

# acercarca

45 - 1<sup>er</sup> TRIMESTRE 2017

LA REVISTA DE LA GENTE DE **CLH**

La  
**seguridad**  
empieza  
**contigo**



	Uso obligatorio del casco
	Uso obligatorio de calzado
	Uso obligatorio de gafas
	Uso obligatorio de protección
	Obligatorio agarrarse
	Riesgo de formación de
	Riesgo de caídas
	Prohibido fumar
	Prohibido hacer fuego

  
**TODO**  
EMPIEZA CONTIGO



BUZÓN DE SUGERENCIAS

A través del e-mail [acerca@clh.es](mailto:acerca@clh.es)

ACERCA on-line



ESPAÑOL

ENGLISH

EDITA: Grupo CLH.

DIRECTOR: Pedro Martínez.

COORDINADORA DE EDICIÓN: Carmen Arroyo.

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

AGRADECIMIENTOS: José Ángel Álvarez, Claudia Bello, Guillem Busquets, Juan Antonio Cruces, Félix Gómez, Guillermo Felipe González, Juan Miguel Lorente, Jesús Manso, Ángel Montiel, Zacarías Sánchez, personal de la instalación de Rota, Iván Carnicero, asociación Kyu Shin Kan, iUrban.es.

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



MIX

Paper from responsible sources  
Papel procedente de fuentes responsables  
FSC® C105812

## SUMARIO



- 04 **A FONDO**  
MyMAP, nuevo modelo de evaluación de desempeño.
- 06 **INNOVA**  
12 retos para innovar en la aplicación Aporta.
- 08 **TE CONVIENE**  
La seguridad es lo primero en el Grupo CLH.
- 10 **SOSTENIBILIDAD**  
GREFA verifica la sostenibilidad de los oleoductos de CLH.

- 12 **AL DÍA**  
Presentación del Plan Estratégico 2017-2021.
- 14 **ACTUALIDAD**  
CLH renueva el Sello de Excelencia Europea 500+.
- 18 **UNA JORNADA CON...**  
Juan Miguel Lorente, jefe de la instalación aeroportuaria de Málaga.
- 20 **LAS DOS CARAS**  
Juan Antonio Cruces y las artes marciales.
- 22 **DE VIAJE POR...**  
Titán Desert, aventura en el desierto.



- 24 **¿SABÍAS QUÉ?**  
¿Cómo medir el combustible de los tanques?
- 25 **EMPRENDEDORES**  
Premios INFOMURCIA.
- 26 **FIRMA INVITADA**  
¿Cómo sacar el máximo partido a tus presentaciones?
- 28 **SECTOR**  
La demanda de energía seguirá creciendo.
- 30 **TOMA NOTA**  
Cuidado con lo que tomas.

## ... EN DATOS

**630** PERSONAS  
INVOLUCRADAS EN  
LA PRIMERA FASE DE **MAP**

En los últimos años el programa Aporta ha recibido casi

**300**   
SUGERENCIAS



Ten siempre presente que **'La seguridad empieza contigo'**

Evaluado el impacto de **200**  
KILÓMETROS DE OLEODUCTOS

**550.000**  
EMPLEADOS Y SUS FAMILIAS  
se benefician de la certificación efr

La IEA prevé que la demanda energética mundial aumente un **30%** HASTA 2040

---

## UN NUEVO CICLO




---

Este año 2017 contiene un simbolismo muy especial para CLH, ya que coinciden tres aniversarios importantes. Durante este año la compañía cumple 90 años desde su fundación como CAMPSA, 25 años desde que se inició la nueva etapa bajo la actual denominación como CLH, y 20 años de la creación de CLH Aviación.

Durante todos estos años CLH se ha caracterizado por su capacidad para adaptarse a los cambios y ha desarrollado una historia de éxito que nos ha permitido consolidarnos como una empresa líder en nuestro sector e iniciar nuestra expansión internacional.

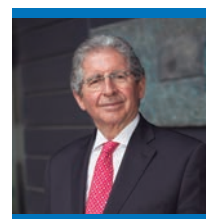
Sin embargo, para continuar esta trayectoria de éxito debemos seguir renovándonos, con el objetivo de adaptarnos al nuevo entorno del sector energético y a los importantes cambios que se están produciendo en nuestra sociedad.

Para ello recientemente hemos puesto en marcha un nuevo plan estratégico, que prevé 830 millones de euros de inversión, y también un importante plan transformación cultural con el objetivo de convertirnos en una organización más dinámica y flexible y con mayor capacidad para seguir liderando nuestro sector en el futuro.

**DURANTE TODOS  
ESTOS AÑOS CLH SE HA  
CARACTERIZADO POR  
SU CAPACIDAD PARA  
ADAPTARSE A LOS CAMBIOS**

Con este objetivo, recientemente celebramos el I Fórum CLH, bajo el lema “Todo empieza contigo” en el que participaron más de un centenar de personas de la compañía con el objetivo de impulsar este proceso que nos permitirá iniciar un nuevo ciclo de crecimiento y consolidarnos como un referente internacional en nuestro sector.

**José Luis López de Silanes**  
Presidente del Grupo CLH



# MyMAP, NUEVO MODELO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

**El programa moderniza la medición del desempeño dentro del proceso de transformación cultural de la compañía.**



**+ Información para personas de CLH**

Consulta el nuevo modelo en el apartado 'Desarrollo' del **microsite 'Todo empieza contigo'**.



MyMAP es un nuevo sistema de evaluación de desempeño basado en el nuevo modelo de comportamientos del Grupo CLH. Dentro del proceso de transformación cultural que ha iniciado la compañía, "MyMAP busca impulsar la implicación de las personas en los objetivos de CLH, reforzando la comunicación y la cultura de trabajo en equipo, fomentando que las personas hagan suyos los comportamientos y valores de la compañía, y establezcan metas individuales retadoras a través de un sistema más sencillo y directo", afirma la directora corporativa de Recursos Humanos, Cristina Jaraba.

Esta novedosa cultura persigue establecer sistemas justos que potencien el reconocimiento y premien el esfuerzo y los mejores resultados de las personas. "Con esta vocación de modernizar la gestión del desempeño nace MyMAP, concebida por y para las personas del Grupo CLH", asegura el subdirector de Gestión del Talento y Organización, Ángel Montiel.

Moderno, sencillo y directo, MyMAP busca reforzar la comunicación entre evaluado y

evaluador, impulsando y animando a ambos a potenciar dos conceptos fundamentales. "Por un lado, la reflexión autocrítica y la conversación constructiva y honesta sobre el cumplimiento pasado (*feedback*), así como el establecimiento de compromisos, áreas de mejora y pautas de actuación futura (*feedforward*)", señala la coordinadora de Organización y Compensación, Claudia Bello.

**EL OBJETIVO ES IMPULSAR LA IMPLICACIÓN DE LAS PERSONAS EN LOS OBJETIVOS DE CLH, REFORZANDO LA COMUNICACIÓN Y EL TRABAJO EN EQUIPO**

A partir de ahí, MyMAP incorpora a la fijación y consecución de exigentes y retadores objetivos individuales, el establecimiento y la evaluación de aquellos comportamientos que van a ayudar a conseguir las metas.

Seguridad, trabajo en equipo, debate, foco en el cliente, proactividad y ejemplaridad son las pautas que actuarán como modu-





## LOS TRES PILARES DE MYMAP

### MY MOTIVATION: FEEDBACK Y FEEDFORWARD

- En una **entrevista clara y sincera** entre el evaluador y el evaluado, cada persona propone sus objetivos individuales anuales revisando el desempeño pasado (**feedback**) y, sobre todo, las expectativas y compromisos de futuro (**feedforward**).



**Objetivo:**  
Mirar hacia delante aprendiendo del pasado.

### MY ACHIEVEMENT: EXIGENCIA Y SUPERACIÓN

- Las personas evaluadas, junto con sus responsables, **fijarán y propondrán sus propios objetivos individuales**. Estos objetivos deberán ser exigentes y retadores e irán acompañados de indicadores que establezcan su grado de cumplimiento.



**Objetivo:**  
Superarse cada día.

### MY PERFORMANCE: MODELOS DE COMPORTAMIENTO

- MyMAP evalúa el cumplimiento de los objetivos fijados (**el 'qué'**) y en qué medida estos se han logrado (**el 'cómo'**) de acuerdo con **seis pautas** alineadas con el proceso de transformación cultural: seguridad, trabajo en equipo, debate, foco en el cliente, proactividad y ejemplaridad.
- Una vez evaluado el 'qué', la evaluación del 'cómo' actuará de modulador, permitiendo a las per-

sonas **subir, mantenerse o bajar el nivel** que hubiesen obtenido en la valoración. "La combinación de 'cuáles' han sido tus logros y en qué medida los has llevado a cabo de acuerdo con este modelo de comportamiento configuran tu **evaluación global**", dice Montiel.



**Objetivo:** Alinear a las personas con la compañía.

### FAMILIARIZARSE CON EL MODELO

- Desde el mes de febrero se están desarrollando talleres en los centros de trabajo con el objetivo de dar a conocer el nuevo modelo de comportamiento y familiarizar a los participantes con el nuevo sistema de evaluación de desempeño y la herramienta que lo albergará.



ladores de la consecución de objetivos en el nuevo programa de gestión. "Así, la valoración global del desempeño se obtendrá de la combinación de tus logros durante el año (*achievement*) y de la medida en que tus comportamientos han respondido a los criterios del modelo corporativo, no solo en la consecución de los objetivos sino también el resto de tus tareas (*performance*)", explica Ángel Montiel.

#### Más sencillo

MyMAP nace con la vocación de simplificar y unificar la gestión del desempeño personal. El modelo, que será el mismo para todos, independientemente de su grupo profesional, se estructura en torno a una única evaluación que será la base para los demás sistemas de gestión de personas: Compensación, Talento, Formación...

### "MYMAP ES UNA CLARA APUESTA DE CLH POR ESTABLECER UNA EVALUACIÓN MÁS EQUITATIVA", AFIRMA ÁNGEL MONTIEL

#### Más equitativo

En respuesta a las sugerencias recogidas en las últimas encuestas de opinión interna, "MyMAP es una clara apuesta de CLH por establecer una evaluación más equitativa, que reconozca a los mejores y anime a las personas a ser exigentes consigo mismas y superarse en el desarrollo de sus cometidos", indica Ángel Montiel. De esta forma, el modelo establece una mayor diferenciación en función del desempeño individual y premia a aquellos que obtienen los mejores resultados.

#### Implantación del modelo

Claudia Bello explica que "MyMAP se irá aplicando paulatinamente a los distintos colectivos de la organización". En una primera fase se ha involucrado a unas 630 personas que ya eran evaluadas con el anterior sistema. En una segunda fase, prevista para 2018, se sumará el resto hasta llegar a todas las personas de la compañía. \

# 12 RETOS PARA INNOVAR

**El Grupo CLH  
refuerza  
su programa  
Aporta  
proponiendo  
iniciativas  
mensuales para  
mejorar aspectos  
concretos de  
la compañía.**



Cualquier aspecto del desempeño diario puede ser susceptible de mejora.

El Grupo CLH ha dado un paso más en el desarrollo de su canal de participación Aporta, un sistema en el que las personas pueden exponer sus sugerencias para optimizar el desempeño de la compañía. Así, con el objetivo de darle un nuevo impulso, “el programa propone doce retos durante este 2017 para continuar avanzando por el camino de la excelencia y la mejora continua”, explica Félix Gómez, subdirector de Calidad e Innovación.

