

► **La ingeniería**
como motor para el desarrollo del país

► **Tipiel 2014**

Informe de sostenibilidad



Mensaje del **Gerente General**

1

Nuestra **compañía** 06

Perfil de la compañía 08

Gobierno y gestión de la ética 22

2

Sobre este **informe** 34

Aspectos materiales y cobertura 36

Perfil de la memoria 45

3

Nuestros **compromisos** 46

Con nuestras personas	48
Con el medioambiente	80
Con nuestros clientes	92
Con nuestro entorno social	130
Con nuestros proveedores	140

4

Tabla GRI y Anexo

Tabla GRI	154
Indicadores laborales	162

El informe de sostenibilidad fue realizado gracias a la colaboración de:

Nuestros accionistas, clientes, colaboradores y proveedores, quienes por medio de su participación en los talleres y entrevistas, nos aportaron importantes ideas para el proceso de validación de la materialidad del modelo de sostenibilidad de la compañía.

Los directivos de departamentos de Tipiel y sus equipos de trabajo:

Riccardo Nicoletti
Gerente General

Leonardo Gracia
Gerente Operativo

Liliana Sánchez
Gerente Administrativa y Financiera

Gilberto Beltrán
Gerente Comercial

Sonia Vargas
Gerente de
Gestión Humana,
Tecnología Informática
y Logística

Adriana Rugeles Romero
Coordinadora RSE

Alba Mireya Sandoval
Jefe Departamento de HSE

Jaime Rueda
Jefe Departamento de QA/QC

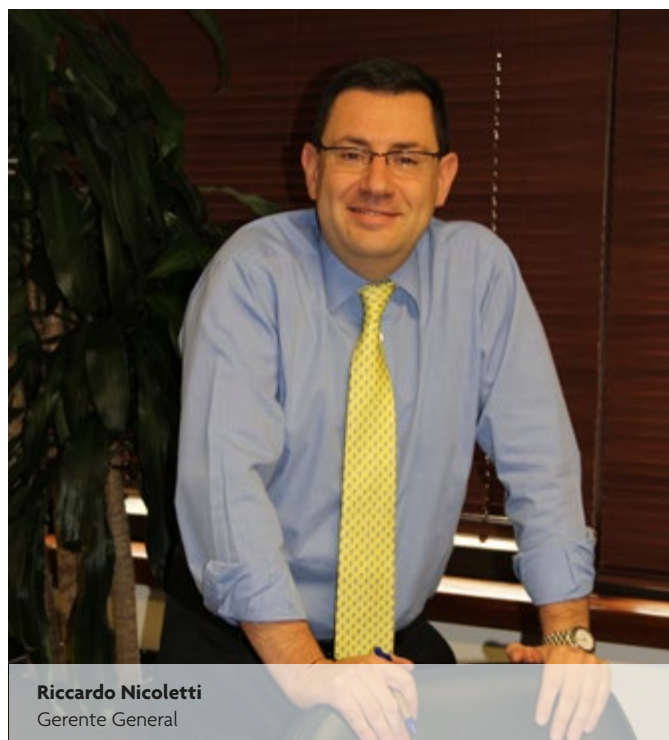
Raúl Moreno
Jefe Departamento de Compras

El área de Comunicaciones
María Juliana Pacheco

Asesoría BSD Consulting Ltda.
Marcela Romero

Diseño y Diagramación
Gatos Gemelos Comunicación

Mensaje del Gerente General



Riccardo Nicoletti
Gerente General

Estimados lectores:

Ha sido estimulante continuar con el desarrollo del modelo de sostenibilidad en Tipiel, mediante el cual buscamos que nuestra organización responda con mayor efectividad a los retos de gestionar de manera equilibrada y armónica los asuntos ambientales, sociales y económicos a largo plazo, que aseguran el desarrollo estable, sostenido y competitivo de la empresa y su entorno.

Las condiciones propias de nuestro negocio, de ingeniería especializada en el sector de hidrocarburos y gas, implican un alto grado de estabilidad en los asuntos materiales que identificamos en el modelo construido en el 2012, que validamos con nuestros grupos de interés en el proceso de transición a la metodología de reporte GRI G4, durante el 2014, y que reportamos en este documento.

Gestionamos nuestros compromisos con la participación de los diferentes departamentos técnicos y de soporte de la empresa, en los que las expectativas de los grupos de interés son esenciales para trazar los objetivos y las metas a corto, mediano y largo plazo.

Durante el 2014 se formalizó el Comité de Ética y se pusieron en servicio los canales de reporte, sin haber recibido reclamaciones en este ámbito. Este resultado nos motiva a afianzar la cultura de la ética en la compañía, para lo cual en el 2015 desarrollaremos una encuesta interna sobre la percepción de los colaboradores en torno a la forma en que llevamos a la práctica las directrices del Código de Ética, con el fin de elaborar estrategias que a mediano y largo plazo contribuyan a robustecer las fortalezas y a disminuir las posibles brechas entre lo que creemos y lo que efectivamente hacemos de manera individual y colectiva.

La estabilidad de los indicadores de horas contratadas, ingresos operacionales y utilidades operativas, señala que vamos labrando el camino correcto para alcanzar nuestro objetivo de ser una compañía de referencia en el desarrollo de proyectos de amplio impacto para el aparato petrolero del país y para atender las expectativas de los accionistas en relación con el desempeño económico de la empresa.

La calidad de nuestros productos y servicios, la cultura de la mejora continua y la estrategia de innovación permanente son esenciales para atender de manera integral las necesidades y expectativas de nuestros clientes, lo cual ha dado como resultado un índice de satisfacción del 94%, que si bien fue levemente inferior al del 2013, está cuatro puntos por encima de la meta interna prevista.

En el transcurso del 2014 se estableció el Sistema de Control del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SARLAFT), que además de cumplir con la normatividad nacional, asegura la transparencia interna y externa de las operaciones, por medio de los controles en los procesos con mayor vulnerabilidad a este tipo de prácticas. Es un logro importante, que deberá ser complementado a largo plazo con el fortalecimiento de los mecanismos y herramientas para el control de la corrupción, y aunque no representa un riesgo significativo, nos interesa irradiar la cultura de la anticorrupción en el relacionamiento con nuestros grupos de interés, como una expresión del compromiso con los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas, que continúan como derroteros en la gestión de la compañía.

En el 2014 obtuvimos nuevamente la certificación Top Employer, de manera simultánea con diversos centros operativos del Grupo Technip, como reconocimiento a los alcances y logros de los programas orientados al desarrollo de las personas de la compañía.

Si bien disminuyeron las horas de capacitación a los colaboradores, los criterios de focalización en la nueva estrategia de formación se establecieron para afectar de manera directa tanto la calidad de los servicios como las condiciones de productividad, por medio del fortalecimiento en competencias

técnicas y comportamentales, que se articulen a las estrategias de desarrollo y retención del talento humano de la compañía, en el cual radican nuestras mayores fortalezas.

Los esfuerzos en la gestión del sistema de HSE se reflejan positivamente en los resultados de la evaluación de desempeño realizada por el Consejo Colombiano de Seguridad, con base en los requerimientos del Registro Uniforme de Evaluación del Sistema de Gestión en Seguridad, Salud Ocupacional y Ambiente - SSOA para Contratistas - RUC®, donde obtuvimos el 97% de cumplimiento, es decir, un incremento de tres puntos porcentuales en relación con el 2013.

La operación ecoeficiente nos ha permitido alcanzar indicadores de consumo de energía y agua acordes con las necesidades de la compañía, el incremento de las tendencias de reciclaje de papel y la extensión de la cultura de la responsabilidad ambiental a las familias de los colaboradores, de tal forma que podemos asegurar que estamos gestionando de manera adecuada y oportuna nuestros mínimos impactos ambientales.

Como producto de la caracterización de la cadena de suministro, en la que hemos dado apenas los primeros pasos, identificamos que tenemos una oportunidad de mejora en nuestro relacionamiento con los proveedores y contratistas, para fortalecer y consolidar el interés de ser aliados estratégicos, y donde gestionemos planes de desarrollo más sólidos y apropiados para atender en mejores condiciones de competitividad las necesidades y expectativas de nuestros clientes.

El proyecto de la Asociación para el Desarrollo Comunitario Merquemos Juntos, con el cual venimos trabajando conjuntamente con la Corporación Desarrollo y Paz del Magdalena Medio, en Barrancabermeja, fue presentado en el IV Congreso Pacto Global, Arquitectos de un mundo mejor, de donde surgieron nuevas posibilidades de gestión para el fortalecimiento del proceso. En el 2014 participamos en el encuentro mundial de Business for Peace, y aunque la iniciativa continúa en Colombia, es necesario que quienes hacemos parte de ella nos organicemos mejor para potenciar los impactos positivos que podemos gestionar.

