

EL CONFLICTO, PROBLEMA O SOLUCIÓN PARA LOGRAR DINÁMICAS POSITIVAS DE CAMBIO AL INTERIOR DE LAS ORGANIZACIONES.

EL CONFLICTO, PROBLEMA O SOLUCIÓN PARA LOGRAR DINÁMICAS POSITIVAS
DE CAMBIO AL INTERIOR DE LAS ORGANIZACIONES.

Presentado por:

FRANCISCO JOSE CANCINO

Director:

CARLOS ARDILA

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVAGRANADA

FAEDIS

RELACIONES INTERNACIONALES Y ESTUDIOS POLITICOS

COLOMBIA

2015

EL CONFLICTO, PROBLEMA O SOLUCIÓN PARA LOGRAR DINÁMICAS POSITIVAS DE CAMBIO AL INTERIOR DE LAS ORGANIZACIONES.

EL CONFLICTO, PROBLEMA O SOLUCIÓN PARA LOGRAR DINÁMICAS POSITIVAS DE CAMBIO AL INTERIOR DE LAS ORGANIZACIONES.

¿Por qué el abandono del Estado Colombiano ha victimizado a Ecopetrol dentro del conflicto Armado y por qué Ecopetrol ha conservado la visión tradicional del conflicto y no la ha transformado, para lograr que sea la comunidad quien respalde a Ecopetrol como primer foco de desarrollo social y económico del Estado, en las regiones donde se realiza la exploración petrolera y que curiosamente están más abandonadas y expuestas al actuar delictivo de los grupos al margen de la ley?

Para abordar el tema, se pretende a partir de la teoría de Stephen Robbins del enfoque interaccionista del conflicto, plantear una estrategia para que Ecopetrol transforme el concepto de usurpación de los recursos que tienen las comunidades sobre la actividad de exploración petrolera y logre minimizar el impacto social negativo que ha traído el boom del oro negro en los campos de explotación y las zonas subyacentes y a su vez convierta a Ecopetrol en un actor que centre las soluciones del conflicto armado en aquellas regiones donde se atizan los combates y atentados contra la infraestructura petrolera de la Nación.

Como disyuntiva dentro del conflicto se esbozará, de manera breve, las teorías del enfoque tradicional y de relaciones humanas que han marcado el desarrollo de los conflictos a través de la historia y que distan del objetivo positivista que se persigue con la transformación del conflicto, y que de cierta manera nos permiten nutrir los puntos de vista desde otras ópticas para indicarnos cuáles han sido los errores que se han cometido por más de 50 años de la exploración petrolera de Ecopetrol en relación con el conflicto armado en Colombia.

EL CONFLICTO, PROBLEMA O SOLUCIÓN PARA LOGRAR DINÁMICAS POSITIVAS DE CAMBIO AL INTERIOR DE LAS ORGANIZACIONES.

Para Robbins el enfoque tradicional del conflicto es considerado negativo, malo, y se utilizaba como violento, destructivo e irracional. Por definición el conflicto es dañino y debe evitarse, por su parte el enfoque de relaciones humanas transformó el concepto del conflicto y lo relacionó como un hecho natural en todos los grupos y organizaciones; racionalizando su existencia al punto de inferir que, en ocasiones, el conflicto podría llegar a ser benéfico para el desempeño de un grupo. (Robbins, 2004).

Posteriormente desde el concepto de conflicto, se darán los puntos de vista para determinar que realmente éste procede de errores en las relaciones humanas y por consiguiente, si puede ser transformado para buscar soluciones positivas comunes a los actores involucrados. Todo esto planteado desde la actual perspectiva de las organizaciones que las define como entes sociales conformados por individuos potencialmente conflictivos, pero a sí mismo, potencialmente cambiantes, con una visión que los convierta en actores transformadores de su realidad, la de su comunidad, su región y su país.

Para desarrollar la idea y entender el aporte del enfoque interaccionista planteado por Robbins, a continuación tomaremos algunas definiciones de conflicto con el propósito de alimentar el marco conceptual y entender por qué, esta posición posibilita la resolución del conflicto a pesar de ser opuesta a las teorías más normales y comúnmente usadas al interior de la sociedad.

El conflicto, desde el punto de vista de la resolución, toma mayor importancia y es motivo de estudio tras las guerras mundiales y principalmente durante el desarrollo de la postguerra, posterior a la segunda guerra mundial, donde se dice que este obedece a una oposición de intereses entre dos o más actores, que en algunos casos puede tornarse violento, hasta el punto de convertirse en un conflicto armado.

