Sobre estas líneas, buceo en las islas Phi-Phi y paisaje en la isla de Ko Tapu. A la izquierda, templo budista de Wat Arun, en Bangkok. A la derecha, Enrique practica *flyboard*.

En la página anterior, espectacular vista desde la isla de Koh Tao.

islas es su fauna: monos salvajes y peces de todos los tipos y tamaños.

LO MEJOR DEL VIAJE

Desde Phuket volamos hasta la isla Koh Samui, en el sudeste, donde estuvimos otros cinco días. Fue sin duda lo que más nos gustó del viaje. El entorno era igual de espectacular que el que habíamos visto hasta entonces, pero es un lugar menos conocido y está menos explotado para el turismo, incluso sus habitantes son mucho más amables.

Con el cansancio acumulado tras varios días de intensa actividad, decidimos to-

marnos esta etapa del viaje con más calma. Disfrutamos del mar haciendo snorkel y pude probar el *flyboard*, que me entusiasmó porque parece que vuelas sobre el agua. También hubo tiempo para visitar las islas cercanas Koh Phaluai y Koh Phangan, en la que asistimos a la fiesta tradicional 'Full Moon Party', en la que el cielo se llena de farolillos de luz. Por supuesto, disfrutamos de las delicias de la comida tailandesa, atiborrándonos de una gran variedad de platos típicos, destacando entre ellos el famoso 'pad thai' (fideos de arroz salteados en wok junto con diversos ingredientes) y frutas típicas locales como el dorian.

Tras nuestra estancia en el archipiélago Chumphon volvimos dos días a Bangkok, que aprovechamos para seguir conociendo la ciudad. Subimos a la torre Baiyoke, la más alta de Tailandia, desde la que se pueden contemplar unas vistas espectaculares en 360 grados (lástima que también se ve la nube de contaminación que flota sobre la ciudad).

Lo bueno se acabó y tuvimos que volver a Madrid. Eso sí, con la satisfacción de haber completado un viaje sensacional en el que aprovechamos cada minuto disfrutando de experiencias increíbles y paisajes que no podremos borrar de nuestra memoria.

Enrique, con dos ejemplares de dorian, una fruta típica tailandesa.



REDES DE HIDRANTE AEROPORTUARIAS

Este entramado de tuberías subterráneas sirve para distribuir combustible desde las instalaciones de almacenamiento hasta los puntos de abastecimiento donde se suministran las aeronaves.

HASTA EL PUNTO DE SUMINISTRO

La principal ventaja de las redes de hidrante es que permiten llevar el queroseno de aviación hasta la plataforma de estacionamiento de las aeronaves a través de tuberías subterráneas. Esto supone una mejora notable de seguridad y eficiencia al eliminar el transporte por la superficie de las tradicionales unidades repostadoras (cisternas), reduciendo también las emisiones de CO₂.

VEHÍCULO ESPECIAL DE PUESTA A BORDO

Las redes de hidrante cuentan con múltiples puntos de suministro, llamados 'pits', desde los que se realiza el abastecimiento de aeronaves a través de los 'dispensers', vehículos especialmente diseñados para esta operación que se caracterizan por su reducido tamaño y su ausencia de sistema. Esto hace mucho más fácil la operativa ya que en los aeropuertos suele haber varios agentes/compañías trabajando a la vez.