En la interacción con nuestros grupos de interés identificamos que a largo plazo se esperan mejoras en la gestión de asuntos tales como: el “diseño ambiental”, con el cual se puedan ofrecer alternativas técnicas y tecnológicas a los clientes, para que sus proyectos sean más efectivos en la mitigación de los impactos ambientales; en la estrategia de relacionamiento y comunicación de la organización, y en profundizar la gestión del riesgo contra la corrupción. Si bien hemos avanzado en algunos de estos asuntos, como da cuenta este informe, debemos

estructurar estrategias más sólidas para atender dichas expectativas. Nuestra gestión en los próximos años estará en estrecha relación con factores externos, que inciden de diferentes maneras en las condiciones de desarrollo de la empresa. De un lado, el incremento en el precio del dólar conllevará ventajas en términos de la competitividad y la productividad para ofrecer servicios en el exterior; sin embargo, la caída en los precios del petróleo y sus implicaciones en las decisiones de inversión por parte de nuestros clientes, seguramente se van a reflejar en una reducción de nuestro mercado tradicional.

En consecuencia, nuestras estrategias a mediano y largo plazo, frente a estas nuevas condiciones macroeconómicas y sectoriales, están dirigidas a crecer en la venta de servicios internacionales, en sinergia con el Grupo Technip; en mejorar las condiciones de productividad de la compañía; en la optimización de los gastos de operación y en la búsqueda de oportunidades de diversificación del portafolio de servicios a nuevos clientes y sectores.

Los programas de desarrollo, retención, transferencia de conocimiento y bienestar de los colaboradores, articulados con la necesidad de mejorar las condiciones de competitividad y productividad del negocio, serán esenciales para trazar el rumbo de la compañía en las nuevas condiciones sectoriales, actuando siempre en el marco del respeto y considerando los principios establecidos en los lineamientos de Trabajo decente, que hemos elaborado conjuntamente quienes integramos la iniciativa multiactor de Guías Colombia.

En coherencia con nuestro quehacer desde el origen mismo de la compañía y con el momento histórico que atraviesa Colombia, continuaremos trabajando en las iniciativas de paz, reconciliación y respeto por los derechos humanos, para afianzar la participación en procesos sociales e institucionales que aporten al bienestar y sostenibilidad de los territorios donde ponemos en práctica la concepción de la responsabilidad social, que asumimos cuando hacemos de la ingeniería un motor para el desarrollo del país, marcando una ruta innovadora en la forma de hacer empresas competitivas en entornos complejos, como tanto lo requiere este país.

La senda de la sostenibilidad de la compañía está trazada. Invitamos a nuestros grupos de interés a que continuemos trabajando en este esfuerzo conjunto, que sin lugar a dudas, además de generarnos mutuos beneficios, nos permite ampliar los impactos positivos y aportar de manera más efectiva a los procesos de desarrollo de nuestro país.

Ricardo Nicolli



1. Nuestra compañía





Perfil de la compañía

Somos especialistas

en ingeniería para los sectores de producción y refinación de petróleo, petroquímico y gas. Nuestra amplia experiencia en el diseño y ejecución de proyectos nos ha permitido diversificarnos hacia los sectores de energía, química fina, infraestructura, industria, agroindustria y biocombustibles.

Misión, visión y valores

La ingeniería como
motor para el
desarrollo del país

Misión

Hacer realidad los proyectos de petróleo, gas y energía de nuestros clientes, de forma segura, ética y exitosa para todos nuestros grupos de interés.

Visión

A partir del liderazgo en Colombia, ser reconocida para el año 2016 como la compañía de referencia en Latinoamérica en la ejecución de proyectos integrales en ingeniería, compra y construcción.

**Cómo lo
hacemos**

Accionistas



Es una sociedad
anónima (S.A.)
constituida por las
siguientes empresas:

[]

Estamos en capacidad de realizar desde los estudios de factibilidad y las ingenierías conceptuales de una nueva planta, hasta la ingeniería, compras y construcción del proyecto.

Administramos proyectos de ingeniería, compras, suministros de materiales y construcción, con la participación de las especialidades en ingenierías de: proceso, civil, mecánica, tubería, instrumentación y automatización y eléctrica.

En Tipiel tenemos una amplia experiencia en la gestión y el desarrollo de este tipo de proyectos, y además contamos con el apoyo del Grupo Technip para la ejecución de megaproyectos en Colombia y en el mundo, y para la capacitación del personal en otros países.

Nuestro compromiso con el talento humano de la organización, la calidad, la responsabilidad social, los proveedores, el medioambiente y la seguridad industrial hacen de nuestra empresa un excelente lugar de trabajo y nos convierten en una compañía de referencia en el sector.

Siendo un equipo comprometido, motivado, eficiente y enfocado hacia la excelencia en la ejecución de proyectos.

Comprometiéndonos con los proyectos de nuestros clientes, haciéndolos nuestros proyectos y compartiendo sus objetivos de calidad, tiempo y costo.

Aprendiendo continuamente, con mente abierta e innovadora, aprovechando y **compartiendo las experiencias** y promoviendo el desarrollo personal y profesional de todo nuestro equipo.

Participando activamente, cada uno de nosotros, en el desarrollo sostenible y responsable de nuestra compañía y de nuestro entorno

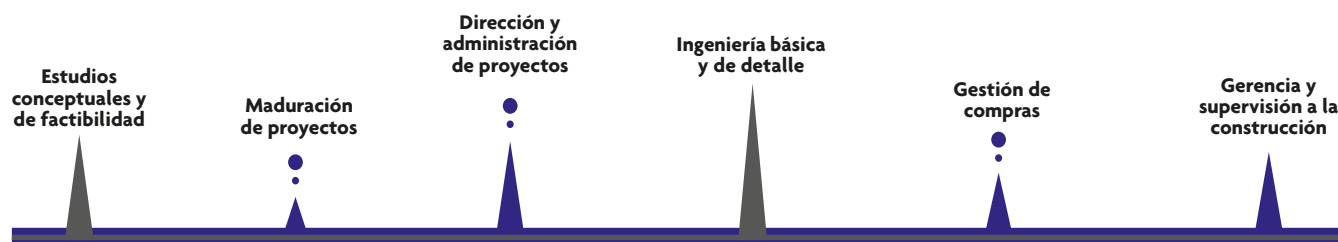
Asegurando la protección de la Salud, la Seguridad y el respeto por el Medio Ambiente en el desarrollo de nuestras actividades.

Operación y servicios

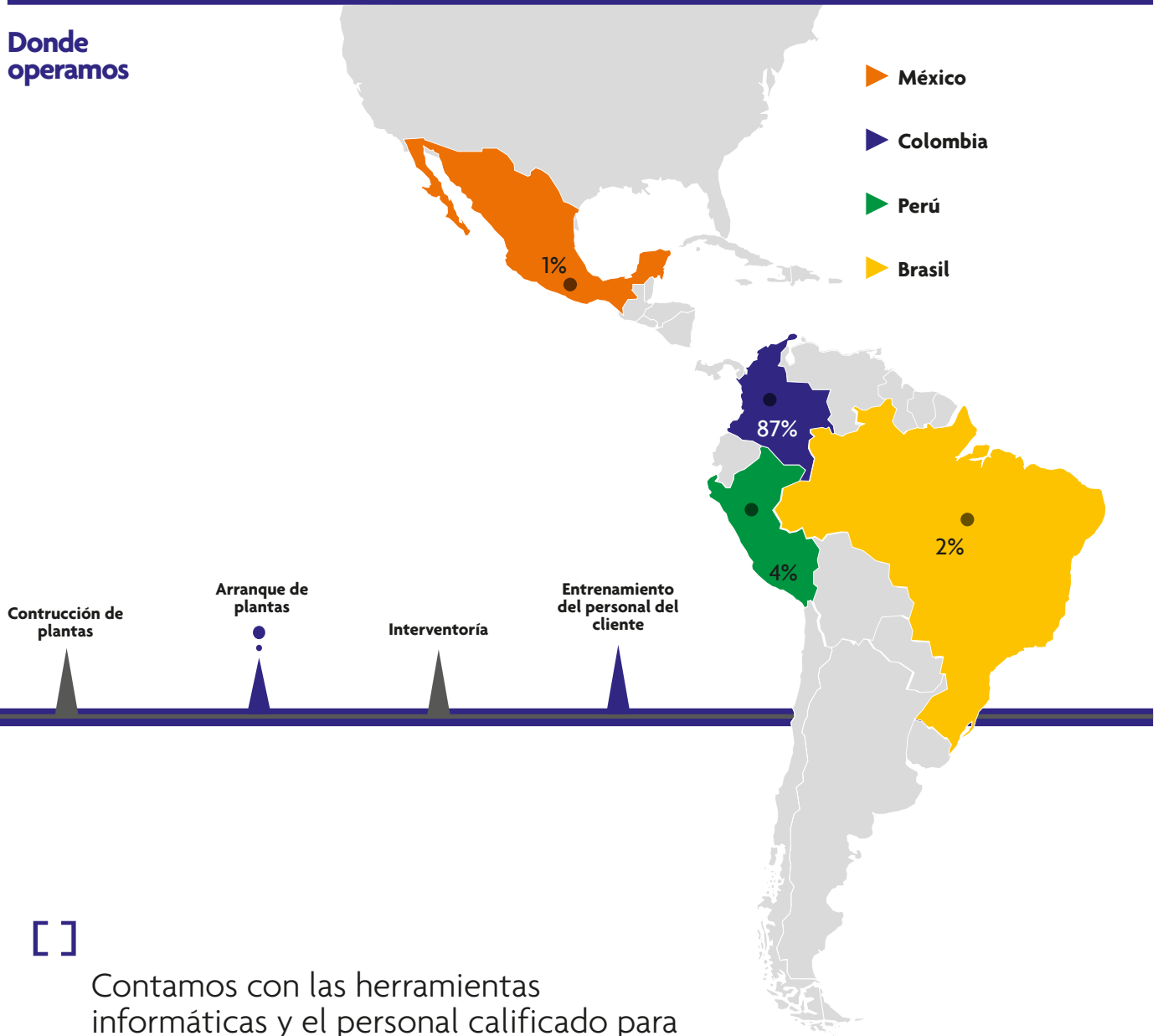
Nuestras operaciones significativas, es decir, donde ejecutamos más del 80 % del total de horas contratadas en el año, se desarrollan en Colombia. Prestamos servicios de ingeniería en México, Perú y Brasil, y con el Grupo Technip en otros países del mundo.