Se dice del conflicto que es dinámico y que se modifica de acuerdo con el contexto en el cual se desarrolla, por consiguiente sus causas son diversas y pueden ocasionar que cambie la naturaleza misma del conflicto.

EL CONFLICTO, PROBLEMA O SOLUCIÓN PARA LOGRAR DINÁMICAS POSITIVAS DE CAMBIO AL INTERIOR DE LAS ORGANIZACIONES.

Es por esto que para Coser existe el conflicto social y se puede catalogar como la lucha por los valores, por el status, por el poder y los recursos escasos, y en donde el objeto de los actores podría ser neutralizar, dañar o eliminar a sus rivales, como se cita en Silva García: LA TEORÍA DEL CONFLICTO. Un marco teórico necesario Prolegómenos. Derechos y Valores (2008) en <http://www.redalyc.org/pdf/876/87602203.pdf>

Igualmente vale la pena tener en cuenta la definición de conflicto dada por Silva García:

“El conflicto es un fenómeno natural en toda sociedad, es decir, se trata de un echo social consustancial a la vida en sociedad. Así mismo, las disputas son una constante histórica, puesto que han comparecido en todas las épocas y sociedades a lo largo de los tiempos. Incluso, el cambio social que determina toda la dinámica de la vida de los seres humanos es una consecuencia que debe ser imputada de modo mayoritario, aun cuando no de manera absoluta, al conflicto.” Silva Garcia (2008)

A su vez vale la pena tener presente la siguiente ideología que permite develar una dinámica social “Sin antagonismo social no habría transformaciones sociales o éstas ocurrirían en forma excesivamente lenta, lo que haría a la sociedad algo demasiado estático.” (Dahrendorf, 1992; Coser,1970).

Por otra parte y adentrándonos en el conflicto según(Martínez Guzmán 2001 d) mencionado por Paris Albert (2005) en su Tesis doctoral, la transformación de los conflictos desde la filosofía para la paz es importante la transformación de los conflictos desde esta óptica, donde es fundamental señalar el enfoque tradicional del conflicto que sostiene que la resolución de conflictos mantiene el concepto negativo de conflicto, ya que estudia sus consecuencias

EL CONFLICTO, PROBLEMA O SOLUCIÓN PARA LOGRAR DINÁMICAS POSITIVAS DE CAMBIO AL INTERIOR DE LAS ORGANIZACIONES.

destructivas, pero en cambio la transformación de conflictos deja ver su carácter más positivo al utilizar como método la empatía y el diálogo, y permitir transformar las tensiones en conflicto, dejando que surjan sus aspectos más creativos. (París Albert: Tesis doctoral, La Transformación De Los Conflictos Desde La Filosofía Para La Paz, 2005)

<http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/10456/paris.pdf;jsessionid=2CDAC0F1BC39BE824A3745D759730E01.tdx2?sequence=1>

Por lo anterior París relaciona cuáles son las características negativas y cuales las positivas de las posiciones que se toman frente al conflicto:

POSICIONES NEGATIVAS SOBRE EL CONFLICTO

- El conflicto es una patología social
- Debe ser resuelto
- Se debe restaurar la armonía inicial
- Las relaciones sociales son por naturaleza armoniosas
- El que causa el conflicto es un desadaptado social porque no cumple las normas

POSICIONES POSITIVAS SOBRE EL CONFLICTO

- El conflicto es inherente a la vida social
- Las relaciones sociales son por naturaleza conflictivas
- Los conflictos no pueden evitarse
- Las sociedades tienen formas de manejarlos
- La negación del conflicto es una patología

Pero para demostrar que el conflicto es completamente transformable se puede tomar el siguiente concepto: “el conflicto no surge como una característica propia de la naturaleza genética humana, sino que es el resultado de un error en el desarrollo de nuestras relaciones, de nuestra evolución como personas. Como error este es susceptible de ser modificado.”

(Vinyamata, 1999:8)

EL CONFLICTO, PROBLEMA O SOLUCIÓN PARA LOGRAR DINÁMICAS POSITIVAS DE CAMBIO AL INTERIOR DE LAS ORGANIZACIONES.

Lo que quiere decir, que en todas las relaciones humanas, independientemente del origen, genético o social del conflicto, este siempre ha estado presente como factor determinante en el desarrollo del hombre y ha sido decisivo en la manera como la humanidad ha construido su entorno para organizarse como un colectivo.