CALIDAD Y SEGURIDAD

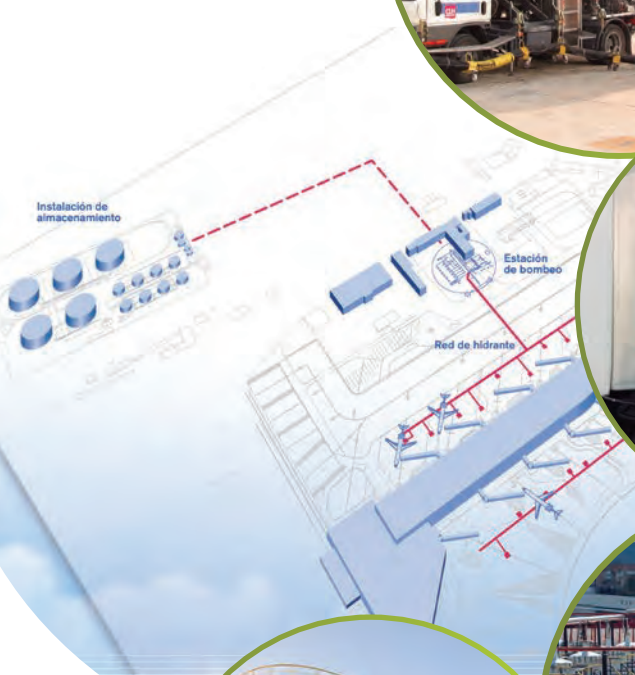
El sistema cuenta con complejos sistemas de control que permiten vigilar diferentes datos, como el caudal, la presión, la temperatura o el estado de la protección catódica de la tubería, lo que ayuda a optimizar y garantizar el transporte. Del mismo modo, dispone de avanzados sistemas de filtración y está sometido a un estricto régimen de limpieza y muestreo para asegurar la calidad del producto.

SUMINISTRO CONTINUO

Las redes de hidrante están configuradas en forma de lazos, un diseño que facilita seccionar distintas zonas para dejar posiciones fuera de servicio en caso de avería o revisión mientras el resto opera con normalidad. Asimismo, el sistema cuenta con un mecanismo de seguridad que permite su parada de emergencia en cualquier momento, incluso desde cualquier dispenser.

INSTALACIONES MÁS PEQUEÑAS

El hidrante permite reducir la capacidad de almacenamiento de las instalaciones aeroportuarias, ya que, en la mayoría de casos, están conectados con terminales cercanas desde las que se suministra el producto directamente.



EN CINCO AEROPUERTOS Y UNO EN CAMINO

CLH Aviación gestiona las redes de hidrante de los cinco aeropuertos nacionales que cuentan con ellas: Adolfo Suárez Madrid-Barajas, Barcelona-El Prat, Palma de Mallorca, Málaga y Alicante. Actualmente, CLH Aviation Ireland está construyendo el hidrante del aeropuerto de Dublín.

CLH PREMIA LOS PROYECTOS MÁS INNOVADORES DE LOS PROGRAMAS CAMPUS IBERUS Y ADE2020

VI PREMIOS CLH DEL PROGRAMA ADE2020

Los proyectos Dón@te y Soluciones Renting Solar (SRS) Ingeniería han sido los ganadores de los VI premios CLH del programa ADE2020, impulsado por la Junta de Castilla y León para potenciar la innovación y el emprendimiento. El acto de entrega se celebró en el Centro de Soluciones Empresariales del Gobierno autonómico en Arroyo de la Encomienda (Valladolid).

IMPULSAR LA DONACIÓN DE SANGRE

Dón@te es una iniciativa que propone crear una aplicación multiplataforma para promocionar y gestionar las donaciones de sangre que incluye un código QR único y personal. Este proyecto, apoyado por la Federación Española de Donantes de Sangre, permitiría crear una base unificada de donantes y eliminar las barreras interregionales e internacionales, además de facilitar a los centros sanitarios contactar directamente con las personas a través de un chat.

EFICIENCIA EN INSTALACIONES TÉRMICAS

SRS Ingeniería es una empresa joven que ofrece soluciones personalizadas de eficiencia energética para instalaciones térmicas de



calefacción y agua caliente sanitaria. El equipo impulsor ha desarrollado un sofisticado estratificador de grandes dimensiones que controla los saltos térmicos, según la demanda y el horario, implementando las acciones correctivas pertinentes y aumentando el rendimiento de las instalaciones.