Recursos humanos muy calificados y la continua actualización en tecnología de última generación nos permiten ejecutar proyectos de índole diversa, que incluyen todas las fases de la ingeniería.

Nuestros servicios




Donde operamos



[]

Contamos con las herramientas informáticas y el personal calificado para desarrollar simulaciones de procesos, diseño de plantas en 3D, cálculos especializados de equipos, cálculos y diseños estructurales y de esfuerzos en tuberías, diseños de instrumentación y eléctricos, entre otros.

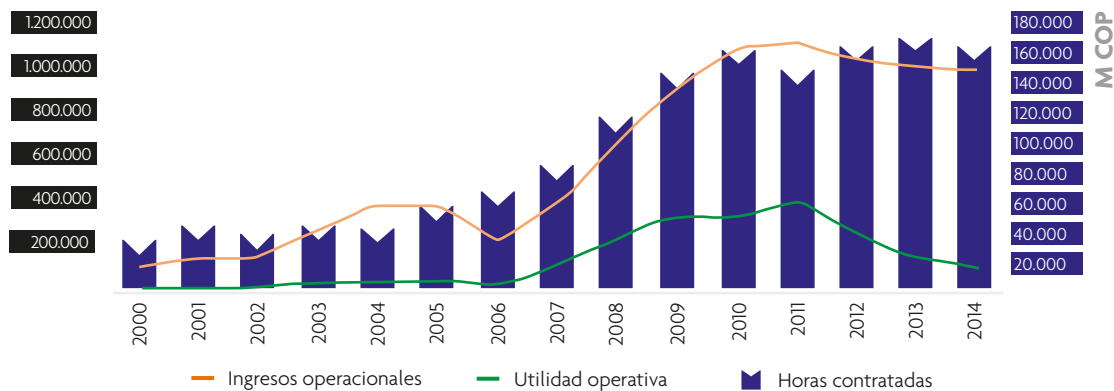
Tipiel en cifras

		2011	2012	2013	2014
	HORAS EJECUTADAS	965.000	1.071.000	1.104.000	1.069.000
	COLABORADORES	632	684	688	655
	HORAS ENTRENAMIENTO	58.000	69.324	74.000	50.688

Hemos mantenido una tendencia estable en indicadores relevantes, tales como horas contratadas, ingresos operacionales y utilidades operativas, lo cual muestra una clara consolidación de Tipiel como una de las compañías de ingeniería más importantes en el desarrollo de proyectos de amplio impacto para el aparato petrolero del país. En relación con la meta trazada para el 2014, superamos los ingresos en 16,6 % y la utilidad operativa en 10,4 % (gráfica 1).

Gráfica 1.

Horas contratadas, ingresos operacionales y utilidad operativa 2000-2014

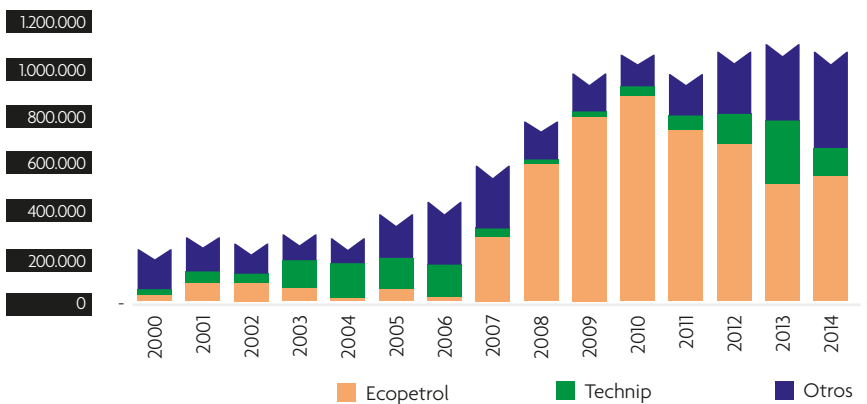




La diversificación del portafolio de clientes y regiones ha sido una de las metas de la compañía, con el fin de gestionar nuevas oportunidades de negocio en otros sectores y países. Como se muestra en las gráficas 2 y 3, la participación de clientes del mismo sector, como Technip, o de otros sectores, como Bioenergy, tiende a crecer, y paulatinamente conquistamos mercados internacionales. Con vista al futuro, es claro que Ecopetrol sigue siendo nuestro cliente más importante y que continuaremos gestionando el relacionamiento con nuevos clientes y sectores en el orden nacional e internacional.

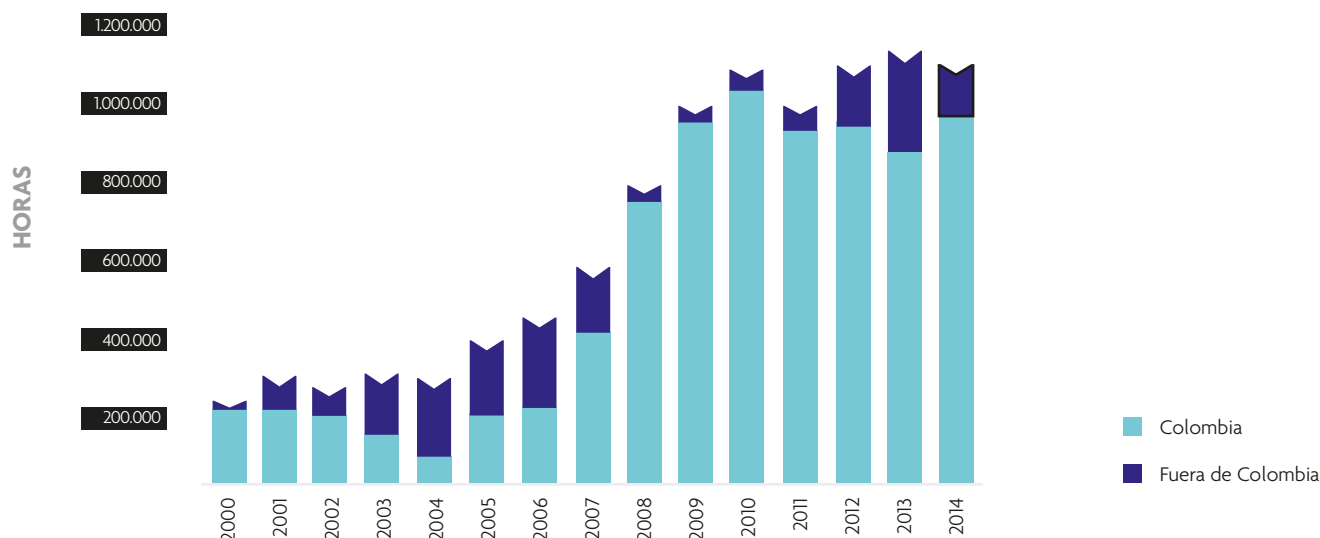
Gráfica 2.

Horas contratadas,
según clientes
2000-2014



Gráfica 3.

Horas contratadas, según mercados
2000-2014



Resultados económicos positivos para asegurar la viabilidad del negocio

Mantener resultados económicos positivos es uno de los objetivos estratégicos de Tipiel, pues son fundamentales para asegurar la viabilidad y continuidad de la operación empresarial y para nuestros procesos de relacionamiento con los grupos de interés, en tanto que la administración financiera responsable provee a la compañía de la estabilidad necesaria para el correcto desarrollo de sus actividades, que marca el camino hacia el crecimiento sostenido y garantiza la sostenibilidad de la empresa.

La Gerencia de Administración y Finanzas está comprometida con el seguimiento continuo a la situación financiera de la empresa. Las áreas de Contabilidad, Contabilidad Industrial, Tesorería,

Nómina y Finanzas controlan mensualmente el presupuesto en relación con el estado de ejecución, y establecen las proyecciones con la información necesaria para que la Gerencia General esté en capacidad de mitigar los posibles impactos negativos y maximizar los positivos de manera oportuna.