Lo anterior, nos conduce a entender la idea de organización y para definirla es fundamental trazar una línea histórica del concepto teniendo en cuenta que este ha evolucionado de acuerdo a la forma de trabajo y producción del hombre. Así pues, Drucker (2006) en el libro “*LA ORGANIZACIÓN DEL FUTURO*” describe la transformación del concepto de organización desde el momento mismo de la prehistoria, en donde los individuos trabajaban como empleados al servicio del Señor, el Amo, en la que se establece una forma de subordinación, donde no se tiene en cuenta la forma de pensar del trabajador, sino que este simplemente recibe órdenes.

Posteriormente en el siglo XVIII aparece la que podría llamarse la primera teoría de la organización inspirada en la forma como el rey prusiano Federico el Grande, definía a su ejército así: *un ejército tiene tres partes: la infantería camina, la caballería cabalga y de la artillería se tira*, es decir, que una organización está conceptualizada por la “*Forma en que se hace el trabajo*”; idea que permaneció vigente hasta la primera guerra mundial, cuando Henry Fayol, amplía el concepto de organización ya no solo como la forma en que se hace el trabajo, sino que además, entiende organización como un objetivo, en donde el trabajo esta divididamente organizado.

Solo después de la primera guerra mundial, con la descentralización de la *General motors corporation company* llevada a cabo por Alfred Sloan se amplía el horizonte de lo que se había considerado como organización, originando un equilibrio entre producción interna y atención del mercado externo, es decir, que ya no solo interesaba el producto de la organización, sino que se empieza a pensar en quien adquiere el producto.

En la actualidad, ha surgido un nuevo concepto de organización que complementa a la idea anterior, en tanto que se cree que las organizaciones no son una máquina, no solo tienen una

EL CONFLICTO, PROBLEMA O SOLUCIÓN PARA LOGRAR DINÁMICAS POSITIVAS DE CAMBIO AL INTERIOR DE LAS ORGANIZACIONES.

dimensión económica, y no solo responden a los resultados del mercado, sino que la organización se constituye como un ente social, conformado por un grupo de personas, con un mismo objetivo en donde las personas sean eficaces y sus debilidades irrelevantes.

De esta manera se deja claro que para el futuro las organizaciones se deben diseñar de formas diferentes: para diferentes objetivos, diferentes tipos de trabajo, diferentes personas y diferentes culturas.

Para Drucker, la organización es una manifestación de valores, es una manifestación de la personalidad de una empresa, de una entidad no lucrativa, de un organismo administrativo.

También es importante conocer de manera simple la organización en donde el conflicto armado podría utilizarse como objeto de transformación a través de la teoría del interaccionismo estudiando la relación existente entre Ecopetrol, las regiones y su influencia en el conflicto colombiano, para entrar a definir a Ecopetrol como la empresa colombiana involucrada en todas las actividades que tienen relación con el sector de hidrocarburos en nuestro país, su actividad se basa en la exploración, producción, transporte y comercialización de petróleo.

Es la empresa más grande de Colombia, dueña del 99% de los poliductos en el territorio nacional y de la refinería de Barrancabermeja, posee el 49% de la refinería de Cartagena, más de 100 campos de producción propios, 160 contratos con otras petroleras y cuatro puertos: Tumaco, Coveñas, Pozos colorados y Cartagena.

Ecopetrol fue fundada en 1951 con activos de la Tropical Oil Company la cual había iniciado operaciones en Colombia en 1921. Al inicio Ecopetrol fue creada como una empresa industrial y comercial del Estado con la función de generar políticas para la administración del recurso petrolero del país.

EL CONFLICTO, PROBLEMA O SOLUCIÓN PARA LOGRAR DINÁMICAS POSITIVAS DE CAMBIO AL INTERIOR DE LAS ORGANIZACIONES.

Fue hasta 2003 cuando el gobierno decide transformar la estructura de Ecopetrol y la convierte en una sociedad pública por acciones y crea la agencia nacional de hidrocarburos para que sea esta quien releve a Ecopetrol de la función de administrar el petróleo en el país.

Más adelante en 2006 para lograr captar mayor inversión, en aras de dar mayor autonomía y crecimiento a la compañía petrolera, el gobierno nacional autoriza la venta de acciones para convertirse en una sociedad anónima de economía mixta con activos públicos y privados.