A partir de ahora y durante todo el año, además de recibir sugerencias sobre cualquier aspecto que sea susceptible de perfeccionamiento en la compañía, se pretende recoger también ideas al reto mensual que se planteará. Se trata de desafíos enfocados a mejorar aspectos concretos relacionados con áreas específicas del Grupo CLH. “Con esto buscamos potenciar la participación y, por tanto, aumentar la cantidad y la calidad de las propuestas en el programa ‘Aporta’. Además, si formulamos un reto sobre un problema determinado, los resultados van a ser más relevantes para la compañía”, afirma Félix Gómez.

## **Ampliado a CLH-PS**

Este programa en constante evolución se amplía también al equipo de CLH-PS. El subdirector de Calidad e Innovación explica que

“el objetivo es extender el concepto de innovación abierta a los empleados del Reino Unido para que se contagien de este espíritu donde las ideas se tienen en cuenta y generan mejoras tangibles en procesos operativos, en seguridad o medio ambiente”.

## **APORTA HA REVERTIDO EN BENEFICIOS ECONÓMICOS Y SOCIALES PARA CLH**

Desde que se implantó Aporta, el Grupo CLH ha mejorado en numerosas facetas. “Esto ha revertido en beneficios económicos, laborales y sociales en la compañía. Algunas ideas han generado mejoras en seguridad, otras en determinados procesos operativos y otras tantas han ayudado a ser más respetuosos con el medio ambiente”, indica el técnico Sistemas de Calidad, José Ángel Álvarez.

Muchas de estas sugerencias son soluciones sencillas, que no fáciles, que han conseguido resolver problemas complejos. “En el camino hacia la excelencia un pequeño paso puede suponer un gran avance, sobre todo si en este proceso el talento, la experiencia y la innovación viajan de la mano. Para llegar lejos, a veces basta con mirar cerca”, concluye Félix Gómez.



**+ Información**  
para personas de CLH

Envía tus  
sugerencias a **Aporta**  
en el **Canal Corporativo**.



## EL DATO

En los últimos años el programa Aporta ha recibido **casi 300 sugerencias** por parte de las personas del Grupo CLH; muchas de las cuales se han convertido en mejoras efectivas para la compañía.



## 12 MESES, 12 RETOS

El Grupo CLH propondrá durante 2017 un nuevo 'reto Aporta' cada mes. Los tres primeros han tenido una gran respuesta por parte de las personas de la compañía:



### ENERO:

Oportunidades de la economía circular y colaborativa para mejorar los procesos y el negocio de CLH. La economía colaborativa generó en 2015 unos ingresos brutos en la UE de 28.000 millones de euros, cifra que crecerá en el futuro. Además, se estima que la cantidad de usuarios que utilizarán este modelo alcanzará próximamente los 150 millones de personas.

### FEBRERO:

Mejora de la seguridad de los procesos y reducción de los accidentes laborales. La seguridad es la prioridad número uno del Grupo CLH. Para incidir en esta línea, desde el Canal Aporta se piden ideas innovadoras acerca de cómo mejorar este aspecto, con el fin de erradicar los accidentes en la compañía.

### MARZO:

Oportunidades en una economía baja en carbono. Tras décadas en el que el paradigma dominante ha sido el uso de hidrocarburos, la sociedad se enfrenta a medio-largo plazo al reto de descarbonización de la economía. Se propone la búsqueda de soluciones operativas o de negocio en una economía baja en carbono.

## ÚLTIMOS GANADORES DEL CONCURSO APORTA



### 1<sup>er</sup> PREMIO

**Eusebio Molina y Sergio Antonio Artacho**, jefes de turno de la instalación de Alcázar de San Juan, por su proyecto de detección de baja presión en los cargaderos que persigue disminuir las paradas y así mejorar la calidad del servicio.



### 2<sup>o</sup> PREMIO

**Fabián Paulín**, operario abastecedor de la instalación aeroportuaria de Barcelona, por su propuesta de cambio en el orden de las tareas del proceso de puesta a bordo para reducir el tiempo de ejecución y la posibilidad de retrasos en los suministros.



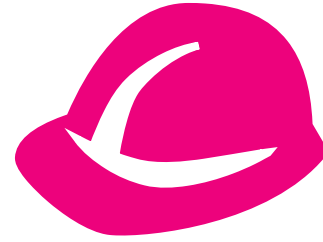
### 3<sup>er</sup> PREMIO

**Adrián Expósito**, especialista de Explotación de Instalaciones de la planta de Lleida, por su sugerencia de uso de llaves ergonómicas antropométricas que permitirá reducir los riesgos derivados de la manipulación manual de válvulas de volante.

## ASÍ FUNCIONA EL PROGRAMA

Todas las sugerencias se canalizan a través de la aplicación 'Aporta', accesible desde el Portal Corporativo, y son revisadas por un Comité Técnico de Calidad, que las evalúa y las canaliza a las diferentes áreas de la compañía, que valoran su implementación. Además, con todas las sugerencias recibidas, el Comité hace una preselección para el concurso y se la pasa a un jurado formado por personas de distintas áreas de CLH que, finalmente, deciden los premiados.

# LA SEGURIDAD ES LO PRIMERO EN EL GRUPO CLH



La compañía da un nuevo impulso a la prevención de riesgos laborales para evitar cualquier incidente.



Tras el éxito del programa Cero Accidentes, que logró que en 2014 no se registrara ningún accidente en la compañía, CLH da un nuevo impulso para seguir haciendo de la seguridad el objetivo número uno. “En la compañía estamos muy comprometidos con la reducción de los riesgos. Todas las acciones que realizamos están enfocadas a que las personas piensen constantemente en seguridad”, afirma Jesús Manso, Head of HSSE.

## CLH QUIERE IMPLICAR A TODAS LAS PERSONAS PORQUE “LA SEGURIDAD EMPIEZA POR UNO MISMO”

Por eso, se incidirá de manera notable en los mensajes de prevención con el objetivo de eliminar cualquier incidente por pequeño que sea, sobre todo los que pueden evitarse con un poco más de atención, como las torceduras, las caídas por distracciones o las lesiones por sobreesfuerzo.

Para ello y bajo el lema ‘la seguridad empieza contigo’, se van a poner en marcha diferentes iniciativas que van a ir “muy enfocadas” a que las personas tengan presente en todo momento la seguridad en su desempeño diario. “Vamos a incidir en la percepción del riesgo y a incrementar la presencia de los mandos de la compañía en el puesto de trabajo para identificar y prevenir los peligros potenciales. Vamos a dar mucha importancia a la planificación de la actividad”, indica Manso.

### Supervisión exhaustiva

En este sentido, se van a fomentar las charlas individualizadas en los centros de trabajo, así como la supervisión exhaustiva de las instalaciones para detectar cualquier tipo de situación insegura. “Vamos a dar mucha más importancia a la necesidad de hacer una buena gestión de los cambios que planteemos, así como a la correcta planificación de la fase de ejecución en todos los trabajos, incidiendo en aquellos que exigen bloqueos y aislamiento de equipos”, afirma el Head of HSSE.



### + Información para personas de CLH

Vídeo de Jesús Manso y Salvador Martínez de Aguirre en el Canal CLH y microsite ‘Todo empieza contigo’.



## JESÚS MANSO, HEAD OF HSSE

*“Vamos a incidir en la percepción del riesgo y a incrementar la presencia en el puesto de trabajo de todos los mandos para identificar y prevenir los peligros potenciales”.*

*“Vamos a dar mucha más importancia a la necesidad de hacer una buena gestión de los cambios que planteemos, así como a la correcta planificación de la fase de ejecución en todos los trabajos, incidiendo en aquellos que exigen bloqueos y aislamiento de equipos”.*



### LOS PILARES DE LA PREVENCIÓN

- 1 **EL COMPROMISO DE TODO EL EQUIPO HUMANO:** Cada persona adquiere un compromiso activo y responsable con la seguridad. Asimismo, debe conocer los efectos de los productos y los procesos que manejan.
  - 2 **PLANIFICACIÓN:** Las distintas unidades proponen estrategias y programas de seguridad anuales, definiendo las actuaciones necesarias para obtener estos objetivos.
  - 3 **GESTIÓN DEL RIESGO:** Identificar y prevenir los riesgos potenciales en todas las fases del negocio.
  - 4 **MEJORA CONTINUA:** Mejorar las actitudes, prácticas y procesos para reducir los riesgos mediante la evaluación periódica de los sistemas de gestión de seguridad.
- 
- 5 **VINCULACIÓN DE PROVEEDORES Y CONTRATISTAS A LA POLÍTICA DE SEGURIDAD:** Utilizar criterios de seguridad en la selección y evaluación de los contratistas que trabajen para CLH, exigiéndoles un comportamiento acorde con el establecido internamente.
  - 6 **COMUNICACIÓN:** Favorecer la comunicación interna y externa relativa a la prevención de riesgos con criterios de transparencia.
  - 7 **FORMACIÓN:** Promover la formación en seguridad de todo el personal, en particular de aquellas personas implicadas en los proyectos, la gestión, operación y mantenimiento de las instalaciones y sistemas.

Otra parte fundamental en este impulso en la prevención de riesgos será recoger el *feedback* post-tarea. “Cuando alguien está realizando una actividad y ve algo que puede ser mejorable en materia de seguridad, debe notificarlo en ese momento para estudiar las medidas oportunas”, explica Zacarías Sánchez, jefe del Servicio de Prevención.

#### Sobreesfuerzos

Por otro lado, CLH va a poner en marcha un servicio de asesoría ergonómica. “No es una evaluación de riesgos, sino una asesoría individualizada para aconsejar cómo ejecutar las tareas de una manera más segura”, afirma Sánchez.

Estas actuaciones se suman a otras que ya están en marcha como ‘Las charlas 5.5’, en la que los días 5 de cada mes se dedican 5 minutos para hablar de seguridad, o el proyecto ‘Un accidente ya es demasiado’, en los que se pide colaboración a todas las personas para advertir de cualquier situación que pueda provocar un percance. “La seguridad empieza por uno mismo”, concluye Sánchez. \

## GREFA VERIFICA LA SOSTENIBILIDAD DE LOS OLEODUCTOS DE CLH



El Grupo CLH ha completado el plan de estudios ambientales que inició en 2012, en colaboración con el Grupo de Rehabilitación de la Fauna Autóctona y su Hábitat (GREFA), para medir la integración de sus oleoductos en zonas de especial riqueza biológica.

Los estudios sobre 200 kilómetros de espacios naturales protegidos con presencia de oleoductos, realizados durante los últimos cuatro años, concluyen que los tramos analizados no interfieren en el desarrollo de las especies animales y vegetales de los espacios seleccionados y destacan la integración de estas infraestructuras en el entorno.

En estos cinco años, además, se han desarrollado proyectos de conservación en diferentes parajes como el Parque Regional del Sureste de la Comunidad de Madrid o el

parque Natural del Valle de Alcudía y Sierra Madrona.

“Para nuestra organización ha sido un placer trabajar con CLH y esperamos seguir colaborando muchos años más, resaltando los resultados obtenidos para la conservación de la biodiversidad”, apunta Fernando Garcés, Secretario General de GREFA.

### REDUCE EL IMPACTO

La red de oleoductos permite reducir el impacto medioambiental. Evita más de 370.000 toneladas de emisiones de CO2 al año y elimina más de 260 millones de kilómetros de rutas de transporte por camión en las carreteras españolas.

## EL SERVICIO MÉDICO ORGANIZA UN TALLER TEÓRICO-PRÁCTICO SOBRE REANIMACIÓN CARDIOPULMONAR

Dentro del compromiso de CLH con la salud, el Servicio Médico organizó en la sede social un taller teórico-práctico sobre primeros auxilios y reanimación cardiopulmonar (RCP).



+ Información para personas de CLH

Vídeo completo del taller en el Canal CLH.