Para ello, anualmente, con la definición del presupuesto de la compañía, se establecen metas en cuanto al aumento de la eficiencia, entendida como la reducción de costos, rentabilidad esperada y diversificación del portafolio de clientes y servicios, como una manera de garantizar la competitividad en el mercado (tabla 1).

Tabla 1. Valor económico directo generado y distribuido

Valor económico directo generado (\$millones)	2012	2013	2014
Ingresos por ventas netas	151.936,37	148.195,10	146.284,63
Ingresos por inversiones financieras	2.950,94	2.645,78	2.185,28
Ingresos por ventas de propiedad, planta y equipo		-	-
Total	154.887,31	150.840,88	148.469,91

Valor económico, directo, distribuido (\$millones)	2012	2013	2014
Pagos a proveedores	52.009,23	55.365,44	49.888,78

Salarios y beneficios sociales para los empleados			
Salarios y prestaciones	58.470,84	66.246,48	74.394,09
Beneficios sociales (auxilios, contribución fondos mutuos inversión, Apoyo Educaciones superior, formación y entrenamiento, Bienestar y calidad de vida)	4.051,79	4.342,29	4.916,86
Tasas e impuestos brutos	15.140,68	11.507,55	6.300,13
Inversiones en la comunidad	185,09	215,70	365,62

Pagos a proveedores de fondos			
Dividendos pagados a accionistas	19.272,00	19.008,00	8.184,00
Intereses pagados a préstamos		-	-
Total	149.129,63	156.685,46	144.049,48



Nuestro compromiso radica en gestionar de manera eficiente los recursos financieros de la compañía, asegurar el adecuado manejo del sistema contable, realizando un control presupuestal, de costos y de flujo de caja eficaz, con lo cual se minimiza la exposición al riesgo. Se trata de un compromiso amplio, que no solo está sujeto a la normatividad nacional e internacional vigente; también busca la alineación con las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés.

En el 2014 Tipiel finalizó el empalme necesario para adaptar nuestra contabilidad a la reglamentación internacional NIIF, y así culminó un proceso que empezó en el 2012, mediante el cual fuimos una de las empresas piloto en el país para la implementación de esta nueva reglamentación.

[Nuestra compañía]

La Gerencia de Administración y Finanzas está comprometida con entregar la información requerida no solo por los entes de control, sino también por los distintos departamentos de la compañía, de modo que realiza un seguimiento

continuo a la facturación de los proyectos y a la cartera, con el propósito de optimizar el flujo de caja de la compañía.

Para el cumplimiento de nuestro objetivo tenemos a disposición el mejor talento humano enfocado al resultado, apoyado con recursos tecnológicos de punta, que permitan seguir garantizando la excelencia en nuestro trabajo.



La información financiera pública de la empresa se puede consultar en el enlace de la Superintendencia de Sociedades:

<http://www.supersociedades.gov.co/asuntos-economicos-y-contables/estudios-y-supervision-por-riesgos/SIREM/Paginas/default.aspx>, donde aparecen los siguientes temas particulares:

**Balance general
2014**

Balance Gral. corte 31-12-
2014 07-07-2015 Inf 1

**Estados de
resultados
2014**

Estado de Resultados corte
31-12-2014 07-07-2015 Inf 1.

**Flujo de efectivo
2014**

Flujo de Caja corte 31-12-
2014 07-07-2015 Inf 1

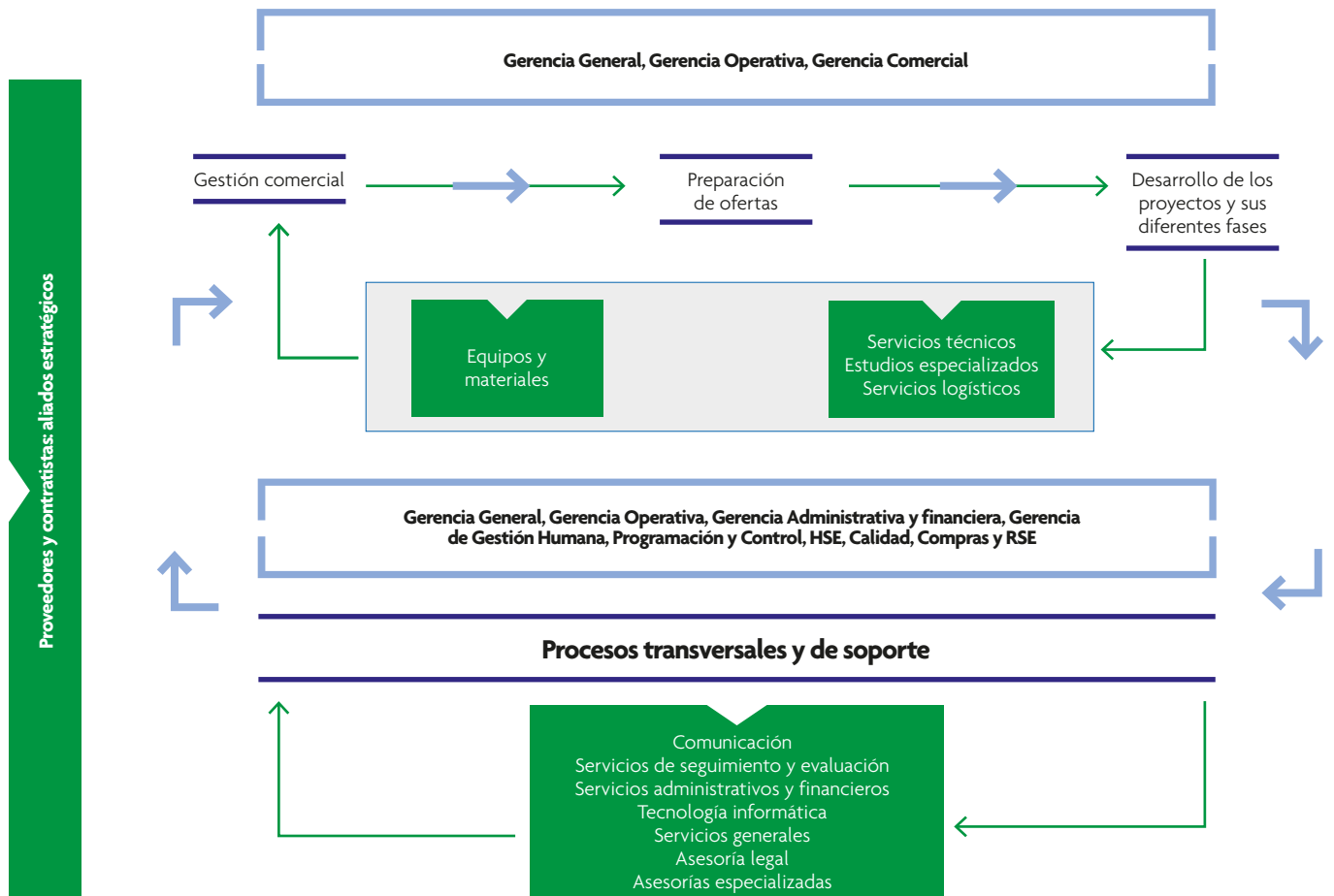
FILA 13630

Cadena de suministro

La cadena de suministro se analiza en relación con tres de los macroprocesos de la compañía (figura 1). La gestión comercial, que involucra las actividades de consulta, análisis y estudio para identificar las condiciones del mercado y las necesidades y expectativas de los clientes actuales o potenciales, es responsabilidad del área Comercial, con la participación de la Gerencia General y de la Gerencia Operativa. Se realiza con

recursos de la compañía y habitualmente requiere el concurso de proveedores o contratistas que ofrezcan servicios generales o logísticos, pero que son gestionados por los departamentos particulares que llevan a cabo los procesos transversales y de soporte.

Figura 1.
Cadena de suministro



[Nuestra compañía]

Una vez que se inicia la preparación de la oferta, bien sea por invitación directa o atendiendo a licitaciones o convocatorias, el Departamento Comercial, con el concurso de las áreas que gestionan procesos transversales y de soporte, y con el aval de la Gerencia General, prepara la oferta. Esta fase puede requerir la participación de proveedores o contratistas, para el suministro de servicios logísticos o generales; para asesorías legales o establecer cotizaciones de acuerdo con los requerimientos de los términos de referencia.

La etapa de desarrollo de un proyecto, en cualquiera de sus fases, involucra necesariamente los diversos departamentos de la compañía y la participación de los proveedores y contratistas en función de los requerimientos técnicos, la escala del proyecto y el sector al que se le ofrecerán los servicios de ingeniería. Tienen especial relevancia en esta fase quienes acreditan estudios especializados, servicios técnicos y/o logísticos y los que suministran equipos y materiales requeridos por el cliente para el desarrollo de las etapas de su proyecto.