El presidente de CLH, José Luis López de Silanes (tercero por la izqda.), junto con el viceconsejero de Economía y Competitividad, Carlos Martín Tobalina, el director general de ADE, José María Ribot, y los ganadores de los premios.

III PREMIOS IBERUS EMPRENDE

La propuesta Uptech Sensing, en la categoría de 'Idea innovadora', y la empresa Fuvex, en la modalidad de 'Proyecto empresarial', han sido las ganadoras en la tercera edición de los Premios Iberus Emprende, patrocinados por el Grupo CLH. La entrega de los galardones tuvo lugar el 2 de diciembre en la Universidad de Lleida.

'SISTEMA NERVIOSO' PARA ESTRUCTURAS

El proyecto Uptech Sensing, presentado por tres ingenieros de la Universidad Pública de Navarra, plantea la monitorización de estructuras o activos mediante el uso de fibra óptica. La iniciativa va dirigida fundamentalmente a la optimización de procesos de fabricación o al mantenimiento preventivo. Algunos ejemplos son: el control de las líneas de alta tensión, las pruebas de esfuerzo para verificar las prestaciones de palas en aerogeneradores o monitorizar la salud estructural de grandes infraestructuras como puentes u oleoductos.

DRONES PARA MONITORIZAR EL MAR

La empresa FUVEX, ganadora en 'Proyecto empresarial', está formada por ocho profesio-



sionales de la Universidad Pública de Navarra y se dedica al desarrollo, fabricación y comercialización de drones destinados al ámbito marítimo. El objetivo es que sustituyan a los actuales helicópteros tripulados en misiones de monitorización aérea para tareas como búsqueda y rescate, lucha contra la contaminación y localización de recursos pesqueros.

El presidente de CLH, José Luis López de Silanes (tercero por la derecha), con los ganadores de los premios y los rectores de las cuatro universidades que componen el Campus Iberus.

TRABAJO EN EQUIPO: EL CAMBIO EMPIEZA POR UNO MISMO

Está en nuestras manos ayudar a construir equipos íntegros y sólidos que superen la suma de las individualidades. Un grupo fuerte y unido es capaz de afrontar con garantías cualquier reto, por difícil que sea.



Pablo L-Chertudi Arechabaleta
Profesor y Tutor del Instituto Europeo de Coaching
Coach Ejecutivo y Director de La Aventura de Vivir

Con una amplia formación (Associate Certified Coach por ICF –International Coach Federation–, Licensed Practitioner NLP®, Máster Internacional de Coaching, entre otros títulos), se certifica como *coach* profesional por el Instituto Europeo de Coaching. Pone en marcha La Aventura de Vivir con la intención de acompañar a las personas y a los equipos a alinear sus valores y objetivos con los de la empresa de la que forman parte.

Aún recuerdo el otoño de 2008 en el Singu Chuli, 6.501 metros sobre el nivel del mar, en la cordillera del Annapurna, en Nepal. Por aquel entonces ocupaba el cargo de director Comercial y Marketing en un turoperador de viajes suizo. Mi amor por la naturaleza, mi inexperiencia en alta montaña y mi afán por colmar un atronador pero frágil ego, hicieron que desde nuestra llegada a Katmandú, la expedición resultara un fiasco, pudiendo haber terminado en tragedia. Desde ese momento, fui consciente de la importancia que tiene compartir una visión y valores conjuntos a la hora de emprender un nuevo

proyecto. A continuación expongo una serie de conceptos y estrategias que facilitan la formación de equipos sólidos y eficaces.