Sin embargo, el crecimiento de Ecopetrol ha ido de la mano del conflicto armado que se ha desarrollado en Colombia durante más de medio siglo. Retomando las palabras de Alan Jara como gobernador del Meta: “el mapa petrolero es casi idéntico al mapa de la violencia en Colombia”.

Independientemente de las tendencias políticas de izquierda o de derecha que hayan fundamentado el surgimiento de los grupos guerrilleros y otros al margen de la ley, estos han sido la consecuencia de la ausencia del Estado en las regiones del país, producto de las dinámicas centralizadas de los gobiernos, que han dejado a su paso, abandono social y económico representado en la inequidad.

Tras la idea de las regalías, que dejaba la industria petrolera en las regiones, se tejió una maraña de corrupción y disputas entre los municipios y departamentos que no veían los beneficios de la explotación de los recursos naturales y mucho menos un trabajo de responsabilidad social que viniera de parte de la empresa estatal.

Las malas relaciones con las comunidades, producto de escasos canales de comunicación, que no daban a conocer de manera adecuada los proyectos de acción social, como en el caso de Barrancabermeja, tuvo como resultado una imagen desvirtuada de Ecopetrol, como representante del Estado y peor aún, del gobierno nacional y los gobiernos locales, generando fuertes protestas sociales contra el sector de hidrocarburos, siendo una constante las problemáticas de mortalidad

EL CONFLICTO, PROBLEMA O SOLUCIÓN PARA LOGRAR DINÁMICAS POSITIVAS DE CAMBIO AL INTERIOR DE LAS ORGANIZACIONES.

infantil, déficit en el sector salud, educación y dotación de agua potable, entre otros servicios públicos, especialmente en los sectores rurales.

Más allá de la problemática de la corrupción y desvío de los recursos, se formula un debate que abre el interrogante sobre el impacto de la industria extractiva en el desarrollo de las regiones, siendo estas zonas de grandes contrastes, desigualdad, atraso y pobreza, pero sobre todo, zonas que presentan un reiterativo círculo de violencia debido a la presencia de grupos armados irregulares.

No es un secreto, que el tema de seguridad es fundamental para las empresas de explotación petrolera y las ha convertido en un actor importante del conflicto hasta el punto de entrar a comparar las políticas de seguridad de la petrolera estatal con a las otras petroleras privadas, ya que es la primera la que se ha visto involucrada y fuertemente golpeada por actos subversivos.

Según cifras del banco de la república, la inversión extranjera en el semestre anterior frente al mismo periodo de 2013 se redujo en aproximadamente 750 millones de dólares a causa de los atentados terroristas a los poliductos lo que corresponde al 8 % de la inversión de este sector.

Sumado a lo anterior cifras reveladas por caracol radio en lo corrido del primer cuatrimestre de 2014 se han presentado más de 33 ataques a la infraestructura petrolera bloqueando el transporte del crudo que circula por el oleoducto caño limón-coveñas, (<http://www.caracol.com.co/noticias/regionales/en-2014-van-33-atentados-a-oleoductos/20140410/nota/2171221.aspx>)

Tomando como referente los datos de Ecopetrol publicados por el programa los informantes del canal caracol se dice que en solo 100 kilómetros del oleoducto transandino se han encontrado 488 válvulas de extracción del crudo durante el 2014, lo que permite calcular que

EL CONFLICTO, PROBLEMA O SOLUCIÓN PARA LOGRAR DINÁMICAS POSITIVAS DE CAMBIO AL INTERIOR DE LAS ORGANIZACIONES.

en un solo día las farc sacan 1200 barriles de crudo que podrían llegar a casi los 200.000 barriles al año y mover más de 20 mil millones de pesos.

De igual forma la policía y Ecopetrol detectaron 196 refinерías ilegales en 2013, en donde ha participado personal altamente capacitado en el tema de hidrocarburos, dichas refinерías producen gasolina para la venta en la región de Nariño y Ecuador, así como también se encargan del abastecimiento de las lanchas rápidas para el transporte de drogas ilícitas por las diferentes rutas de los carteles de drogas.

Lo anterior demuestra como este negocio se ha tornado tan lucrativo que el grupo insurgente ha llegado en ocasiones a alquilar las refinерías para ser usufructuadas por particulares.

Según la petrolera Ecopetrol estos robos le cuestan al país más de 71.000 millones de pesos, aunado al daño ambiental producido por 158.000 barriles de crudo derramado en ríos y montañas del departamento nariñense en lo que va transcurrido de 2014.