El jefe médico del Servicio de Urgencias del Hospital Universitario de Sanitas La Moraleja, el Doctor Manuel J. Ruíz, fue el encargado de enseñar a los asistentes cómo reaccionar ante situaciones comunes como una hemorragia, una lesión o una quemadura.

El taller finalizó con una práctica en la que las personas de la compañía pudieron practicar una reanimación cardiopulmonar con un maniquí de RCP. Los empleados también pudieron aprender a utilizar un desfibrilador.



## CLH ABRE SUS PUERTAS AL 'RETO SOCIAL EMPRESARIAL' DE CRUZ ROJA

Dentro del compromiso del Grupo CLH con la educación, y en línea con su política de acción social, la instalación de Mérida recibió a un grupo de personas que forman parte del programa 'Un Reto Social Empresarial' de la Cruz Roja, que pretende facilitar la inserción laboral de personas que se encuentran en dificultad social.

En este sentido, CLH participó ofreciendo una experiencia profesional con una jornada de puertas abiertas para los inscritos en el programa, durante la cual pudieron conocer el funcionamiento y las actividades que lleva a cabo la compañía de la mano del jefe de la instalación de Mérida, Raúl Arroyo.

## PREMIO AL GRUPO CLH POR SUS INICIATIVAS DE CONCILIACIÓN



La Fundación MásFamilia, coincidiendo con el X aniversario de la iniciativa efr, otorgó un distintivo especial al Grupo CLH, por ser una de las primeras empresas que se sumó a este modelo de conciliación y por su compromiso continuado con el equilibrio de la vida laboral, personal y familiar de las personas. La ministra de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Dolors Montserrat, entregó este reconocimiento a la di-

rectora corporativa de Recursos Humanos del Grupo CLH, Cristina Jaraba.

La compañía cuenta con el sello EFR desde 2008 y lo ha renovado cada tres años con una mejora progresiva en su calificación, gracias a las más de 50 iniciativas que ha impulsado en la última década para favorecer la conciliación, la igualdad o el desarrollo profesional.

### BENEFICIOS SOCIALES EN CLH

Estos son beneficios sociales que tienen los empleados del Grupo CLH:

- **Ayudas a la familia:** ticket guardería, ayuda escolar, actividades para los días sin cole o ayudas por familiares con minusvalía.
- **Disfruta del tiempo:** flexibilidad en la hora de entrada y salida, jornada continua en verano, vacaciones subvencionadas.
- **Cuidado de su salud:** plan de pensiones, seguro médico en condiciones ventajosas y ayudas para el fomento del deporte.

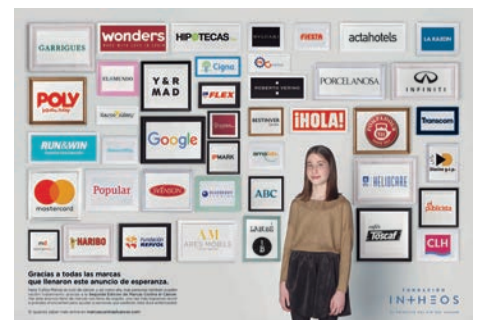
### LÓPEZ DE SILANES, PRESIDENTE HONORARIO DE CAMPUS IBERUS

El Consejo Rector de Campus Iberus acordó, a propuesta de los cuatro rectores de las universidades de Zaragoza, Pública de Navarra, Lleida y La Rioja, nombrar Presidente Honorario del consorcio Campus Iberus a José Luis López de Silanes. El acuerdo, aprobado por unanimidad, destaca la trayectoria de López de Silanes, su posición y su apoyo constante a las universidades y a Campus Iberus.



### CLH SE SUMA A LA CAMPAÑA MARCAS CONTRA EL CÁNCER

El Grupo CLH, a través del plan de acción social de la compañía, ha colaborado con la Fundación INTHEOS en su campaña solidaria "Marcas contra el Cáncer" que este año celebra su segunda edición. En esta campaña, que se realiza en periódicos, revistas y salas de cine, colaboran 32 marcas y 11 medios de comunicación que ceden su espacio de manera desinteresada. El resultado de la campaña ha sido un anuncio publicado en todos los medios colaboradores y que reúne en un mismo espacio a todas las marcas, que han donado una cantidad de dinero a cambio de aparecer en el anuncio.



### COLABORACIÓN CON LA FUNDACIÓN KYRIOS



El Grupo CLH colabora con la Fundación Tutelar Kyrios, organización que tiene como misión la socialización y defensa de los derechos de las personas con inteligencia límite y discapacidad intelectual ligera.

Esta colaboración se enmarca dentro de la política de acción social de la compañía, enfocada a contribuir al bienestar y desarrollo de las comunidades donde está presente colaborando en proyectos que ayuden a mejorar su calidad de vida.

Esta donación se destinará a mejorar la calidad y condiciones de los servicios de apoyo a la socialización de las personas con inteligencia límite que tutela esta asociación.

## EL GRUPO CLH INVERTIRÁ 829 MILLONES HASTA 2021



El presidente y el consejero delegado del Grupo CLH, José Luis López de Silanes y Jorge Lanza, presentaron el nuevo Plan Estratégico 2017-2021 que prevé unas inversiones de 829 millones de euros y tiene como objetivo impulsar la expansión internacional y potenciar la excelencia de las operaciones, poniendo el foco en la satisfacción de las nuevas necesidades de sus clientes y el desarrollo de nuevos servicios.

Durante la presentación, López de Silanes y Jorge Lanza destacaron que este plan “permitirá establecer unas bases sólidas para la expansión internacional de la compañía y convertirá al Grupo CLH en un referente destacado del sector logístico”.

### 400 millones en inversión internacional

La inversión en los nuevos proyectos internacionales alcanzará los 400 millones

### EL PLAN ESTRATÉGICO “PERMITIRÁ ESTABLECER UNAS BASES SÓLIDAS PARA LA EXPANSIÓN INTERNACIONAL”

de euros, mientras que la inversión directa del Grupo CLH en los proyectos internacionales existentes (Reino Unido, Irlanda y Omán) superará los 130 millones.

Además, invertirá cerca de 300 millones en la mejora de sus infraestructuras en España, que se destinarán a mejoras operativas y de seguridad y a la automatización de las mismas, así como a proyectos de protección medioambiental y a potenciar el crecimiento del negocio en España.

López de Silanes señaló que “durante el período del plan estratégico espe-

### LA COMPAÑÍA DESTINARÁ 400 MILLONES DE EUROS A NUEVOS PROYECTOS INTERNACIONALES

ramos un crecimiento moderado de la demanda de productos petrolíferos en España y en el resto de países donde operamos, fruto de la mejora de la economía, lo que impulsará un aumento de la actividad”.

### Crecimiento del EBITDA

Como resultado del desarrollo de este plan, el Grupo CLH prevé aumentar el EBITDA hasta los 464 millones de euros en 2021, con un crecimiento de 76 millones de euros respecto al cierre de 2016. De ellos, la mitad procederá de los nuevos proyectos internacionales.

## UN PLAN ESTRATÉGICO CON MIRADA INTERNACIONAL

Estas son las principales líneas de actuación del Plan Estratégico, que se centrarán en el crecimiento y en la mejora de la eficiencia de acuerdo con la madurez de la presencia del Grupo CLH en cada uno de los países donde está presente, así como en el desarrollo de nuevos proyectos internacionales:

- **En España.** Mantener la excelencia operativa, desarrollar nuevos servicios y continuar mejorando la elevada eficiencia lograda durante los últimos años serán algunos de los ejes del plan estratégico en nuestro país. También se abordará un profundo cambio cultural para poder atender con mayor flexibilidad las necesidades de sus clientes y continuar impulsando el proceso de internacionalización.



**JORGE LANZA:** “El desarrollo de este plan pondrá un mayor foco en el cliente y permitirá reforzar la excelencia operativa de la compañía impulsando un estilo de trabajo más colaborativo y la adaptación a la nueva realidad internacional”

- **En Reino Unido.** En CLH-PS se prevé la implantación de un nuevo modelo comercial inspirado en el sistema de funcionamiento que CLH ha desarrollado en España. Permitirá ofrecer importantes mejoras en la prestación de los servicios a sus clientes y también una mayor eficiencia operativa, así como una mejora de la rentabilidad de las inversiones.

- **En Irlanda.** La principal línea de actuación prevista en este país es la finalización del proyecto de construcción de la nueva instalación que multiplicará por seis el tamaño de las dependencias actuales. Podría estar operativa en mayo de 2019, catorce meses antes de la fecha convenida con la autoridad aeroportuaria de Dublín.

## 110 MILLONES DE INVERSIONES

Durante la presentación del Plan Estratégico, Jorge Lanza, también expuso los principales datos del ejercicio 2016:

■ **44 millones de metros cúbicos.** Las salidas de productos petrolíferos desde las instalaciones de CLH en España ascendieron a 44 millones de metros cúbicos, un 4,6% más que en 2015.

■ **711,4 millones de euros.** El aumento de actividad, unido a la oferta de nuevos servicios y a la consolidación de los resultados de CLH-PS y CLH Aviation Ireland, hizo que los ingresos de explotación aumentaran un 8,9% respecto a 2015, situándose en 711,4 millones de euros. Por su parte, los gastos de explotación se incrementaron un 1,7%.

■ **Beneficios.** El EBITDA creció un 14,4 % respecto a 2015, alcanzando los 388 millones de euros. En total, el beneficio después de impuestos se situó en 218 millones, un 25% más que el conseguido el año anterior.

■ **110 millones en inversiones.** Las inversiones en 2016 ascendieron a más de 110 millones de euros, de los que 57 millones se destinaron a proyectos de mantenimiento y mejora de las infraestructuras en España.

■ **Servicios.** CLH redujo un 0,6% el precio de sus servicios logísticos y de almacenamiento en España, lo que permitió mantener el precio medio por debajo de un céntimo de euro por litro.

### + Información para personas de CLH

Más detalles sobre el Plan Estratégico en el microsite 'Todo empieza contigo'.



● **En Omán.** El Plan Estratégico prevé la finalización del proyecto de construcción y puesta en marcha de una instalación de almacenamiento y de un oleoducto de cerca de 300 kilómetros de longitud a finales de 2017 y el inicio de las operaciones de estas infraestructuras a través de Orpic Logistic Company, la 'joint venture' creada por CLH junto con la empresa omaní Orpic.

● **Negocio internacional.** El nuevo Plan Estratégico prevé continuar impulsando la expansión internacional del Grupo CLH, apoyándose en las fortalezas del modelo desarrollado por la compañía a lo largo de sus 90 años de historia.

## INICIANDO EL CAMBIO



El equipo de dirección de CLH nos hemos comprometido a garantizar la sostenibilidad de la compañía a largo plazo y crear un futuro ilusionante para todas las personas que trabajamos actualmente en el Grupo CLH y las que están por venir. Con estos objetivos, hemos desarrollado el Plan Estratégico que acabamos de presentar y con el que queremos abrir una nueva etapa de crecimiento de la compañía: crecimiento tanto en España como en otros países y, lo más importante, crecimiento de las personas, fomentando su desarrollo profesional y su implicación.

CLH es hoy en día mucho más fuerte que nunca y, aunque ahora nos enfrentamos a un futuro quizás más incierto para nuestro sector, lo hacemos desde una posición inmejorable, como lo demuestran los excelentes resultados del año pasado, y con la confianza que da el haber sabido evolucionar la compañía y reinventarnos en los 90 años de historia con los que ya contamos.