CREAR EL CAMBIO

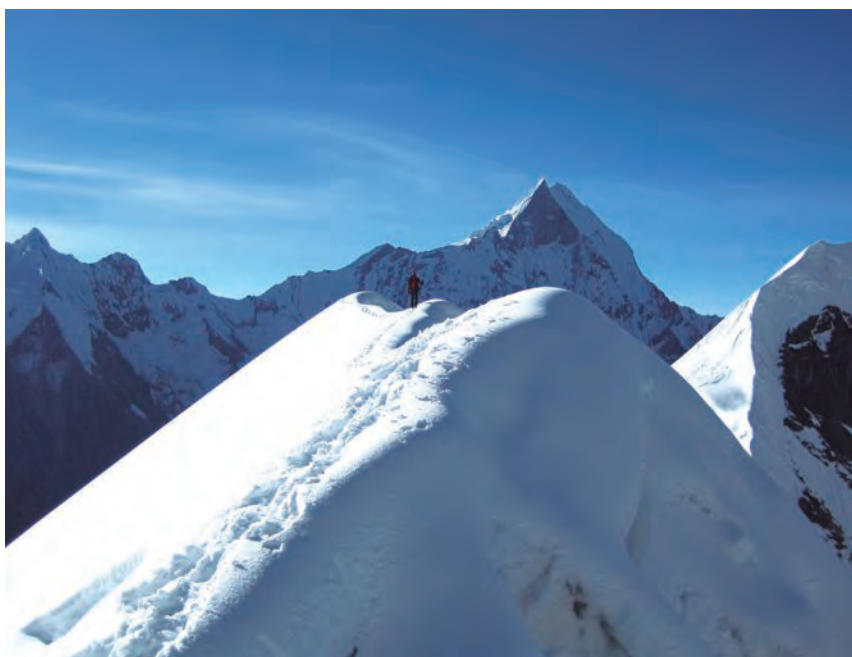
Entendemos por ‘sistema’ un conjunto estable de elementos que se interrelacionan e interactúan entre sí, dando lugar a un nuevo componente con funciones más complejas que la suma de los elementos iniciales por separado. Los sistemas son homeostáticos, se regulan a sí mismos para equilibrarse, pero cambian como resultado de interacciones con el exterior (Macy, 1991)¹.

Si partimos de la premisa de que nos movemos en sistemas (el sistema solar, nuestro país, la empresa que representas, el departamento al que perteneces y el equipo de trabajo del que formas parte), al final de la cadena estás tú como individuo. Tú mismo estás formado por varios sistemas (corporal, cognitivo, social, cultural...). Por lo tanto, como parte de diversos sistemas que interactúan tienes la posibilidad de contribuir y crear cambio.

POR MÍ EL PRIMERO

Si bien, para mí, el término ‘expedición’ ya lleva implícito como valor el del trabajo en equipo, entre otros no menos importantes, quizá para otros integrantes signifique otra cosa. Las palabras, los términos y, en el mundo empresarial, las competencias no sólo se tienen que definir, sino que hay que describirlas y transformarlas en acciones y comportamientos demostrables a ojos de todos: ¿para qué estamos aquí?, ¿qué se nos ha encomendado?, ¿qué queremos que ocurra?,

Fotografía de la cordillera del Annapurna tomada por Pablo L-Chertudi durante su expedición de 2008.



¿cómo mediremos los avances?, ¿con qué recursos y fortalezas contamos?, ¿qué nos falta como equipo?, ¿qué pensamos y sentimos como equipo?, ¿qué puedo aportar al equipo y qué puedo recibir del equipo? Preguntas que comenzarían a resolver eso que Séneca afirmó: “No hay viento favorable para el que no sabe adónde va”.

¿De qué manera, y empezando por mí, puedo hacer que las cosas avancen y mejoren? Quizá ese ‘empezando por mí’ puede hacer que el sistema (equipo) comience a comportarse de forma distinta al patrón habitual que conscientemente o no hemos asumido.

**“LA CIMA ES COMO LA
GUINDA DEL PASTEL:
SI ME LA COMO, BIEN;
SI NO ME LA COMO, ME HE
COMIDO TODO EL PASTEL”**

Las siguientes estrategias facilitan la formación y el funcionamiento de equipos resilientes, flexibles y adaptados:

Afrontando el cambio: querer cambiar una situación que no deseas tiene que ser mayor que los miedos y dudas que puedes encontrar en el camino.