(<http://www.pulzo.com/nacion/209086-la-refinacion-de-petroleo-robado-el-nuevo-negocio-rentable-de-las-farc-para>)

Aquí es valioso resaltar por que la población en cambio de ayudar a la Empresa Estatal, en muchas ocasiones interactúa con los grupos al margen de la ley en lo que podríamos catalogar como un aparente resentimiento histórico de la población Colombiana que prefiere sacar provecho por si misma de los recursos que el gobierno nacional rara vez distribuye para mitigar la sensación de abandono y apropiación de los recursos que ha dejado la mala distribución de las regalías producidas por la explotación del crudo durante todos los tiempos.

Aun somos un país con inequidad, envuelto en una serie de conflictos internos, lo cual representa un reto para las organizaciones, pero también una oportunidad, desde la visión interaccionista del conflicto.

EL CONFLICTO, PROBLEMA O SOLUCIÓN PARA LOGRAR DINÁMICAS POSITIVAS DE CAMBIO AL INTERIOR DE LAS ORGANIZACIONES.

Es aquí donde la resolución de conflictos como rama de las ciencias políticas enfocada en dirimir las posiciones opuestas entre diferentes actores del Estado, nos da un orden local y global para contextualizar el conflicto, sus actores y referentes.

Desde las ciencias políticas y las relaciones internacionales se busca alcanzar el reconocimiento de la identidad de la comunidad para tomar las decisiones que construyan estructuras políticas sólidas para intervenir a cada uno de los actores del conflicto proporcionando resultados proyectables a futuro, que garanticen una convivencia productiva.

Por lo anterior, es obligatorio crear una estrategia en la que el gobierno nacional ejecute políticas públicas sociales y económicas en las regiones petroleras a través de Ecopetrol, para crear una consciencia de reciprocidad entendida como la ganancia obtenida a cambio de la explotación de mis recursos, generando una sensación de intercambio y no de usurpación, la cual esta intrínseca en la consciencia colectiva del pueblo colombiano desde la conquista.

Retomando el concepto de interaccionismo del conflicto de Robbins, esta etapa del conflicto permitiría, desde el punto de vista antropológico, atacar y modificar las conductas y creencias arraigadas en el imaginario de la población de tal manera que, lo antes visto como un conflicto desde la forma negativa, es ahora el punto de partida de un estadio positivista que interiorice en la población la idea de que las necesidades son suplidas por el Estado a través de Ecopetrol crear un sentimiento de respaldo a la empresa estatal, construyendo una imagen que alimente el sentido de pertenencia y apropiación, cuidado e identidad, que proporcionan los medios para lograr el desarrollo de la comunidad.

Con lo antes citado, simultáneamente se busca que la población civil confíe en el gobierno nacional y en el aparato político del Estado. Aprovechando esta problemática se dejaría atrás el papel de víctima que desempeña en la actualidad Ecopetrol, para llegar a ser en el futuro el actor pivote solucionador del conflicto.

EL CONFLICTO, PROBLEMA O SOLUCIÓN PARA LOGRAR DINÁMICAS POSITIVAS DE CAMBIO AL INTERIOR DE LAS ORGANIZACIONES.

La estrategia que aquí se propone tendría en primera instancia que aceptar la ausencia del Estado, y esta debe ser suplida por la oficina OPADER (oficina para el desarrollo de las regiones petroleras) gestada al interior de Ecopetrol, con personal propio de la empresa petrolera y de los municipios con presupuesto mixto, derivado de las regalías propias de la actividad petrolera y de la asignación del presupuesto nacional, y que estaría encargada de generar y gestionar las políticas públicas en materia de petróleo para la regiones productoras , mejorando los canales de comunicación que con creatividad logre llegar a una verdadera relación social con la comunidad para mejorar las condiciones de estas regiones.

Así, Ecopetrol como cabeza visible del Estado Colombiano en conjunto con el gobierno Nacional podrían generar propuestas innovadoras para el desarrollo de la regiones, como la universidad tecnológica del petróleo donde se impartieran programas técnicos y profesionales especializados en la explotación de hidrocarburos, soldaduras especiales, diseño de oleoductos, manejo de herramientas y equipos, construcciones de obra civil, fabricación y comercialización de derivados del petróleo.

De manera paralela en conjunto con el SENA atraer a la población de estas regiones para acceder a programas relacionados con higiene y seguridad industrial y temas direccionados a la mitigación del impacto medio ambiental producto de la explotación del petróleo.