Nuestros primeros proyectos internacionales nos están sirviendo también para ganar confianza y experiencia para lograr nuestra ambición de ser un referente mundial en la logística de hidrocarburos. No sólo eso, estamos comprobando nuestra capacidad de añadir valor real aplicando nuestro *expertise* tanto en Reino Unido como en Dublín y Omán. Los tres proyectos evolucionan favorablemente y deben servirnos de trampolín para futuras expansiones fuera de España en las que ya estamos trabajando.

En España queremos focalizarnos en el CLIENTE e impulsar nuevos servicios, fundamentalmente en las instalaciones de costa, que satisfagan las necesidades de clientes que buscan un servicio diferenciado de nuestro estándar habitual de almacenamiento y transporte combinado, como son los *traders* y las refinerías.

**PONIENDO DE NUESTRA PARTE, VAMOS A CONSEGUIR QUE CLH SIGA SIENDO UN REFERENTE, NO SÓLO EN ESPAÑA SINO TAMBIÉN EN EL MUNDO**

Una parte importante del Plan Estratégico es la de hacer de CLH un lugar mejor para trabajar. Para ello, queremos reforzar el trabajo en equipo impulsando una mayor comunicación, más debate sincero, más escucha activa y, en resumen, una mejor colaboración entre áreas, trabajando con objetivos comunes desde la ilusión y el compromiso.

Como siempre, insisto en la necesidad de reforzar nuestro compromiso personal con la seguridad. Hemos progresado mucho en los últimos años pero queremos ser todavía mejores.

El cambio empieza en cada uno de nosotros y, poniendo de nuestra parte, vamos a conseguir que CLH siga siendo un referente, no sólo en España sino también en el mundo.

Jorge Lanza

Consejero delegado del Grupo CLH



## CLH RENUEVA EL SELLO DE EXCELENCIA EUROPEA 500+ CON UNA PUNTACIÓN DE MÁS DE 600 PUNTOS

CLH ha renovado el Sello de Excelencia Europea 500+ que concede el Club de Excelencia en Gestión (CEG), tras superar con éxito la evaluación externa realizada por AENOR.

Para lograrlo, CLH se ha sometido a una exigente evaluación por parte de profesionales acreditados de AENOR y el CEG que, tras visitar la compañía y entrevistarse con profesionales de diferentes direcciones y centros de trabajo, le otorgaron una puntuación comprendida en el tramo de 600-650 puntos.

Únicamente 74 entidades en España, entre las que solo hay tres empresas del sector energético, cuentan con esta distinción, que se otorga de acuerdo al modelo de excelencia EFQM (European Foundation for Quality Management) siendo muy reducido las organizaciones que superan los 600 puntos.

### “Adaptación proactiva”

El Informe de Evaluación destaca la “adaptación proactiva al escenario de crecimiento de la economía en España y la internacionalización de las actividades”. Además señala especialmente los buenos resul-

tados obtenidos por CLH en los últimos ejercicios. El documento también hace referencia a otros aspectos positivos, como la orientación a la eficiencia, que permite a CLH llevar a buen término su estrategia de negocio; el uso de herramientas de planificación, formación y gestión del talento para mejorar el desarrollo de las personas; la estabilidad y solidez financiera para hacer frente a las inversiones en el extranjero; la preocupación por mantener criterios de seguridad y sostenibilidad o los avances registrados en la gestión de las relaciones con sus grupos de interés.

### CLH MANTIENE LOS PRECIOS DE SUS SERVICIOS LOGÍSTICOS A NIVELES DE 2015

El Grupo CLH mantiene los precios de sus servicios logísticos y de almacenamiento de combustibles durante 2017 al mismo nivel de 2015, a pesar del incremento del IPC previsto para 2016 y del encarecimiento de los precios de la energía.

Durante 2017, el precio medio de los servicios logísticos de gasolinas y gasóleos ofrecido por CLH continuará siendo inferior a un céntimo de euro por litro, lo que supone aproximadamente el 0,8% del precio de venta al público que pagan actualmente los consumidores finales por un litro de combustible en el caso de la gasolina 95 y el 0,9% en el del gasóleo A.

Desde 2001, CLH actualiza sus precios con variaciones inferiores a las registradas por el Índice de Precios al Consumo (IPC).

### EL GRUPO CLH SE UNE A LA SEGUNDA EDICIÓN DEL PROGRAMA COMPARTIENDO TALENTO

Dentro de su compromiso para potenciar el desarrollo profesional de sus empleados, CLH se ha adherido a la segunda edición del programa Compartiendo Talento, impulsado por la Fundación Transforma España. Se trata de un programa multi-compañía de desarrollo de talento en el que las distintas empresas colaboran para formar futuros líderes mediante herramientas que permiten compartir las mejores prácticas entre profesionales y empresas.

CLH ha elegido a seis personas con puestos de responsabilidad en función de su potencial y talento, que aprovecharán esta experiencia para aprender buenas prácticas y trasmitirlas a sus equipos. Los participantes son la jefa de Mantenimiento de Aviación, Natalia García; la jefa de Calidad Centro-Levante, Beatriz Guirao; el jefe de la instalación de San Fernando de Hena-



res-Torrejón de Ardoz, Ricardo Moreno; el jefe de Gestión de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, Fernando Pastor; la jefa de Atención al Cliente y Expediciones, Yvette Sada, y la responsable del Gabinete de Prensa, Soledad Urbina. En el proyecto estarán acompañados por dos coordinadoras de CLH, Natalia Muro y Ana de Trinidad, de la dirección corporativa de Recursos Humanos.

## LIDERAZGO Y DESARROLLO PERSONAL, CLAVES DEL NUEVO PROYECTO DE NEGOCIO DE CLH-PS



CLH-PS celebró en febrero una reunión de comunicación que supuso el pistoletazo de salida al proyecto que la compañía tiene para los próximos cinco años. Al encuentro, encabezado por su equipo directivo, asistieron los jefes de todas las áreas del negocio, unas 30 personas en total.

Seguridad, trabajo en equipo y liderazgo serán las claves de un plan que va más allá de factores puramente operativos. "Nuestro proyecto hace énfasis en la necesidad de un liderazgo motivador, basado en la convicción de que las personas son precisamente eso, personas, y por tanto merecen ser tratadas con respeto, justicia y mérito. Tenemos que ayudar a los que están a nuestro alrededor a desarrollarse profesional y personalmente. Para ello es necesario alcanzar un grado de complicidad que sólo se consigue si previamente existe la confianza en el otro y la libertad para hablar libremente usando siempre un enfoque constructivo en nuestro *feedback*", explica Nacho Casajús, CEO de CLH-PS.

Con el fin de promover la idea del trabajo en equipo, durante los dos días que duró el evento se desarrolló una sesión lúdica de tipo *teambuilding*. Divididos en equipos, durante dos horas y

media los participantes tenían que competir en modalidades que incluían dardos, golf, fútbolín o rompecabezas. "Resulta muy constructivo tener la oportunidad de pasar tiempo con colegas en un ambiente relajado fuera del marco de laboral normal. En ocasiones como esta, te das cuenta de que no se trata solo de trabajo", apunta Tony Champness, jefe de mantenimiento.

### Primer Plan Estratégico CLH-PS

La reunión sirvió también para comunicar los puntos principales del primer plan estratégico de CLH-PS, aprobado a finales del 2016. La visión de la compañía es la de convertirse en el operador de referencia en el Reino Unido. Para lo cual es necesario lograr la excelencia en las operaciones y en el servicio que la compañía ofrece a sus clientes. Todo ello garantizando la seguridad y el crecimiento necesario del negocio.

Juan Bonilla, Chairman de CLH-PS, habló del Plan Estratégico del Grupo CLH para el período 2017-2021, y del papel de la filial en el mismo: "Nuestra experiencia en el Reino Unido será un elemento muy valioso a la hora de acometer con garantía los nuevos proyectos internacionales que se han previsto para los próximos años".

## CURSO PILOTO PARA JEFES DE OPERACIONES Y TÉCNICOS DE AVIACIÓN



La dirección general de CLH Aviación desarrolló el primer curso piloto para 'Jefes de Operaciones y Técnicos' de Aviación con el objetivo de actualizar y coordinar la gestión de los aeropuertos, además de comentar el estado actual de la compañía, la situación comercial y los retos y proyectos de futuro.

Durante el curso, que tuvo una duración de cuatro días, se abordaron temas como las relaciones comerciales de CLH Aviación, la regulación nacional e internacional y las modalidades de inspecciones y auditorías, entre muchos otros.

El proyecto ha tenido mucho éxito y ya se está trabajando en el siguiente curso, programado para el primer semestre de 2017.

## CONVENIO CON EL SEPA PARA COLABORAR EN PREVENCIÓN



El consejero de Presidencia y Participación Ciudadana del Principado de Asturias, Guillermo Martínez, y los representantes de trece empresas del sector químico de la Comunidad, formalizaron un compromiso con el Servicio de Emergencias del Principado de Asturias (SEPA) de actividades preventivas que disminuyan la vulnerabilidad del entorno de las instalaciones. Como representante de CLH, asistió y firmó el convenio la jefa de la instalación de Gijón, María José Muñiz.

## CONSTRUIDO EL PRIMER TANQUE EN EL AEROPUERTO DE DUBLÍN

CLH Aviation Ireland finalizó el primer tanque de los tres previstos en el aeropuerto de Dublín, que permitirá aumentar significativamente la capacidad de estas instalaciones.

Por otra parte, continúan los trabajos de remodelación y construcción y conexionado de la primera parte del hidrante.



## EL PROYECTO DE OMÁN AVANZA A BUEN RITMO

El avance global del proyecto desarrollado por CLH con Orpic en Omán avanza a buen ritmo y a mediados de febrero había alcanzado ya el 87%. Además, se han superado los 9 millones de horas sin accidentes con baja.

Actualmente el equipo está enfocado en las actividades de previas a la puesta en marcha de la terminal de Jifnain así como de la planificación del resto de actividades del resto de activos.

## EL I FÓRUM CLH SE CELEBRA BAJO EL LEMA 'TODO EMPIEZA CONTIGO'

Bajo el lema 'Todo empieza contigo', más de un centenar de personas participó durante dos días en el I Fórum CLH en El Tiemblo (Ávila), que sirvió para dar a conocer el proceso de transformación cultural, poner en marcha el nuevo modelo de comportamiento y asumir compromisos para superarse y fomentar el liderazgo responsable.

Durante el encuentro, conducido por los expertos en coaching y desarrollo personal María José Sánchez Yago y Pedro Javier Armentia, se llevaron a cabo dinámicas de grupo para que los asistentes pudieran reforzar sus habilidades, poner ideas en común y compartirlas con el resto de participantes.



El presidente, el consejero delegado y los diferentes miembros del equipo directivo incidieron en esta nueva etapa donde el trabajo en equipo, la comunicación, el desarrollo personal, el liderazgo, el cliente o la seguridad serán aspectos fundamentales.

“Una organización en la que todos suman, consiga lo que quiere. Sumaos a esta nueva etapa con ganas e ilusión”, afirmó el presidente José Luis López de Silanes. Por su parte, Jorge Lanza, consejero delegado, dijo: “Somos campeones de la Liga pero lo que queremos ahora es jugar la Champions y ganarla. De ser un referente español tenemos que

pasar a ser un referente internacional”. Además, destacó la importancia de las personas en el futuro de una compañía que debe trabajar en ser “más flexible y moderna”.

### Premios Referentes 2017

Las jornadas se completaron con la entrega de los premios 'Nuestros Referentes 2017' a Javier Badiola, Eusebio Molina, Víctor Montaña y Pepe Valdelvira. La finalidad de estos galardones es dar visibilidad a todos los comportamientos del nuevo modelo del Grupo CLH: seguridad, proactividad, orientación al cliente, debate, trabajo en equipo y ejemplaridad.