Tomando conciencia: entre el estímulo y la reacción hay algo maravilloso que es la toma de conciencia. La lectura o interpretación que hago de lo que pasa en el mundo exterior y cómo esa lectura impacta en mi mundo interior.

Asumiendo la responsabilidad: Leonardo Volk en *El arte de soplar brasas*, habla de ‘responHabilidad’, capacidad que tenemos los seres humanos para encontrar las respuestas, algo que también explica magistralmente Viktor Frankl en *El hombre en busca de sentido* y su ‘libertad última de elegir’.

Emprendiendo acción: sin acción no hay nada, sin acción no hay cambio y sin cambio no hay evolución ni aprendizaje.

Disfrutando del camino: el himalayista Iñaki Ochoa de Olza, que dando su vida, descansa desde mayo de 2008 en el Annapurna I, a 7.400 metros de altura, encarnaba fielmente esa pasión, ese disfrute y ese fluir con la actividad, al afirmar que “la cima es como la guinda



del pastel: si me la como, bien; si no me la como, me he comido todo el pastel”.

LA FUERZA DEL EQUIPO

Cuántas veces nos obsesionamos por un futuro incierto o nos anclamos a un pasado con difícil retorno, olvidando que lo único que tenemos es el aquí y ahora. Si todos asumiésemos como propios los conceptos anteriormente citados y los compartiéramos con nuestros compañeros de equipo, esa expedición no sólo haría cima, sino que volvería sana y salva al campo base. Está en nuestras manos construir equipos íntegros y sólidos, más allá de la suma de las individualidades, capaces de afrontar cualquier reto en estos tiempos tan impredecibles.

¹ Macy, J. (1991). *Mutual causality in Buddhism and general systems theory: the dharma of natural systems*. New York: Albany State University of New York Press.



www.laaventuradevivir.es

2ª EDICIÓN WPC EXPERT WORKSHOP SOBRE REFINO EUROPEO

El Comité Español del World Petroleum Council, integrado en Enerclub, organizó en noviembre en Madrid la segunda edición del Workshop internacional 'Challenges of the European Refining Industry in a Global Market', donde se analizó el presente y futuro del refino europeo.



Pedro Miras Salamanca

Presidente de:

- Comité español del WPC
- CORES
- Grupo SEQ de la AIE

El Comité Español del Consejo Mundial del Petróleo (World Petroleum Council, WPC), con sede en el Club Español de la Energía, ha organizado la segunda edición del WPC Expert Workshop 'Retos de la Industria Europea del Refino en un Mercado Global', que tuvo lugar el 3 de noviembre en Madrid con el patrocinio de The Boston Consulting Group, CORES (Corporación de Reservas Estratégicas de Productos Petrolíferos) e Indra. El evento contó con la asistencia de unos 120 ejecutivos de primer nivel del sector del petróleo.

El sector del refino se encuentra en continua evolución y la industria europea se enfrenta a nuevos desafíos. En la primera edición de este evento, en noviembre de 2013, se analizaron los cambios fundamentales en el sector petrolero que estaban rediseñando el refino en el mundo, como la distribución de la producción

y consumo mundial de petróleo, los nuevos centros de refino y exportación en países no OCDE y la llamada *shale revolution* en Estados Unidos, entre otros.

Desde entonces, la situación ha cambiado drásticamente, con una gran caída en los precios del crudo que está afectando no sólo a los márgenes de refino, sino también a las nuevas inversiones y proyectos.

En esta segunda edición, expertos mundiales provenientes de la industria, como BP, Cepsa, Galp, Petrobras, Repsol, Total o Vitol; de la Administración, como la Comisión Europea y el Ministerio de Energía; y de organizaciones internacionales, como la Agencia Internacional de la Energía o FuelsEurope, han identificado y analizado el impacto de esta evolución, así como los nuevos desafíos que surgen en el mercado

europeo, no sólo desde el punto de vista de la industria, sino también desde una perspectiva gubernamental y reguladora.