Los procesos transversales y de soporte, de vital importancia para la viabilidad de las operaciones requeridas por el negocio, necesitan diversos tipos de bienes y servicios que se incorporan para el desarrollo de los proyectos del cliente, o como parte de la gestión general de la compañía, a los cuales pertenecen proveedores y contratistas que ofrecen asesoría legal, servicios de comunicación, administrativos y financieros o de tecnología informática, por ejemplo.

Como explicamos en el capítulo sobre nuestro compromiso con este grupo de interés, la compañía tiene establecidas directrices y procedimientos que definen los aspectos funcionales y normativos para involucrar a los proveedores y contratistas en cada uno de los procesos y para asegurar que nuestro relacionamiento responde al interés mutuo de conformar alianzas estratégicas que contribuyan a satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros clientes, en óptimas condiciones de calidad y competitividad.



Actualmente contamos con

206

**proveedores y contratistas
nacionales e internacionales
evaluados**, en países como
Colombia, México, Perú, Estados
Unidos, Francia, Italia y España.





Asociaciones y organizaciones



► Nacionales

Asociación Nacional
de Empresarios
de Colombia

Cámara
Colombiana de
Bienes y Servicios
Petroleros

Cámara
Colombiana de la
Infraestructura

Cámara de
Comercio Italiana
para Colombia

Cámara Colombiana
de la Construcción

Cámara de
Comercio de
Bogotá

Fundación
Empresarios por
la Educación

Fundación Ideas
para la Paz

Corporación
Programa de
Desarrollo y Paz
del Magdalena
Medio

Unidad de
Conocimiento



Somos **firmantes del Pacto Global de las Naciones Unidas.**

Pertenecemos a **Guías Colombia.**
Es una iniciativa multiactor, para la cual la Fundación Ideas para la Paz ejerce la secretaría técnica.



► Internacionales

American Society
of Mechanical
Engineers

International
Society of
Automation

Institute of
Electrical and
Electronics
Engineers, Inc.

Pacto
Global



Gobierno y gestión de ética

Órganos de gobierno

Los órganos de gobierno que se establecen y rigen por los estatutos de la compañía mantienen la estructura presentada en nuestro reporte del 2013 (páginas 26 y 27 en <http://www.tipiel.com.co/images/admin/Informe2013.pdf>); es decir, la Junta Directiva, que atiende las directrices estratégicas definidas por la Asamblea, está compuesta por un total de cinco miembros, con sus respectivos suplentes, quienes representan a los accionistas; dos de ellos son independientes y dos responden a actividades administrativas en la empresa.

El **Comité Ejecutivo**, que apoya al Gerente General en la toma de decisiones sobre la gestión integral de la organización, está conformado por el Gerente Operativo, la Gerente de Administración y Finanzas, el Gerente Comercial, la Gerente de Gestión Humana, Tecnología Informática y Logística, y los directores de Proyectos, de Producción, de Mercadeo Estratégico,

Nuevas Tecnologías y Licencias, de Proceso y de Programación y Control de Costos.

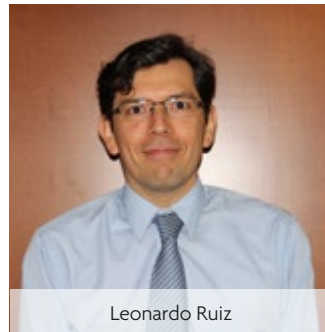
El funcionamiento de dichas instancias se rige por los estatutos de la compañía y, cuando hay lugar, por los protocolos internos para asegurar la idoneidad en la toma de decisiones.

De manera adicional y para efectos de gestión del modelo de sostenibilidad, se conformó un comité, responsable del análisis de los asuntos materiales y de la información básica del reporte anual. Participan en él los representantes de las gerencias, los jefes de HSE, Compras, QA/QC y el área de RSE, que actúa como coordinadora técnica (figura 2). Regularmente se reúne dos veces al año, o cuando se requiere analizar información o desarrollar un proceso particular; por ejemplo, para la validación de los asuntos materiales o definir, estructurar y validar los alcances del reporte de sostenibilidad.

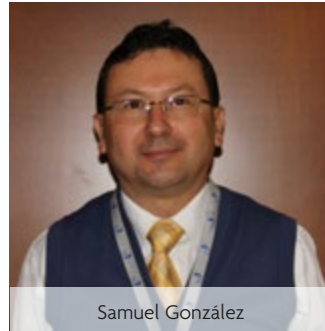
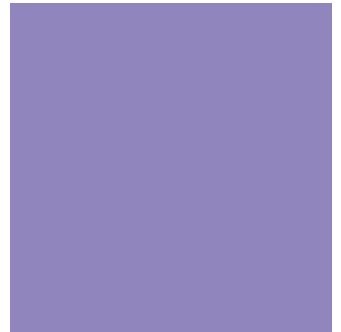
Comité Ejecutivo



Olger Sanguino



Leonardo Ruiz

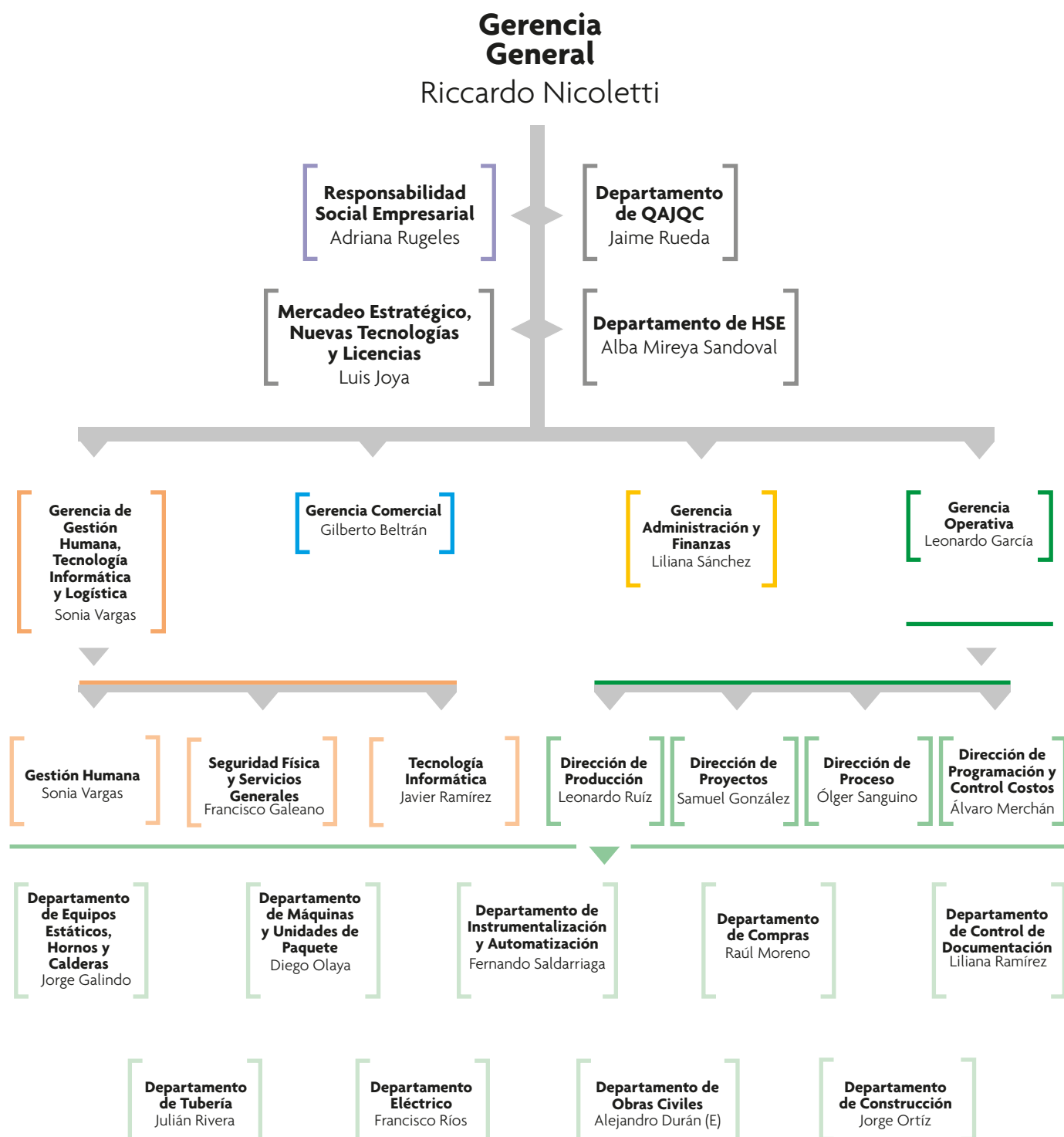


Samuel González



Álvaro Merchán

Figura 2.
Organigrama general



Comité Ejecutivo



Riccardo Nicoletti



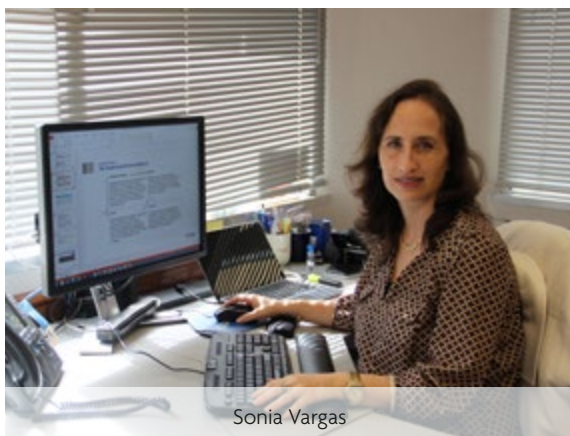
Liliana Sánchez



Leonardo Gracia



Gilberto Beltrán



Sonia Vargas



Luis Joya

Gestión de ética

Para nosotros, el comportamiento ético se puede entender como la forma de hacer lo correcto, como una decisión individual, en la que frente a diversas opciones elegimos aquella que nos asegura que actuamos de manera íntegra, respetuosa, honesta y responsable.