## VISITAS AL GRUPO CLH

1. El Head of Infrastructure de Ardian, Mathias Burghardt, y miembro del Consejo de Administración del Grupo CLH, visitó la sede social para mantener un encuentro con el Comité de Dirección, en el que compartió su percepción sobre la compañía y su visión sobre las oportunidades de inversión de la economía española.



2. La instalación aeroportuaria de Córdoba recibió la visita de alumnos de la Escuela de Ingenieros Aeronáuticos de Sevilla, con el objetivo de conocer de primera mano el funcionamiento y las actividades de la compañía.



3. La instalación de Alicante recibió la visita de alumnos especializados en Sistemas Electrónicos del I.E.S. Antonio José Cavanilles.

## LAS INSTALACIONES DE CLH COMPLETAN SUS PRÁCTICAS DE EMERGENCIAS ANUALES

De acuerdo con la política de seguridad que el Grupo CLH lleva a cabo en sus instalaciones, y dentro del compromiso anual de realizar como mínimo cuatro ejercicios de simulación en las plantas, en los últimos dos meses de 2016 se realizaron diferentes prácticas ante emergencias en las instalaciones, entre ellas en Son Banya, Rivabellosa, Mahón, Castellón, Tarragona y una práctica de contención de hidrocarburos en el Ebro.

En este último, personal de distintas instalaciones de CLH realizaron una simulación ante un posible vertido en el río por rotura del oleoducto y posterior tendido de barrera de contención.

Mientras, en Son Banya se realizó un simulacro de incendio en el parque de bombas del cargadero. Igualmente, en Rivabellosa tuvo lugar la última práctica ante emergencias del año en la que también se simuló un incendio. Por su parte, la práctica de la instalación de Mahón tenía dos focos



1. Prácticas de emergencias en Son Banya. 2. Participación en la simulación en el río Ebro 3. El equipo participante en Rivabellosa 4. En Castellón.

importantes: un primer ejercicio de seguridad física en el que se tuvo que evaluar una mochila sospechosa encontrada en una de las tuberías, y posteriormente un supuesto derrame por sabotaje.

El año 2016 se cerró cumpliendo con los objetivos marcados en cuanto a prácticas de emergencia, de modo que todas las instalaciones de CLH y CLH Aviación realizaron como mínimo cuatro ejercicios de seguridad.

## PARTICIPACIÓN DE CLH EN EVENTOS DEL SECTOR



El Grupo CLH participó en el V Simposio Internacional de la Fundación para la Sostenibilidad Energética y Ambiental (Funseam) y la Universidad de Barcelona que fue inaugurado por el ministro de Energía, Turismo y Agenda Digital, Álvaro Nadal.

■ Por otra parte, el asesor HSSE de CLH, Santiago Fernández, participó en la jornada 'Gestión de Riesgos y Crisis Operacionales', organizado por el Club Español de la Energía, con el objetivo de debatir sobre la prevención de riesgos y crisis en el sector.

## COLABORACIÓN CON LOS BOMBEROS DE MADRID



El Grupo CLH, dentro de su política de colaboración con sus principales grupos de interés, llevó a cabo en la instalación de Villaverde unos ejercicios de simulación de recuperación de hidrocarburos. Las maniobras, en la que participaron 126 bomberos

de distintos parques de la Comunidad de Madrid, consistieron en una explicación previa por parte de las personas de CLH sobre la utilización de medios específicos para el movimiento de hidrocarburos; y una práctica de seguridad en la misma instalación.

# JUAN MIGUEL LORENTE

## JEFE DE LA INSTALACIÓN AEROPORTUARIA DE MÁLAGA

En 2012 no dudó en aceptar el reto de trasladarse a Omán para participar en el primer proyecto internacional de CLH. Más de tres años allí le hicieron crecer como persona y como profesional, un bagaje que ahora le ayuda a gestionar la actividad de CLH Aviación en el aeropuerto de Málaga.



Juan Miguel se sacó la licencia de pesca en Omán para disfrutar de una de sus grandes pasiones.

Juan Miguel Lorente entró en CLH en el área de Operaciones en 2008. Como Gestor de Líneas de Oleoducto, su misión era evitar que se pusiera en riesgo la integridad de las mismas, viajando por toda España y a través de un contacto permanente con las instalaciones, sus “ojos sobre el terreno”, como él dice. Un trabajo dinámico que, tras cuatro años, se convirtió en “algo rutinario con anécdotas”.

Su desempeño le brindó la oportunidad de dar un giro radical a su vida. “Javier del Nido y Javier Alonso confiaron en mí y me propusieron ir a Omán para ayudar a poner en marcha el primer proyecto internacional del Grupo CLH”, recuerda. Juan Miguel solo sabía del país lo que había buscado en Internet y, hasta que llegó, “el trabajo a desarrollar era casi una sorpresa”. Pero decidió irse porque “en el plano personal cuadraban las cosas y, sobre todo, para crecer profesionalmente”.

Su aventura en Omán tuvo dos etapas. En la primera, de año y medio, su cometido fue más

propio de una fase de arranque de proyecto que de ingeniería, recopilando datos y aportando todo su conocimiento técnico. “Los comienzos fueron duros, todo era nuevo y suponía un reto de adaptación constante. Todavía recuerdo el tiempo y esfuerzo que nos llevó fijar la ubicación de la terminal de Jífnain”, señala.

**DECIDIÓ IRSE PORQUE “EN EL PLANO PERSONAL CUADRABAN LAS COSAS Y, SOBRE TODO, PARA CRECER PROFESIONALMENTE”**

La segunda etapa, ya propiamente como expatriado, se inició en 2014, cuando se formalizó la ‘joint venture’ entre CLH y ORPIC. Ya como Pipeline Project Engineer, se convirtió en una pieza clave sobre el terreno, pero también en un enlace con España, “actuando como coordinador cuando era necesario”. Juan Miguel repite una y otra vez su agradecimiento a todos los



## EL CONSEJO

*“Omán me ha servido para crecer y dar un salto en mi carrera. No ha sido fácil porque cuando sales de tu zona de confort tienes que reinventarte. He aprendido a relativizarlo todo y ahora soy más reflexivo, confío más en mí y he perdido el miedo a equivocarme. Ha sido una experiencia muy positiva que recomiendo a todo el mundo, una oportunidad que realmente te enriquece”.*



El trekking y la colonia de expatriados (arriba) ayudaron a Juan Miguel a asentarse en Omán durante su etapa como expatriado. En 2016 regresó a España para hacerse cargo de la instalación aeroportuaria de Málaga (izquierda).

compañeros de CLH que convivieron con él en Omán o que le asesoraron desde España: “Me ayudaron a encontrar mi camino”.

Adjudicada la ejecución del proyecto, Juan Miguel y sus compañeros se centraron en “la revisión de estándares y procedimientos, ya que cuando trabajas en un entorno distinto al habitual, con terceros, todo se cuestiona”. “Después, en la fase de construcción, me centré en el seguimiento y supervisión de las obras del oleoducto”, comenta.

### Amabilidad y seguridad

Con el tiempo se fue creando rutinas para asentar su vida fuera del trabajo, como ir al gimnasio o salir a correr. En sus días libres aprovechó para pescar, ir a la playa o hacer caminatas. También pudo conocer países como Sri Lanka, Indonesia, Egipto, Nueva Zelanda o Japón. A pesar de las diferencias culturales y del calor extremo, Juan Miguel se adaptó perfectamente. “Me quedo con la amabilidad y la gratitud de la gente, sobre

todo en los pueblos, y con la seguridad reinante. También con la colonia de expatriados, que te arropa como una familia”, dice.

En febrero de 2016 regresó a España para ocuparse de la instalación aeroportuaria de Málaga. “No conocía en detalle CLH Aviación, pero Javier Bonet y David Solé, con los que coincidí en Omán y que habían trabajado en la instalación aeroportuaria de Barcelona, me pusieron al día”, recuerda.

### Seguir motivado

Tras un año en el cargo, Juan Miguel califica su trabajo como “muy dinámico y un reto continuo, especialmente en lo que se refiere a la gestión del equipo humano para adaptarlo a las necesidades operativas”. Asegura que no quiere “entrar en una zona de confort” y pelea cada día para seguir motivado y aprendiendo. Echa de menos la tranquilidad y, a veces, la soledad de Omán, pero tiene claro que ahora prefiere estar en casa y “volver a sentirse normal por la calle”. \

## EL DÍA A DÍA EN MÁLAGA

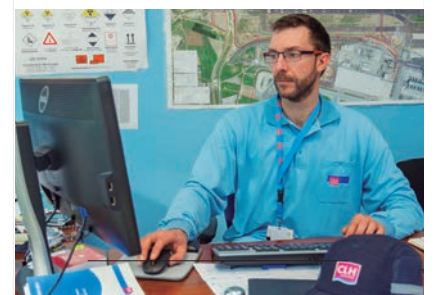
### El diálogo con su equipo

Su jornada empieza a las 8:30 y lo primero es comentar con el supervisor o el jefe de operaciones de la instalación los detalles que haya que tener en cuenta durante la jornada. “Si hay oportunidad, incluyo a más gente del equipo para involucrar a todos”, señala. Para él la comunicación es un aspecto esencial, por lo que trata de dialogar mucho para solucionar cualquier asunto susceptible de mejora. “Hay que tener siempre un enfoque constructivo porque, como la compañía, estamos en constante transformación”, sostiene.



### “Ajustar la eficacia en eficiencia”

Sus tareas son muchas y variadas: resolver incidencias, planificación y formación del personal, mantenimiento de vehículos, contactos con personal de las aerolíneas y de AENA, afrontar auditorías... Gran parte de su tiempo lo pasa en la oficina, pero también en la instalación y en la pista para echar una mano. “Uno de mis objetivos es ajustar la eficacia en eficiencia. Así, trato de delegar para que todos sumemos, cuidando siempre el buen ambiente laboral”, añade.



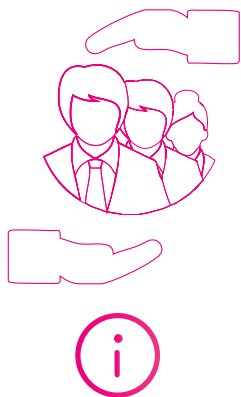
# ARTES MARCIALES PARA FAVORECER LA INCLUSIÓN SOCIAL



Juan Antonio Cruces, jefe de turno de la instalación de Rota, colabora con la asociación Kyu Shin Kan en la enseñanza de karate a personas con discapacidad para favorecer su bienestar y, sobre todo, su integración.



Juan Antonio Cruces (de pie, con jersey azul), junto con dos de los responsables de la asociación Kyu Shin Kan y un grupo de alumnos. Abajo, en la fila de en medio, en plena clase de karate adaptado.



+ Información

Asociación  
Kyu Shin Kan España  
[www.kyushinkan.es](http://www.kyushinkan.es)



Las artes marciales han estado siempre muy presentes en la vida de Juan Antonio Cruces, jefe de turno en la instalación de Rota (Cádiz). Hace tiempo que ya no practica karate, pero admite que le gustaría retomar los entrenamientos, sobre todo desde que hace un par de años comenzó a colaborar con la asociación Kyu Shin Kan, dedicada al estudio, enseñanza y difusión de las artes marciales y la defensa personal. Uno de sus responsables, familiar suyo, le pidió ayuda para echar una mano con los grupos de personas con discapacidad que entrena la asociación. No se lo pensó dos veces y, desde entonces, todos los viernes que puede les dedica su tiempo libre. “Me lo paso bien y es muy gratificante ver cómo los chicos disfrutan y evolucionan gracias al karate”, dice.