ANÁLISIS DEL SECTOR

El workshop comenzó con una revisión global del sector del refino que incluyó el análisis de los factores que influyen en su rentabilidad, constatando que la demanda continuará creciendo en un escenario de menores aumentos de capacidad. Por ello, las compañías están redefiniendo su portafolio y aparecen nuevos *players* en el sector, como es el caso de los *traders*. En relación al futuro de la industria del refino, se señalaron sus múltiples incertidumbres, entre las que destacan el vehículo eléctrico, la regulación medioambiental, el balance oferta-demanda, la digitalización o la tecnología.

En la mesa redonda dedicada a la optimización de operaciones de refino, se puso de manifiesto la importancia de la flexibilización, la integración y la cooperación, con objetivos comunes a todos los niveles de la organización, medidos a través de indicadores operativos y económicos. Esta cooperación debe ampliarse a través de alianzas con otras compañías que operen a lo largo de la cadena de valor. Por tanto, es necesario transformar los retos en oportunidades, con resultados tanto económicos como sociales, sin olvidar los objetivos medioambientales.

EN ESPAÑA, LA DEL PETRÓLEO Y GAS ES UNA INDUSTRIA DE REFERENCIA, COMPROMETIDA CON EL MEDIO AMBIENTE Y EL FUTURO DE LAS PERSONAS

Por otra parte, la regulación conserva un peso importante en el sector petrolero frente a otros sectores difusos, por lo que las decisiones tomadas en este ámbito deben ser acometidas tras un profundo análisis que tenga en cuenta a todos los agentes implicados, manteniendo la estabilidad y certidumbre regulatoria.

Asimismo, se constató que es el momento de cumplir los objetivos del Acuerdo de París. Los representantes del sector afirmaron que el refino está siendo parte de la solución en la lucha contra el cambio climático, siendo por tanto necesario que la sociedad perciba este esfuerzo, para lo cual la comunicación será clave.

PREPARANDO EL FUTURO

En las intervenciones del segundo panel de expertos, las compañías compartieron los retos de mercado actuales así como la estrategia con la que van a afrontarlos, quedando patentes las diferentes perspectivas. Así, se abordó la necesidad de adaptación del sector del refino a las

EL CONSEJO MUNDIAL DEL PETRÓLEO

El Consejo Mundial del Petróleo (World Petroleum Council, WPC) se fundó en Londres en 1933, proporcionando un foro de discusión apolítico de ámbito mundial que promueve la gestión sostenible y el mejor uso de los recursos mundiales de petróleo y gas natural para el beneficio de toda la sociedad.

La principal actividad del WPC es la organización cada tres años del Congreso Mundial del Petróleo, foro de encuentros e intercambio de conocimientos entre directivos y ejecutivos de la energía, funcionarios del gobierno, científicos e industrias relacionadas. En 2017, el 22º Congreso Mundial del Petróleo se celebrará en Estambul.

El WPC se organiza en torno a Comités Nacionales. Sus setenta países miembros representan alrededor del 95% de la producción y consumo de petróleo y gas del mundo.



El Comité español de WPC tiene sede en Enerclub, y cuenta en la actualidad con nueve empresas miembro: The Boston Consulting Group, Cepsa, CLH, Cores, Endesa, Gas Natural Fenosa, Iberdrola, Indra y Repsol.

distintas tendencias en productos motivadas por cambios en los patrones de consumo; los precios de las materias primas y los costes de la energía, además de los nuevos modelos de negocio, todos ellos factores clave que determinan las estrategias de cada empresa y que estarán, sin duda, influenciadas por los pilares energéticos de competitividad, sostenibilidad y seguridad de suministro.