En el enfoque de nuestro código proponemos que para tomar una decisión sobre cómo actuar o tener claridad sobre lo que es o no correcto, pueden ser útiles, entre otras, dos reflexiones fundamentales:

1

¿Cómo me sentiría si mi forma de actuar apareciera en un medio de comunicación, fuera divulgada de manera general o conocida por mi familia?

2

¿Esta conducta afecta de manera negativa a Tipiel o a alguno de sus grupos de interés?

Para actuar en el marco de las reflexiones propuestas, contamos con directrices precisas y establecidas con claridad tanto en la política (figura 3) como en el Código de ética.

Política de ética

En las interacciones con sus grupos de interés, Tipiel se compromete a actuar con integridad, transparencia, equidad, justicia y en pro del bien común. Procura que en el ámbito

laboral estos valores sean practicados por cada persona de la Compañía de manera individual y colectiva. Las siguientes conductas son esenciales para el logro de este objetivo:



Manejar los negocios con los más altos niveles de integridad y de manera correcta, cumpliendo con los acuerdos establecidos en el Pacto Global.



Ofrecer igualdad de oportunidades a los proveedores y subcontratistas en un espíritu de competencia leal y de colaboración mutua.



Informar de manera correcta, clara y veraz para establecer comunicaciones efectivas entre las diferentes instancias de la organización, inclusive con los accionistas.



Evitar conflictos de intereses y en caso de presentarse, declararlos de inmediato.



Ética, no hay otra forma de hacer negocios.



Actuar con transparencia en los procesos de contratación, administración y manejo de los recursos y en la capacitación del talento humano.



Promover el desarrollo de competencias personales y profesionales que contribuyan al pleno cumplimiento de los objetivos individuales y colectivos.



No otorgar, directa o indirectamente, ningún tipo de beneficio con el fin de obtener favores ya sea de Clientes o Proveedores y abstenerse de ofrecer o aceptar regalos o invitaciones que tengan un valor comercial y que afecten la imparcialidad del juicio.



Promover conductas cooperativas con obras sociales y voluntariados que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de las poblaciones del área de influencia de los proyectos desarrollados por la Compañía.

[Nuestra compañía]

Las directrices, es decir, las expectativas de la compañía en torno al comportamiento ético, están organizadas con base en los procesos de relacionamiento con las partes interesadas, que incluyen las herramientas de gestión que se indican en la figura 4 y se detallan en la figura 5.

Figura 4.
Estructura básica del
Código de ética

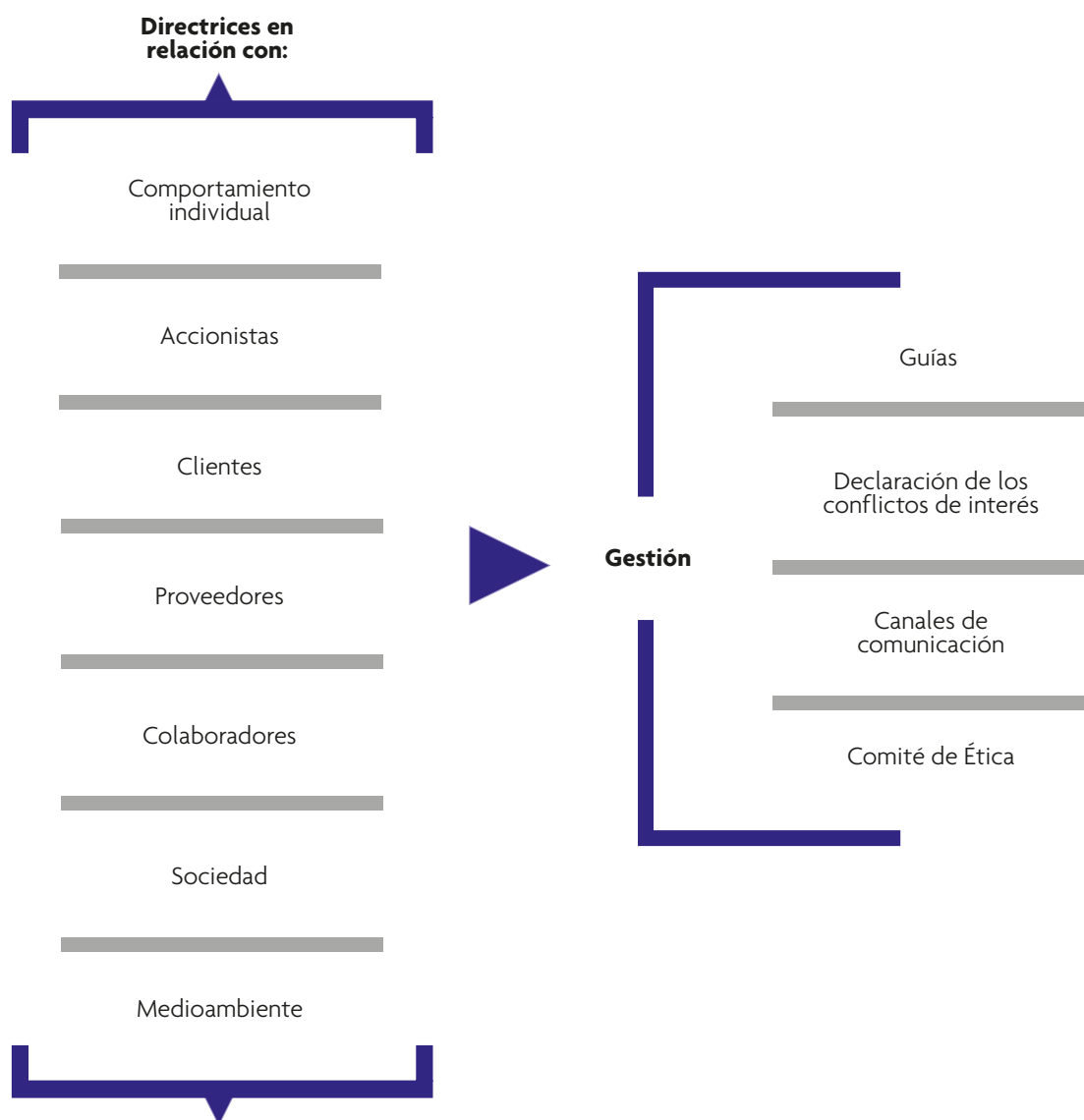
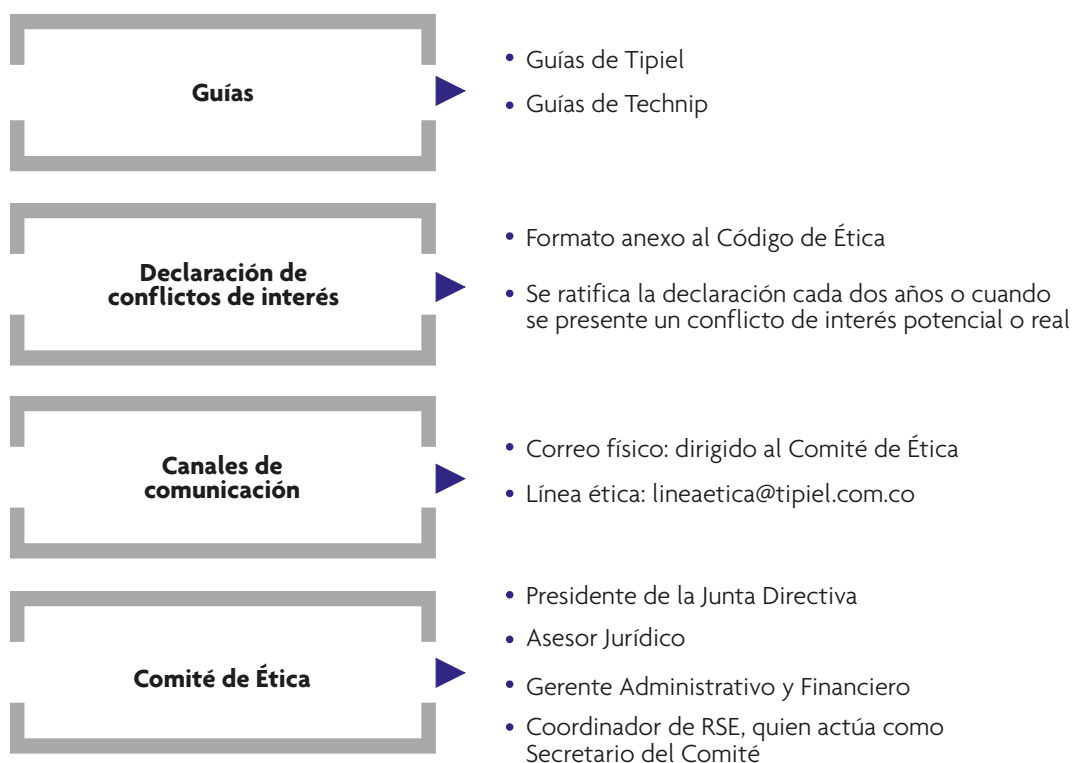