## ¿Qué es la asociación Kyu Shin Kan?

Podría traducirse como ‘escuela para dirigir el espíritu’. Nació en 2003 con el fin de difundir las artes marciales japonesas, haciendo hincapié en los valores de las artes marciales tradicionales, así como en el perfeccionamiento técnico y filosófico. Todo ello para intentar mejorar las cualidades de los budokas (alumnos).

## ¿Qué actividades realiza?

La dedicación y entusiasmo de sus responsables ha hecho que, desde su creación, la aso-



ciación amplíe y diversifique sus actividades. Trabajan principalmente en Jerez y cuentan con grupos de alumnos de todas las edades a los que imparten distintas disciplinas, como karate y técnicas de defensa personal. Además, instruyen a personal de los cuerpos de seguridad del Estado y han creado talleres específicos para ayudar a combatir la violencia de género y el acoso escolar. Pero, por encima de todo, Kyu Shin Kan destaca por su carácter pionero en la enseñanza de artes marciales adaptadas a jóvenes con algún tipo de discapacidad.

## ¿Por qué esa evolución?

El presidente de la Asociación, Antonio Jesús Hernández, tuvo una hija con síndrome



## UN CENTRO ADAPTADO PARA TODOS

A través de su programa 'Voluntariamente', el Grupo CLH ha colaborado con Kyu Shin Kan en la construcción de las nuevas instalaciones de su centro de Jerez de la Fronte-

ra. Con ellas, podrá llegar a muchos más usuarios y contar con unos recursos adaptados para que las personas con discapacidad puedan entrenar en las mejores condiciones.

"Es una gran noticia para la provincia de Cádiz que no sería posible sin la ayuda de empresas como CLH", explica Antonio Jesús Hernández, presidente de la asociación.

de Down. Quiso que practicara karate desde muy pequeña como vehículo para mejorar sus aptitudes físicas, además de favorecer su integración con el resto de niños. Esto despertó el interés de otras familias y la asociación comenzó a recibir solicitudes para que personas con discapacidad pudieran recibir clases, ya que no había nadie más que hiciera algo parecido en toda la provincia.

**"LAS FAMILIAS SON MUY AGRADECIDAS, PERO MÁS LO ESTOY YO PORQUE APRENDO COSAS NUEVAS CADA DÍA"**

### ¿Qué aportan las artes marciales?

Kyu Shin Kan se centra en disciplinas marciales tradicionales. El objetivo no es saber pelear, sino aprender a defenderse e inculcar valores como disciplina, capacidad de empatizar o humildad, estrechamente asociados a ellas. Así se favorece el desarrollo físico y personal. Esto último cobra especial relevancia con los alumnos que padecen alguna discapacidad, ya que es un medio muy efectivo para potenciar su inclusión. Un estudio de la Universidad de Cádiz sobre los beneficios del karate en personas con síndrome de Down determinó que su práctica

regular mejoraba la motricidad y era beneficioso como complemento educativo y deportivo a su formación integral.

### Y tú, ¿cómo colaboras?

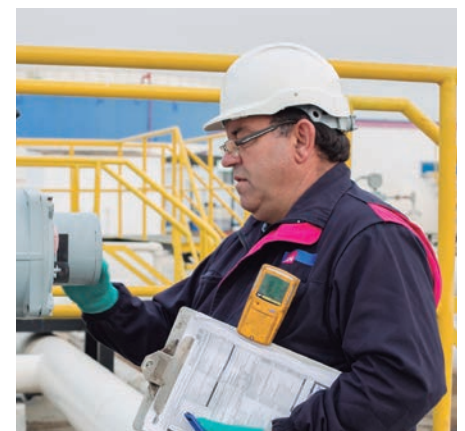
Los viernes entrenan los grupos adaptados, que cada vez son más numerosos. Las necesidades especiales de estos alumnos exigen la presencia de voluntarios que ayuden con las clases, que es lo que hago siempre que puedo. Además, echo una mano en la organización de los eventos y actividades que realizan, como el campeonato anual de karate adaptado, único en España. Ahora estoy buscando patrocinadores para la construcción de las nuevas instalaciones de la asociación.

### ¿Por qué lo haces?

Cuando era joven practicaba karate y, además, conozco de cerca la realidad de las personas con discapacidad. Por eso, cuando me pidió ayuda mi primo, uno de los responsables de Kyu Shin Kan, acepté sin dudarlo. Para mí es una satisfacción, me gusta y disfruto mucho viendo los beneficios del entrenamiento. Las familias son muy agradecidas, aunque más lo estoy yo porque aprendo cosas nuevas cada día. \



Antonio Hernández es presidente de la asociación y también monitor (arriba). Abajo, Juan Antonio Cruces en la instalación de Rota.



# EL 'ESPÍRITU TITÁN'



La Titan Desert es una de las carreras de bicicleta de montaña más duras y míticas.

**TITAN  
DESERT**  
by GARMIN  
**2016**

**Titan Desert 2016**  
(Del 24 al 30 de abril)

**500** participantes

**680** kilómetros

**6 etapas**

**7.500** desnivel acumulado

[www.titandesert.es](http://www.titandesert.es)



**GUILLEM BUSQUETS**

Dirección general  
de Operaciones



Si tuviera que definirme, usaría adjetivos como deportista o aventurero, y es que me gustan todo tipo de deportes al aire libre, en plena naturaleza. En mi día a día me gusta estar rodeado de familia, amigos y trabajar en equipo, pero me mueven los deportes individuales, los retos personales, el espíritu de superación...

Tanto es así que un día en una cena entre amigos salió el tema de la Titan Desert, una de las carreras de bicicleta de montaña más míticas y duras. El reto eran seis etapas por el desierto de Marruecos, con un total de 680 kilómetros y más de 7.500 metros positivos de desnivel. Y nos dijimos, ¿por qué no? Desde ese día empezamos con los preparativos, buscando patrocinadores y preparándonos físicamente para el reto, teniendo claro que nuestro objetivo principal era intentar acabar y, sobre todo, disfrutar de la experiencia.

Llegó el día de partir. En el aeropuerto vi a los corredores que se iban a disputar la victoria sentados al lado de aquellos que iban a recorrer kilómetros con un fin benéfico y otros que, como yo, buscaban una nueva experiencia, todos con la misma cara mezcla de ilusión y temor. Muchos se saludaban entre ellos,

pues ya habían disputado la prueba anteriormente. El 'espíritu titán' que lo llaman.

## A pedalear

Las dos primeras etapas transcurrían por Ifrane, en el Atlas Medio, conocido como la suiza marroquí. Montaña, ambiente frío, todo muy verde, caminos con mucha piedra, puertos que nos llevaban a más de 2.400 metros... Era como estar en nuestros Pirineos. Tras ellas, un traslado de seis horas en bus y la cosa ya cambió. Llegamos al desierto de verdad: más de 40 grados, difícil encontrar una sombra, el aire caliente que te secaba la garganta... Aquí empezaba la verdadera carrera.

## La dureza del desierto

Fueron cuatro etapas, por pistas muy secas, con mucha piedrecilla suelta, teniendo que cruzar bancos de dunas, algunos encima de la bici y otros caminando, siempre siguiendo las coordenadas GPS que nos daban el día anterior, con unos puntos de paso obligatorios donde encontrábamos los avituallamientos.

Durante las etapas se formaban grupitos por niveles, pues era importante no quedarse descolgado. En ellos unos días encontrabas y

otros intentabas dar el apoyo moral que a veces uno necesitaba para no mandarlo todo al garete, ya que eran unas seis horas de media por etapa y, en muchos momentos, lo que se dice disfrutar no disfrutabas mucho.

### Encontrar un oasis

Todo estaba saliendo bien, pero en la quinta etapa, sobre el kilómetro 28 de los 144 que tenía, la rueda trasera dijo basta. Una avería que, sin ayuda externa, era imposible de reparar, y la normativa de la Titán deja claro que quien necesite ayuda externa se la proporcionará la organización para poder acabar la etapa, pero quedará fuera de carrera. Hasta aquí había llegado mi sueño. Decenas de corredores pararon, mostrándome otra vez 'espíritu titán', pero nada se podía hacer.

Me senté y esperé a que llegara el camión escoba. Sin duda, fueron unos minutos muy duros en los que se me pasaron por la cabeza las horas de entreno, los sponsors que habían confiado en mí, el apoyo de la familia... Vi a lo lejos el camión y unos metros delante de él al último participante. Cuando me vio, me preguntó qué pasaba y me dijo: "coge mi rueda, yo no puedo más, voy a abandonar en breve".

### EL OBJETIVO ERA DISFRUTAR Y ACABAR, PERO HACERLO EL 43 DE 500 PARTICIPANTES DA UN PLUS DE ALEGRÍA

Egoístamente y sin dudar acepté su ofrecimiento, hicimos el cambio de rueda y arranqué con una inyección de moral por las nubes. Hice los casi 100 kilómetros que me quedaban eufórico, recuperando muchas posiciones, sin dejar de saludar y agradecer a todos los que se habían parado antes. Una vez en el campamento de meta busqué a Giovanni, el corredor argentino que me había salvado. Su lema: 'hoy por ti, mañana por mí'. Era su tercera participación en la prueba y, aunque le dolía no poder acabar, se sentía mejor si alguien podía hacerlo gracias a él.

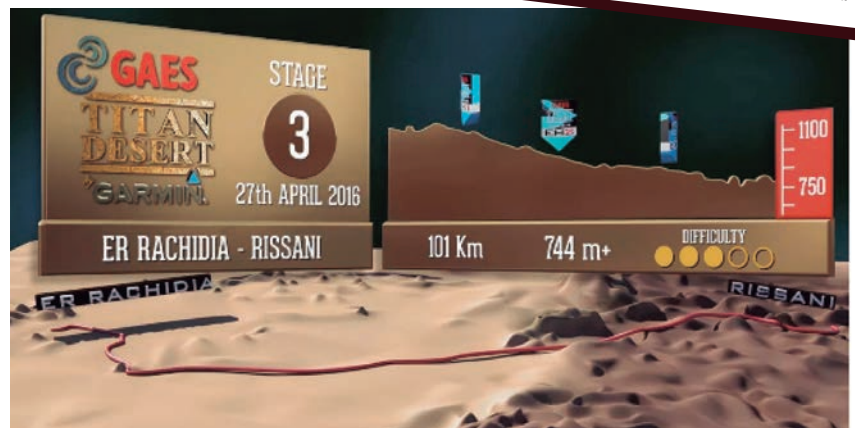
Al día siguiente salí con la rueda prestada a recorrer los últimos kilómetros de una experiencia que no es fácil, pero vale la pena. El objetivo era acabar y disfrutar, pero hacerlo en el puesto 43 de la general de más de 500 participantes, y más cuando el día anterior estaba a punto de abandonar, daba un plus de alegría.

Una vez cruzado el arco de meta y a medida que iban llegando amigos, conocidos, compañeros de grupito en alguna etapa, todos nos fundíamos en abrazos y nos despedíamos hasta la edición 2017. Y es que el desierto tiene algo que engancha. [▶](#)

## TODOS SOMOS IGUALES EN EL DESIERTO

Cada día, la organización se encargaba de montar y desmontar los campamentos con las 'haimas' para dormir, unas carpas con los baños y duchas aisladas y otra carpa gigante comunitaria donde nos sentábamos para comer y desayunar, además de pasar las tardes contando

batallitas de la etapa o haciendo preparativos para la siguiente. En esta carpa es donde descubrí el significado del 'espíritu titán', pues en el desierto no existe edad, sexo, ni lugar de procedencia, todos somos iguales y buscamos lo mismo.