Este trabajo desarrollado con verdadero interés, voluntad y conciencia política podría ser visto como un complemento a los actuales diálogos de Paz donde el gobierno a través de Ecopetrol y con la participación de los municipios petroleros se comprometa a mitigar las necesidades básicas de la población.

Por su parte el gobierno, el Sena y Ecopetrol en consenso con los grupos ilegales obtener la fuerza laboral necesaria para la explotación de los recursos en primera instancia por quienes

EL CONFLICTO, PROBLEMA O SOLUCIÓN PARA LOGRAR DINÁMICAS POSITIVAS DE CAMBIO AL INTERIOR DE LAS ORGANIZACIONES.

conforman las filas de los grupos insurgentes y que deseen dejar las armas, esto como una estrategia de desmovilización.

Con el desarrollo y la implementación de las estrategias mencionadas anteriormente iniciamos un proceso de transformación ideológica donde reconozcamos que los recursos son de todos y para el beneficio común, logrando una conciencia de equidad.

Así, el conflicto actual puede ser concebido como el inicio de un cambio mental visto desde el concepto positivista y logremos desplazar de nuestras mentes la idea negativa del conflicto para consolidar acuerdos y construir un verdadero Estado social de derecho incluyente.

EL CONFLICTO, PROBLEMA O SOLUCIÓN PARA LOGRAR DINÁMICAS POSITIVAS DE CAMBIO AL INTERIOR DE LAS ORGANIZACIONES.

REFERENCIAS

DE VILLA CORREA María (2010): *Casos de Administración, Realidades colombianas*. Colombia, Editora Académica.

HESSELBEIN F; GOLDSMITH M; BECKHARD (1997): *La Organización Del Futuro*, Fundación Drucker; Ediciones Deusto S.A, España 1997

ROBBINS, Stephen (2004): *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación

VINYAMATA, Eduard (1999): *Manual De Prevención Y Resolución De Conflictos: Conciliación, Mediación, Negociación*, Barcelona, Ariel.

AVELLANEDA Alfonso *Petróleo, Ambiente Y Conflicto En Colombia*. Rescatado de: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/kolumbien/01993/11.pdf>

HERNÁNDEZ E.: *Mediaciones en el conflicto armado colombiano. Hallazgos desde la investigación para la paz*. Rescatado de: <http://confines.mty.itesm.mx/articulos18/mediaciones.pdf>

GARCÍA SILVA G (2008): *La Teoría Del Conflicto*. Un marco teórico necesario Prolegómenos. Derechos y Valores, vol. XI, núm. 22, julio-diciembre, 2008, pp. 29-43, Universidad Militar Nueva Granada Colombia rescatado de: <http://www.redalyc.org/pdf/876/87602203.pdf> (4 /11/2014)

PARÍS ALBERT S (2005): Tesis doctoral, *La Transformación De Los Conflictos Desde La Filosofía Para La Paz*, Rescatado de:

EL CONFLICTO, PROBLEMA O SOLUCIÓN PARA LOGRAR DINÁMICAS POSITIVAS DE CAMBIO AL INTERIOR DE LAS ORGANIZACIONES.

<http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/10456/paris.pdf;jsessionid=2CDAC0F1BC39BE824A3745D759730E01.tdx2?sequence=1>

FOROS SEMANA, Relatoría: FORO: *La industria petrolera ante el postconflicto*, Bogotá D.C. 13 de diciembre de 2013. Rescatado de: <http://www.forsesemana.com/agenda/articulo/la-industria-petrolera-ante-el-posconflicto/5182>

Caracol.com: En 2014 van 33 atentados a oleoductos
<http://www.caracol.com.co/noticias/regionales/en-2014-van-33-atentados-a-oleoductos/20140410/nota/2171221.aspx>

Pulzo.com *La refinación petróleo robado, el nuevo negocio rentable de las Farc para financiarse* <http://www.pulzo.com/nacion/209086-la-refinacion-de-petroleo-robado-el-nuevo-negocio-rentable-de-las-farc-para>

Las refinерías de las FARC: su tesoro multimillonario mejor guardado - Los Informantes
<http://losinformantes.noticiascaracol.com/reviva-el-cap%C3%ADtulo-42-de-los-informantes-1255-capitulo?historia=1251>

Destruida refinерía de las Farc - Ejército Nacional de Colombia
<http://www.ejercito.mil.co/?idcategoria=368236>

<http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/ayudadetareas/poli/poli91.htm>