Figura 5.
Herramientas para la
gestión del Código de ética



Como indica la figura, hemos establecido mecanismos operativos, tanto para trabajar en torno a la cultura de la ética como para canalizar y gestionar los reportes sobre las posibles faltas al código, que pueden ser presentadas por cualquiera de nuestras partes interesadas. En el transcurso del año no recibimos reportes sobre posibles faltas al código de la compañía.

Durante el 2014 se divulgó la nueva versión del Código de ética al grupo de proyectos, y para el 2015 se tiene prevista

la socialización al total de los colaboradores de la compañía, simultáneamente con la declaración del conflicto de intereses.

De igual forma, para el 2015 fijamos como reto la realización de una encuesta interna que nos permita identificar la percepción de los colaboradores sobre las debilidades y fortalezas en torno a la gestión ética en la compañía, con el fin de trazar un plan de acción a partir del 2016, que contribuya a fortalecer la cultura de hacer lo correcto en Tipiel.

Gestión riesgos de corrupción

Tal como lo reportamos en nuestro informe del 2013 (página 32 en <http://www.tipiel.com.co/images/admin/Informe2013.pdf>), aseguramos la integridad y transparencia en la gestión del área financiera y contable, por medio de la estricta aplicación de los procedimientos del Grupo Technip, de la misma forma en que se utilizan los documentos necesarios para el análisis de los socios potenciales en el orden nacional o internacional.

La aplicación de las metodologías y matrices de gestión de riesgos referenciadas en el 2013 (página 35 en <http://www.tipiel.com.co/images/admin/Informe2013.pdf>) ha seguido su curso con resultados satisfactorios, dado que no se ha identificado ninguna afectación real o potencial en el desarrollo de las diversas actividades de la compañía.

Como también lo referimos en el capítulo sobre el compromiso con nuestros clientes en el presente informe, en el 2014 iniciamos el desarrollo

del Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SARLAFT), de acuerdo con los requisitos establecidos por la normatividad aplicable y vigente. El proceso requirió la participación de los departamentos de Administración y Finanzas, Comercial, Gestión Humana, Compras y RSE, así como del apoyo del asesor jurídico, de la Gerencia Operativa y del Gerente General. Se nombró al Oficial de cumplimiento y se identificaron los riesgos y las brechas, por lo cual cada departamento responsable estableció el plan de acción para asegurar los mecanismos de control.

Para el contrato con GMI, el socio para el desarrollo del proyecto Gasoducto Sur Peruano, ejecutado durante el 2014, fue absolutamente efectiva la aplicación del procedimiento “Know your partner (KYP)”, porque facilitó tanto la ejecución del proyecto como el futuro relacionamiento con este socio ante nuevas oportunidades de negocio en Perú.

Comunicación estratégica

La comunicación es un aspecto transversal a la organización, que se gestiona tanto en la parte interna como externa; genera una sola comunicación estratégica, encaminada a la alineación e integración de los colaboradores hacia la misión y los objetivos organizacionales, y apunta también al fortalecimiento de la identidad y cultura de nuestra compañía. La adecuada gestión de la comunicación incide en los procesos de relacionamiento con nuestros grupos de interés internos y externos, y es un medio efectivo para generar confianza y buena reputación de la organización.

La gestión formal de la comunicación organizacional se realiza desde el 2012, con el objetivo de trabajar en mejorarla internamente. Incluye la implementación de diversas iniciativas, medios y espacios, que se llevan a cabo para fortalecer la

comunicación ascendente y descendente, la generación de vínculos, el fortalecimiento de nuestra identidad como compañía y de la cultura corporativa.

El área de Comunicaciones gestiona cada año un Plan Regular de Comunicaciones y un Plan Integral de Comunicación Estratégica del año (que puede extenderse a año y medio). El Plan Regular contiene las actividades, medios y espacios de comunicación que son estables; se desarrollan en Tipiel desde que se inició el área, y su gestión es permanente. Por otro lado, el Plan Integral de Comunicación Estratégica obedece a aquellas nuevas actividades que han surgido con el objetivo de mitigar un problema u oportunidad de mejora en específico, y por eso este plan aparece después de analizar los diagnósticos o nuevas entradas.



Plan regular de comunicaciones

Los medios de información que se utilizan en Tipiel son principalmente los correos electrónicos corporativos, los fondos de escritorio (wallpapers), los impresos (pendones y afiches) y el boletín virtual Tipiel en Contacto, que se envía cada mes de forma interna a todos los colaboradores. Entre los espacios de comunicación se encuentra el evento interno Tipiel en Camino, que se realiza cada año, para entregar los resultados del año anterior y exponer las nuevas perspectivas. Este evento es organizado por el área de Comunicaciones para la Gerencia General.

Cada 15 días se llevan a cabo los desayunos con la Gerencia General, en los cuales participan cerca de 13 colaboradores, con el objetivo de compartir experiencias e inquietudes relacionadas con la compañía. En el 2014 se realizaron 17, con un promedio de 95% de satisfacción sobre este espacio.

Otros espacios de comunicación son los grupos focales, encaminados a ahondar en los aspectos que se deben mejorar en el ambiente laboral. En el 2014 se realizaron cinco grupos con los departamentos que requerían más atención en cuanto al ambiente laboral.

Plan Integral de Comunicación Estratégica

Como se mencionó anteriormente, el Plan Integral de Comunicación surge del análisis de los diagnósticos que se hacen para evaluar la gestión, no solo del área de Comunicaciones, sino del Departamento de Gestión Humana en general. Algunas de las acciones de este plan que se efectuaron en el 2014 fueron: el protocolo para reuniones primarias por departamento, la emisión del Procedimiento de Comunicaciones, la divulgación de la Política Salarial, la realización de grupos focales y Team Building por departamento, y el rediseño del boletín virtual, entre otras.

En la figura 6 se ilustran las actividades del Plan 2014-2015, según los aspectos que se debían fortalecer y mejorar en el Departamento de Gestión Humana. Si bien muchas son labores del área de Comunicaciones, la figura muestra los ejes estratégicos del Departamento de Gestión Humana, lo cual indica que realizamos un trabajo interdisciplinario y en equipo basado en cinco ejes, que son los fundamentos de la gestión del departamento que apuntan a los mismos objetivos. Las áreas de Administración de Personal, Desarrollo Humano, Selección, Bienestar y Comunicaciones trabajan en conjunto para mitigar y mejorar aquellos aspectos que demandan más atención.

Comunicación externa

Adicionalmente, Tipiel también gestiona la comunicación externa. Este trabajo se realiza entre la Gerencia Comercial y el área de Comunicaciones.

La comunicación externa se gestiona a través de la participación en eventos del sector, publicaciones en medios externos, la página web y las redes sociales. En el 2014 estuvimos presentes en Expo Oil & Gas en Bogotá, en el Congreso Petrolero de Barrancabermeja, en el Congreso de Ingeniería Química de Cartagena y en una Feria de la Universidad Nacional en Bogotá. También participamos en el Especial de Hidrocarburos de Publicaciones Semana y tuvimos pauta en el periódico Vanguardia Liberal. Por otro lado, se continuó con la publicación de pauta en el Especial de Hidrocarburos de empleo.com, que circula de manera impresa en El Tiempo, con el objetivo de reclutar nuevo personal. En el 2014 también elaboramos un nuevo folleto corporativo, con la información más importante de Tipiel y su trayectoria en sus 39 años.

El responsable de la gestión de la comunicación de manera transversal es el área de Comunicaciones, que hace parte de la Gerencia de Gestión Humana, Tecnología Informática y Logística.

Los mecanismos para evaluar la gestión de la comunicación son encuestas internas y sesiones de diálogo con los colaboradores.