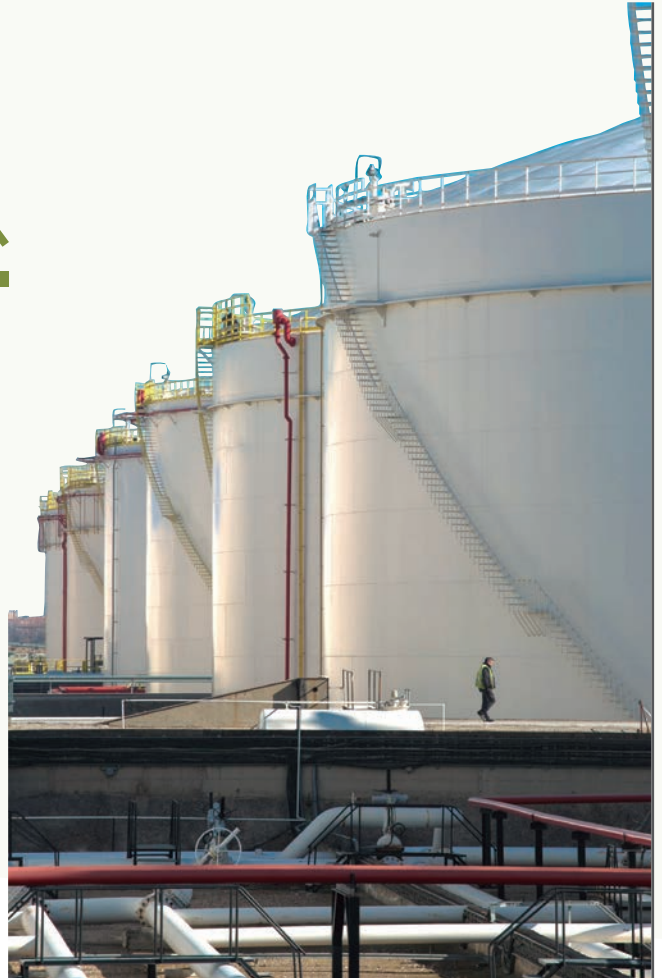
# ASÍ SE MIDE EL COMBUSTIBLE DE LOS TANQUES

Para garantizar un continuo control de las existencias de producto de la compañía, se hace necesario disponer de sistemas que permitan medir con exactitud el contenido a tiempo real de los tanques de almacenamiento.

Para ello, los tanques verticales de la compañía, tanto los enterrados

como los aéreos, están equipados con sistemas de medición de nivel.

Los medidores empleados en CLH se sitúan en el techo del tanque y miden la altura de vacío, es decir, la distancia entre la superficie del fluido contenido y la boca de medición. A continuación se detallan las dos clases de medidores de nivel utilizados. \



## DOS CLASES DE MEDIDORES DE NIVEL EN CLH

### TIPO PALPADOR

- ☑ Estos medidores representan el 95% de los instalados en la compañía.
- ☑ Esta tecnología se basa en la detección de variaciones en la flotabilidad de un desplazador.
- ☑ Este desplazador está suspendido de un cable de medición resistente y flexible, que está guardado en un tambor de medición acanalado con precisión.
- ☑ El eje del tambor está conectado al motor paso a paso a través de un

acoplamiento magnético. El peso aparente del desplazador es medido por un transductor de fuerza.

- ☑ La señal real del transductor de fuerza es comparada con un valor deseado de peso aparente del desplazador.
- ☑ Si existe discrepancia entre el valor medido y el deseado, un módulo de control equipado con software avanzado ajusta la posición del motor paso a paso.

### POR RADAR

- ☑ En estos medidores, el transmisor de nivel emite un haz de radar desde el medidor situado en el techo del tanque, que rebota en la superficie del líquido y vuelve al transmisor.
- ☑ La diferencia de frecuencia, que se calcula a partir de la frecuencia de transmisión y la frecuencia recibida, es directamente proporcional a la distancia medida.

### Sujetos a verificaciones

Los medidores de nivel están sujetos a verificaciones periódicas realizadas tanto por cada instalación como por el Laboratorio de Metrología dentro de su programa de Revisiones de Sistemas de Medida de las instalaciones. Esto garantiza, junto con el correcto mantenimiento de los tanques, un óptimo control de la capacidad real de los mismos.

# IURBAN.ES, PROYECTO GANADOR DEL I PREMIO AL EMPRENDEDOR DEL AÑO INFO-CLH



El proyecto iUrban.es, que trabaja para convertir las ciudades en espacios inteligentes y conectados, fue el ganador del I Premio al Emprendedor del Año INFO-CLH, entregado por CLH y el Gobierno de la Región de Murcia.

iUrban.es nació en 2013 de la mano de los arquitectos Jesús de Béjar y Andrés Martínez, quienes se embarcaron en este proyecto con el objetivo de transformar las ciudades en espacios más tecnológicos y conectados. Para ello, diseñan y crean mobiliario urbano interactivo que, entre otras funcionalidades, ofrece múltiples puntos de conexión wifi y de carga de dispositivos móviles.

## OTROS MODELOS QUE HAN DESARROLLADO SON LOS 'SERVILLETEROS DIGITALES', PENSADOS PARA LA RESTAURACIÓN

Sus productos estrella son las farolas inteligentes y las 'neocabinas'. Las primeras dan una vuelta de tuerca a los modelos tradicionales ya que, además de contar con un original diseño, funcionan de forma sostenible con energía solar, cuentan con iluminación led, puntos de recarga para dispositivos y pantallas táctiles para ofrecer todo tipo de información.



### Neocabinas

Por su parte, las 'neocabinas' aprovechan la infraestructura de las cabinas de teléfono tradicionales para reconvertirlas en oficinas de información interactiva. Otros modelos que han desarrollado son los 'servilleteros digitales', pensados para locales de ocio y restauración, y los soportes inteligentes para transporte público, ideados para mejorar la experiencia de los usuarios.

Sevilla, Málaga, Almería o Murcia son algunas de las ciudades que ya disfrutan de las soluciones iUrban.es. "Trabajamos para mejorar cada día nuestras ideas", explica Jesús de Béjar. "Adaptamos nuestros diseños a las necesidades de cada cliente porque nos encanta cuidar cada detalle", añade Andrés Martínez.



### 2º PREMIO: PERANOID S.L

Compañía que ha desarrollado MultiDub, una tecnología revolucionaria para escuchar las películas en versión original a través del móvil.

[www.multidub.com](http://www.multidub.com)

### 3º PREMIO: ELORA DESIGN S.L

Dedicada al diseño y creación de aplicaciones para móviles que comercializa 'Linkin Cards', una herramienta de networking mediante tarjetas de visita.

[www.eloradesign.es](http://www.eloradesign.es)

Para ellos, este premio ha supuesto "el reconocimiento del proyecto como una idea sostenible e innovadora, reforzando su inquietud emprendedora. Asimismo, pone en valor los productos de iUrban.es en el sector de las Smart-Cities, lo que supone la consolidación de la empresa en este campo".



# CLAVES PARA **IMPACTAR** CON TUS **PRESENTACIONES INTERNAS**



## **IVÁN CARNICERO**

Experto en comunicación estratégica y relacional.

Fundador y director de SpeakersLab, escuela de oratoria, presentaciones y comunicación en público. Como formador en habilidades comunicativas comparte su experiencia y conocimiento con la firme convicción de que el buen comunicador no nace, se hace.



### **+ INFORMACIÓN**

[www.speakerslab.es](http://www.speakerslab.es)  
twitter: @ivancarnicero



**Para conseguir impactar a los oyentes hay que escapar de los formatos estándar y apostar por nuevas estructuras de guion, utilizar las técnicas de 'storytelling' y crear finales de impresión.**



La próxima semana me toca ir al norte. Otra empresa que prepara unas presentaciones internas para ilusionar a sus equipos con un nuevo proyecto. Cada uno de los ponentes tiene claro que quiere impactar emocionalmente. Están buscando persuadir.

Son conscientes de que el verdadero objetivo de una presentación nunca debe ser que el orador quede bien, que el mensaje se haya entendido o que a la audiencia le haya gustado. No importa lo redonda que haya sido una presentación por su forma y contenido si no consigue generar una transformación en los oyentes.

Lamentablemente, aunque el propósito esté claro, acostumbro a encontrarme con el mismo reto ante mis estudiantes: ¿serán capaces de asumir el riesgo de romper con el estándar para conseguir el impacto?

Es muy pequeña la proporción de gente, cuando hablamos de profesionales que habitualmente hablan en público, que presente de manera deplorable. Solo por la experiencia, ya han desarrollado ciertas habilidades y trucos que les permiten cubrir el expediente. Sin embargo, la mayoría sigue echando de menos la conexión con el público.

**NO IMPORTA LO REDONDA QUE SEA UNA PRESENTACIÓN SI NO LOGRA GENERAR UNA TRANSFORMACIÓN EN LOS OYENTES**

### **¿Por qué no persuaden?**

La respuesta es simple: porque no arriesgan. Se encorsetan en sus formatos habi-

tuales, hacen lo que ven que el de al lado ha hecho y ofrecen presentaciones en serie, las del montón.

Es imposible que una presentación del montón cautive al público. Cuando la audiencia ve de nuevo el típico powerpoint, con la típica estructura y la típica retahíla de convencionalismos, tiene que luchar internamente por prestar atención. Mientras el ponente sigue repasando *bullet points* su cerebro le está diciendo: "esto no es importante, no me parece nada nuevo, ya sabemos lo que es, podemos prescindir de esto".

### Arriesga

Romper con lo habitual, con lo que todo el mundo hace, requiere un riesgo. El riesgo de ser diferente. Pero, ¿es ese riesgo tan grande?

## LAS VENTAJAS SUELEN SER MAYORES QUE LOS RIESGOS PORQUE LA AUDIENCIA ESTÁ DESEANDO QUE ALGUIEN PIENSE EN ELLOS

Seamos racionales, analicemos las posibles consecuencias del discurso y nos daremos cuenta de que no pueden ser tan graves. Al contrario, las ventajas suelen ser mayores que los riesgos porque la audiencia está deseando que alguien piense en ellos, que se lo haga pasar bien, que la ilusione...

### La importancia de la sorpresa

Si el público percibe que hemos preparado una presentación pensando en lo que ellos necesitan en vez de en lo que al ponente le parece cómodo, lo va a agradecer y va a ser muchísimo más benévolo de lo que lo sería en una presentación del montón.

### 'Storytelling'

Sorpréndelo con nuevas estructuras de guion, utiliza las técnicas de *storytelling* y crea finales de impresión. Fascínalo con diapositivas frescas, originales, atractivas y de aspecto más profesional. Cautívalo con tu voz y tu cuerpo, sacando partido a todos los recursos de la comunicación no verbal.

Dar ese salto tan significativo en la manera de presentar puede ser todo lo difícil o sencillo que tú quieres que sea.

Así que depende de ti: ¿quieres o no abandonar la comodidad de las presentaciones del montón y empezar a ofrecer presentaciones brillantes? [\](#)



## LAS TRES C DE UN COMUNICADOR INFLUYENTE

### 1 COMUNICACIÓN

Lo que dices, las palabras que utilizas, la franqueza de tus ideas, lo directo de tu mensaje te acercarán a tu público. Pero aún **más importante son tus gestos**, tu postura, tu expresión facial, cómo te mueves por el escenario. La comunicación es tu herramienta de trabajo. Tienes que aprender a dominarla y sacarle el máximo partido.

### 2 CARÁCTER

No hace falta que te inventes una personalidad, simplemente muestra la tuya. Si te presentas como ser anodino, uniformado, totalmente neutro y estandarizado tienes pocas posibilidades de generar expectación. **No tengas miedo a enseñar esos rasgos que te hacen diferente**. Ser diferente es ser alguien. Y es imprescindible ser alguien para que te escuchen.