RETOS DEL SECTOR EN ESPAÑA

En la jornada quedó patente la fortaleza y compromiso del sector del refino, especialmente en España, donde continúan las inversiones que permiten disponer de un sector puntero y referente en Europa, adaptado a la situación actual. La industria española del petróleo y gas es una industria de referencia, comprometida con el medio ambiente y el futuro de las personas, siendo necesario comunicar esta realidad al público en general y a los jóvenes en particular, impulsando la percepción de un sector con potencial y retos tecnológicos por afrontar. En todo caso, es necesario un marco regulatorio estable, con posibilidad de rápida adaptación a los cambios. En definitiva, trabajar a favor del sector del refino supone trabajar a favor de la competitividad de la economía y del bienestar de los ciudadanos.

Las conclusiones de este workshop tendrán visibilidad internacional, presentándose en una Sesión Especial exclusiva en la próxima edición del Congreso Mundial del Petróleo, la 22ª, que se celebrará en Estambul en julio de 2017.



+ INFORMACIÓN

World Petroleum Council
www.world-petroleum.org

Club Español de la Energía
www.enerclub.es

Cores
www.cores.es

COMPRIENDIENDO LA DEPRESIÓN

Aunque se trata de una enfermedad compleja, con un diagnóstico precoz y un correcto tratamiento se puede llegar a superar.



Eventualmente, todas las personas sienten aflicción o melancolía, pero, por lo general, suelen ser sentimientos pasajeros. Sin embargo, si estas sensaciones impiden llevar una vida normal y causan dolor psíquico podemos estar ante una depresión. Esta se considera un trastorno del estado de ánimo en el que impera la tristeza, que se acompaña, en la mayoría de los casos, de ansiedad, culpa y repetición constante de ideas pesimistas. Al mismo tiempo, pueden aparecer síntomas como insomnio, cansancio, variaciones en el apetito, pérdida de concentración o disminución del deseo sexual, cuya falta de especificidad dificultan su identificación.

Se calcula que sólo en España hay entre 1,2 y 1,5 millones de pacientes con depresión, una enfermedad que, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), en 2030 tendrá mayor prevalencia que algunas patologías cardiovasculares o el cáncer.

Entre las causas de la depresión destacan los antecedentes familiares, que ocasionan vul-

nerabilidad de padecerla, y los factores hormonales, sobre todo para la mujer, especialmente durante etapas como la menopausia o el posparto. Sin embargo, otras circunstancias pueden estar implicadas en su aparición, como la pérdida de un ser querido, una enfermedad crónica, los conflictos de pareja o los cambios bruscos en el estilo de vida.

TRATAMIENTOS PERSONALIZADOS

Una de las claves más importantes para restaurar la calidad de vida de las personas con depresión radica en la detección temprana, ya que, además, esta contribuye a que los tratamientos sean más efectivos. En este sentido, los médicos de Atención Primaria juegan un papel fundamental en el reconocimiento de la depresión en aquellas personas que acuden a la consulta con síntomas poco característicos. Igual de importante es establecer un tratamiento adecuado y realizar un seguimiento continuado para evitar las recaídas y la cronificación de los síntomas. En función de las necesidades de cada paciente, existen diversos



+ INFORMACIÓN

Bienestar emocional
(Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad)

www.bemocion.msssi.gob.es/

Confederación
Salud Mental España

<https://consaludmental.org/>

UNA REALIDAD EN EL ENTORNO LABORAL

Se calcula que en Europa más del 80% de las personas con depresión está en edad de trabajar, una circunstancia que impacta directamente en el entorno laboral de estos enfermos. Y es que síntomas como el cansancio, la apatía o la falta de concentración acaban disminuyendo el rendimiento y la motivación por el trabajo.

Pese a la importancia del diagnóstico y tratamiento precoz de la enfermedad, es creciente el número de personas que ocultan que padecen depresión en su entorno laboral por temor al estigma social y a posibles consecuencias. Sin embargo, con

frecuencia, las personas con depresión necesitan dejar de trabajar durante un periodo determinado por la gravedad de los síntomas. No obstante, recientes estudios aseguran que, con un tratamiento adecuado, muchos trabajadores pueden desempeñar con normalidad sus tareas, consiguiéndose además una mayor normalización e integración de la persona con su entorno.