### 3 COMPROMISO

Cuando escuchamos a un orador como tú esperamos honestidad. No hace falta compartir tus argumentos, pero necesitamos creer que te apasiona, que tienes plena convicción en lo que cuentas. Necesitamos que demuestres **tu compromiso con tu idea**. Si sueñas como un prospecto médico, no interesas. Es **la emoción que imprimes en tu mensaje la que te hace poderoso**.



# LA DEMANDA DE ENERGÍA SEGUIRÁ CRECIENDO

El petróleo y el gas natural continuarán siendo la base energética en los próximos años, en los que se deberá apostar por las energías renovables para reducir el calentamiento global.



## + INFORMACIÓN

International Energy Agency  
<http://www.iea.org>

Más información sobre el  
 'World Energy Outlook 2016'



La Agencia Internacional de la Energía (IEA en inglés) ha emitido su informe anual 'World Energy Outlook', que en esta ocasión hace especial hincapié en los objetivos recogidos en el Acuerdo de París sobre el cambio climático, como mantener el calentamiento global por debajo de los 2 grados centígrados.

En dicho informe, la IEA prevé que la demanda energética mundial se incremente un 30% hasta el año 2040. Todas las fuentes energéticas experimentarán una subida, sobre todo las renovables. Mientras la demanda de carbón verá casi frenado su crecimiento, la de gas natural subirá un 1,5%. Por su parte, la del petróleo aumentará, aunque ralentizará su ritmo hasta alcanzar los 103 millones de barriles diarios de petróleo (bdp) en 2040 frente a los 92,5 millones de 2015. Sin embargo, el mapa de la demanda del

petróleo irá variando estos años. En los países de la OCDE se reducirá, con una caída prevista de cerca de 12 millones bdp de aquí a 2040, mientras que se prevé que se acreciente en India. De hecho, se espera que antes de esa fecha los países asiáticos en vía de desarrollo consuman más petróleo que toda la OCDE.

### Transporte de mercancías

Y es que el petróleo, junto al gas natural, seguirá siendo la base del sistema energético mundial en los próximos lustros. La IEA refleja en su informe que la demanda de este combustible continuará creciendo ante la ausencia de alternativas a corto plazo para la industria petroquímica, la aviación o el transporte de mercancías. En cambio, prevé una reducción del consumo de petróleo de hasta 1,3 millones bdp hasta 2040

en generación eléctrica, en transporte de pasajeros y en edificios gracias a la incorporación creciente de los vehículos eléctricos, el uso de biocombustibles o la mejora en eficiencia energética.

### Oferta petrolera

Según el documento de la IEA, el mundo se volverá cada vez más dependiente a la producción en Oriente Medio para equilibrar el mercado –Irán alcanzará los 6 millones bdp en 2040 e Irak los 7 millones bdp–, mientras que el comercio petrolífero pondrá el foco en Asia, ya que se prevé que Estados Unidos eliminará casi todas las importaciones netas de petróleo para ese año.

### La necesidad de invertir

Por otra parte, esta lucha contra el cambio climático y la reducción de las emisiones de CO<sub>2</sub> a la que hace referencia el Acuerdo de París pueden tener impactos en los ingresos futuros de las empresas y los países exportadores de petróleo. La IEA estima que para

## LA IEA ESTIMA QUE PARA SATISFACER LA DEMANDA PREVISTA SERÁ NECESARIO INVERTIR EN EXPLORACIÓN Y PRODUCCIÓN

satisfacer la demanda prevista será necesario invertir en exploración y producción ante la disminución productiva de los yacimientos existentes, si bien expresa sus dudas al respecto debido al descenso brusco en inversiones que ha tenido lugar en los dos últimos años y las pocas perspectivas que hay para este 2017. Por ello, de no cambiar esta tendencia y si no se ralentiza la demanda, puede incrementarse la volatilidad del precio del crudo. [\](#)

## “LAS ENERGÍAS FÓSILES SEGUIRÁN DESEMPEÑANDO UN PAPEL FUNDAMENTAL”



El presidente del Grupo CLH, José Luis López de Silanes, participó en el desayuno informativo organizado por Executive Forum en Madrid, donde explicó, entre otros aspectos, los cambios que se están produciendo en el panorama energético mundial.

López de Silanes señaló que el futuro del sector energético estará caracterizado “por el incremento de la demanda de energía en las economías emergentes, así como por el impulso de las energías renovables y al auge del petróleo y del gas no convencionales”.

También destacó que, pese a este proceso de transición energética, las energías fósiles seguirán desempeñando un papel fundamental en la economía mundial, “pasando de la actual cuota del 81% al 79% en 2040”.

Por sectores, el transporte continuará concentrando el mayor volumen de la demanda de petróleo, debido a la “gran versatilidad de los combustibles tradicionales, que concentran una gran cantidad de energía por unidad de volumen y cuentan con extensas redes de distribución”.

En este escenario, los sistemas de transporte y almacenamiento de derivados del petróleo seguirán gozando de gran importancia para garantizar la buena salud económica de la mayoría de los países. En el caso de España, aseguró que el Grupo CLH seguirá garantizando un acceso fácil y seguro a través de su red de oleoductos e instalaciones.

+ **Información**  
Intervención completa en Youtube.



## EN DATOS



### 44 BILLONES DE DÓLARES DE INVERSIÓN

para el suministro energético mundial. El **60%** se destinaría a la extracción de combustibles fósiles, mientras que la renovables recibirán casi el 20%.



### APUESTA POR LAS RENOVABLES

para lograr la transformación energética. Las renovables tendrán más **impacto en el sector** eléctrico, pero menos en el del transporte y de la generación de calor.



### 150 MILLONES DE COCHES ELÉCTRICOS

en 2040 por los **1,3 millones actuales**. Sin embargo, la IAE señala que aún faltan políticas de apoyo universales para aumentar las ventas de estos vehículos.



### 500 MILLONES DE PERSONAS SIN LUZ

y otros **1.800 millones seguirán dependiendo de la biomasa** sólida para cocinar, pese al incremento en la demanda de la energía hasta 2040.

## CUIDADO CON LO QUE TOMAS

El consumo de alcohol y otras drogas afecta seriamente a la salud. La información y la prevención son fundamentales para evitar consecuencias imprevistas.



Los medicamentos pueden tener efectos secundarios que afecten al normal desarrollo de las actividades.



### + INFORMACIÓN

**Plan Nacional sobre Drogas**  
[www.pnsd.msssi.gob.es/](http://www.pnsd.msssi.gob.es/)

**Fundación de Ayuda contra la Drogadicción**  
<http://www.fad.es/>

**Socidrogalcohol**  
<http://www.socidrogalcohol.org/>

Dentro de los programas de Salud y Seguridad de las compañías, se pone cada vez más énfasis en los planes de prevención sobre el consumo de alcohol y sustancias psicoactivas, con el objetivo de reducir los posibles riesgos laborales y crear un entorno más seguro con personas que gozan de buenos hábitos en un ambiente saludable.

Para evitar consecuencias imprevistas en el trabajo, es fundamental poner los cinco sentidos a la hora de realizar cualquier tarea. La aceptación social del consumo de ciertas sustancias tiende a minimizar la importancia del efecto negativo que estas tienen en el desempeño diario.

En algunos casos, el consumo de ciertas sustancias puede generar una falsa seguridad y perder la percepción de los riesgos, reducir los reflejos en la conducción o provocar somnolencia, por lo que se pue-

de poner en riesgo la propia salud y la de las personas con las que se trabaja.

De hecho, la OIT estima que las lesiones relacionadas con las drogas y el alcohol suponen actualmente entre un 15 y un 30% del total de los accidentes relacionados con el trabajo.

### Consecuencias para la salud

El abuso de estas sustancias repercute directamente en nuestra salud, pero también a nivel familiar, en nuestras relaciones sociales y en nuestro entorno de trabajo. Incluso puede tener consecuencias de tipo legal.

Por ello, la prevención es la clave en la solución de este problema poliédrico. Inicialmente la información sobre los efectos del consumo y su posterior repercusión debe ser la base de nuestro modelo de conducta. Existen factores tanto internos como



## EL DATO

La OIT estima que las lesiones relacionadas con las drogas y el alcohol suponen actualmente entre un 15 y un 30 % del total de los accidentes relacionados con el trabajo.

## ATENCIÓN SI BEBISTE EL DÍA ANTERIOR



Hay una gran variabilidad en la metabolización y eliminación del alcohol entre cada persona debido a factores genéticos, sexuales, presencia de comida, tipo de bebida e, incluso por ritmos biológicos. En referencia a este último punto, el Plan Nacional sobre las Drogas advierte de que **la eliminación del alcohol es más lenta durante las horas de sueño.**

Por ello, si durante la noche tu consumo de alcohol ha sido elevado, es posible que por la mañana todavía presentes restos de alcohol en sangre **al inicio de la jornada de trabajo.**




## CONSEJOS DEL SERVICIO MÉDICO DE CLH...

- 1 Realizar ejercicio regularmente y mantener un estilo de vida saludable.
- 2 Informarse sobre los riesgos de iniciarse en el hábito de consumo.
- 3 Aprender habilidades personales de resistencia a la presiones grupales: aprender a decir NO.
- 4 Mejorar nuestra capacidad para afrontar situaciones difíciles.
- 5 No banalizar ningún tipo de consumo de alcohol y/o sustancias adictivas.
- 6 Evitar lugares y entornos favorecedores para el consumo.
- 7 No creer que tenemos el control de la situación.
- 8 Buscar ayuda profesional.

externos que favorecen el consumo. Sin embargo, también se dan otros llamados protectores que podemos desarrollar para reforzar nuestra actitud frente al uso de sustancias psicoactivas.

## PARA EVITAR CONSECUENCIAS IMPREVISTAS EN EL TRABAJO, ES FUNDAMENTAL PONER LOS CINCO SENTIDOS A LA HORA DE REALIZAR EL TRABAJO

Finalmente, en caso de que detectemos un consumo abusivo, es muy importante buscar ayuda profesional lo antes posible para minimizar las consecuencias, sin prejuzgar y ayudando a que las personas utilicen sus propios argumentos para iniciar un cambio. 

## MITOS Y REALIDADES

- **El consumo de drogas se puede controlar.** Esto es debido a una falsa percepción de control por un mecanismo de defensa, llamado 'negación', que nos incita a seguir con su consumo. Es una característica que aparece en la mayoría de las personas durante todo el proceso de adicción, permaneciendo, incluso, en situaciones donde el consumo ha invalidado varias áreas de su vida (trabajo, relaciones, ocio...). Por ello, el hecho de que un adicto sea consciente de que tiene un problema se considera un elemento clave para su recuperación
- **Dejar las drogas no es tan difícil.** Depende de la fase en el que te encuentres (uso, abuso o dependencia). Las

personas que consumen ocasionalmente lo tendrán más fácil, mientras que las que presentan un abuso o dependencia lo tienen más complicado.

- **Dejar las drogas responde únicamente a la falta de fuerza de voluntad.** Es frecuente que las adicciones ocurran simultáneamente a la vez que otros trastornos, convirtiendo la solución a este problema en algo bastante más complejo que la fuerza de voluntad. Es lo que se denominan 'patologías duales'. En todo caso lo que sí está claro es que tiene que existir una motivación para abandonar el consumo. Esto es imprescindible para que el tratamiento de la adicción sea exitoso.

# TRANSFORMACIÓN CULTURAL

Es cuando colaboramos para mejorar la compañía pensando como equipo, sintiendo como equipo, trabajando como equipo



Alejandro Escribano, Alejandro Prieto, Marta Vega,  
Antonio Palacios, Almudena Alcaraz. Sede Social

Mantente siempre informado en:



[www.clhtec.com](http://www.clhtec.com)