Las tendencias actuales buscan animar a las personas que padecen depresión a superar las barreras y los tabúes que les limitan para recibir una asistencia adecuada.



tipos de tratamiento, siendo los más comunes la psicoterapia y la medicación.

LA DEPRESIÓN ES DIFÍCIL DE ENTENDER PARA QUIENES NUNCA LA HAN PADECIDO, POR LO QUE ES IMPORTANTE ESCUCHAR SIN JUZGAR

La psicoterapia puede ser suficiente para los cuadros de depresión más leves aunque es eficaz en todo tipo de alteraciones. Con ella, se pretende eliminar los pensamientos repetitivos y dotar a la persona de habilidades para el fortalecimiento mental y el control de los síntomas. Estas terapias son muy útiles, ya que ayudan a quien la padece a comprender mejor la enfermedad y a enfrentarse a las dificultades que le afectan. Por otra parte, la medicación, especialmente aconsejada para pacientes con depresión moderada y grave, consis-

te en administrar fármacos, llamados anti-depresivos, que ayudan a reestablecer el equilibrio de las sustancias químicas del cerebro y a estabilizar el estado de ánimo. Se debe tener en cuenta que el efecto de dicha medicación no es inmediato y pueden pasar varias semanas hasta sentir cierta mejoría.

¿CÓMO AYUDAR A QUIEN LA PADECE?

La depresión es difícil de entender para aquellas personas que nunca la han padecido, por lo que, en ocasiones, el entorno más cercano del enfermo no es capaz de ayudar en su recuperación. Por eso, es necesario recordar la importancia de escuchar sin juzgar o animar a acudir al médico si los síntomas son significativos. Asimismo, se deben evitar actitudes críticas y negativas, así como posponer la toma de decisiones hasta superar la enfermedad. Por el contrario, se recomienda mostrar apoyo, comprensión, disponibilidad, compañía y afecto, algo que, sin duda, contribuirá al bienestar del paciente.



CONSEJOS DEL SERVICIO MÉDICO DE CLH...

...para superar la depresión

1. Fomentar y mantener las relaciones interpersonales.
2. Establecer prioridades en las tareas, sin marcarse grandes retos.
3. Realizar actividad física regular.
4. Participar en aquellas actividades sociales que mejor nos hagan sentir.
5. Aprender habilidades para el afrontamiento de conflictos y la resolución de problemas.
6. Eliminar los pensamientos negativos.
7. Mantener la actividad diaria siempre que sea posible.
8. Rechazar el sentimiento de culpabilidad.
9. Buscar ayuda profesional ante señales de alarma.
10. Cumplir siempre con las indicaciones de los profesionales sanitarios.



LO MEJOR: PREVENIR

Un aspecto poco conocido en el manejo de la depresión es el preventivo, tanto del primer episodio como de las recaídas. En este sentido, disponer de una vida rica en relaciones sociales puede actuar como herramienta de apoyo ante los problemas. Hacer ejercicio físico de forma regular también ha demostrado importantes beneficios en este sentido y en la mejora de los síntomas. Otras alternativas se centran en la realización de actividades para mejorar el autocontrol, resolver conflictos o aumentar la capacidad para superar las situaciones adversas.

Movemos la energía que mueve el mundo,
trabajando en equipo



Mientras se prepara una nueva generación con energías renovadas, en el Grupo CLH asumimos la responsabilidad de que no nos falte la energía que hoy mueve el mundo, y lo hacemos de un modo sostenible.

Para conseguirlo, contamos con un gran equipo de personas altamente cualificadas y preparadas para proporcionar un servicio de calidad, seguro y eficiente.

**CLH es la empresa líder en almacenamiento
y transporte de combustibles**

www.clh.es