Estas herramientas arrojan resultados cualitativos, en donde se pueden observar los avances que se han obtenido en materia de comunicación y se evidencia en qué aspectos se debe continuar trabajando. Si bien las encuestas revelan información importante de cómo se sienten los colaboradores respecto a

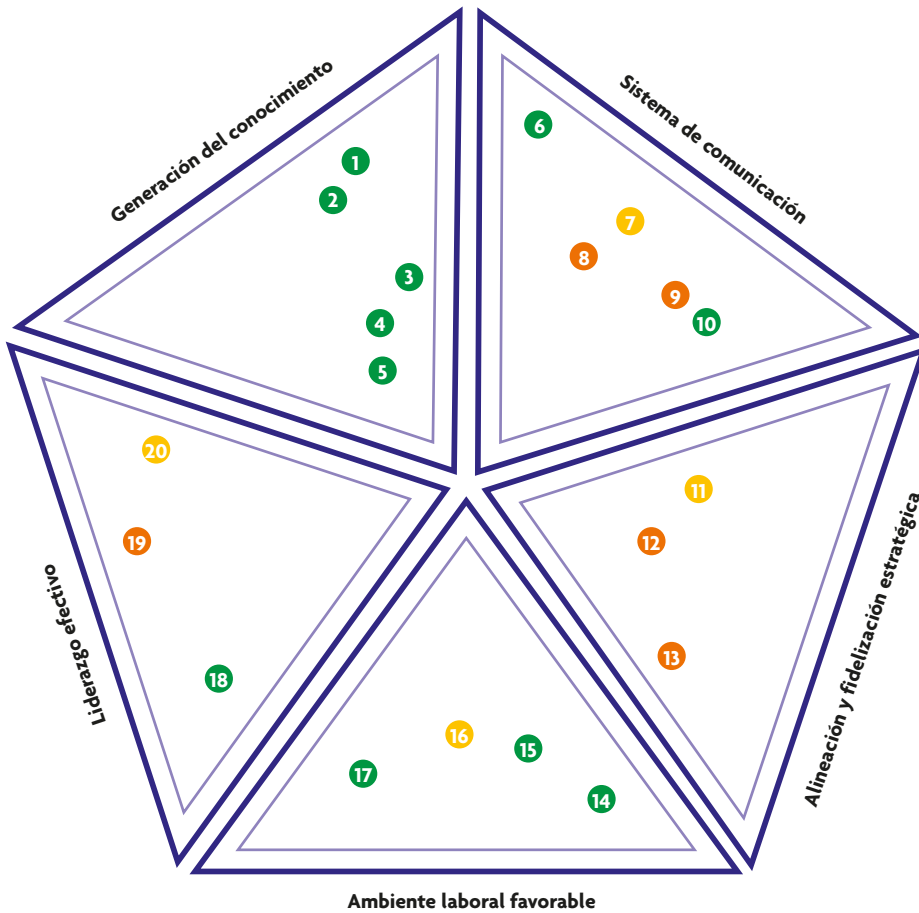
la comunicación, son las sesiones de diálogo las que permiten conversar directamente con ellos, ya que allí se reúnen entre 11 y 15 empleados, en un espacio tranquilo y confidencial, en donde se pueden expresar en torno a diversos aspectos y variables de la comunicación concernientes a Tipiel.

Esta información cualitativa se recopila y presenta a la Gerencia de Gestión Humana y a la Gerencia General. Con base en este informe se proponen planes y acciones para mitigar el impacto de aquellas variables que aún requieren una atención mayor.

La compañía ha tenido un cambio positivo de acuerdo con la gestión de la comunicación, pues ha aprendido a comunicarse asertivamente de diferentes formas. Sin embargo, es importante señalar que las nuevas iniciativas y planes deben actualizarse de manera continua y reformularse, con el objetivo de hacerles seguimiento, procurando siempre la gestión de una comunicación efectiva, oportuna y transparente.

Un reto importante a mediano plazo es encaminar con mucha más fuerza la comunicación hacia la gestión del sentido de pertenencia de los colaboradores, para fomentar la identidad de Tipiel y lograr una cultura organizacional más fuerte. Otro reto para los años que vienen es fortalecer la comunicación externa, generando estrategias para los diferentes grupos de interés externos y mejorando los medios y espacios de comunicación que actualmente existen. Esto permitirá obtener una sola estrategia integral y unificada, en donde las comunicaciones interna y externa trabajarán fusionadas, y reforzarán así la reputación e imagen de nuestra organización.

Figura 6.
Ejes estratégicos plan 2014-2015



Acciones finalizadas

- 1 Sistema de divulgación de lecciones aprendidas
- 2 Entrenamiento conformación equipos de alto desempeño
- 3 Taller Pasión por el servicio
- 4 Taller alineación criterios gestión del desempeño
- 5 Taller manejo del tiempo
- 6 Metodología reuniones primarias por departamento
- 10 Rediseño boletín virtual
- 14 Team building por departamento
- 15 Grupos focales
- 17 Seguimiento jefes según resultados de GPTW
- 18 Team building líderes

Acciones en proceso

- 7 Programa voceros y reporteros
- 11 Fortalecimiento inducción y pre: On Boarding
- 16 Plan de bienestar
- 20 Seguimiento plan individual evaluación 360° líderes

Acciones por realizar

- 8 Feria interna del conocimiento institucional
- 9 Conversatorios
- 12 Campaña identidad Tipiel: Misión, Visión, Valores
- 13 Concurso de valores
- 19 Taller marca liderazgo



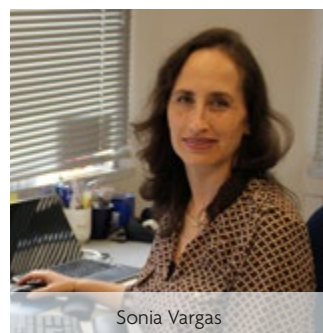
Comité de Sostenibilidad



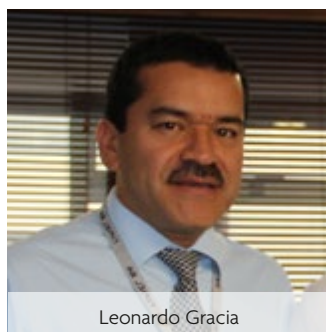
Liliana Sánchez



Riccardo Nicoletti



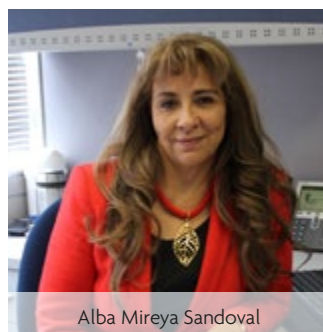
Sonia Vargas



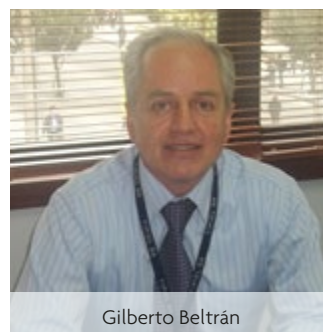
Leonardo Gracia



Raúl Moreno



Alba Mireya Sandoval



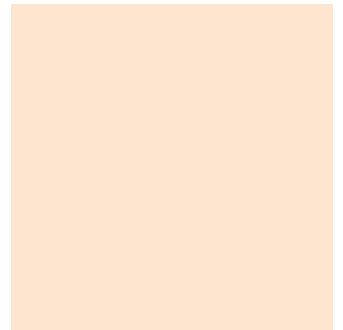
Gilberto Beltrán

2. Sobre este informe

En el año 2012 realizamos un análisis de materialidad que nos permitió estructurar el modelo de gestión de la sostenibilidad en la empresa, el cual llevamos a cabo basados en diálogos con grupos de interés prioritarios en la perspectiva estratégica de los líderes de la organización frente a los impactos sociales, ambientales y económicos del negocio, y en un estudio de las normas y estándares internacionales aplicables a nuestro sector.

Durante dos años reportamos con base en estos asuntos materiales.

Para el informe del 2014 **revisamos** nuestro análisis de materialidad, siguiendo las directrices del Global Reporting Initiative, versión G4, para la determinación de asuntos materiales y cobertura. La revisión busca también actualizar el análisis a los cambios de contexto, particularmente en el sector de petróleo y gas, al cual pertenecen la mayoría de nuestros clientes.





Aspectos materiales y cobertura

Para la **identificación** de asuntos se utilizó el análisis de materialidad previo, que contaba con 30 asuntos, los cuales se incluyeron en el modelo de gestión (ver informe 2013, págs. 20-21 en <http://www.tipiel.com.co/images/admin/Informe2013.pdf>), y la información obtenida mediante nuevos diálogos con los grupos de interés, realizados durante el primer semestre del año 2015. Asimismo, se tuvieron en cuenta variables asociadas al contexto de nuestra operación, en especial las prioridades de desarrollo del Gobierno Nacional, un potencial escenario de posconflicto y, como se mencionó anteriormente, la nueva coyuntura económica nacional e internacional marcada por precios bajos del petróleo.

Para la **priorización** se efectuó una ronda de entrevistas con los directivos de la organización y un taller con los gerentes y responsables de la gestión de la sostenibilidad, en donde se definieron los asuntos materiales con base en su importancia para nuestros grupos de interés y el impacto asociado a nuestra estrategia de negocio.

Lista de aspectos materiales

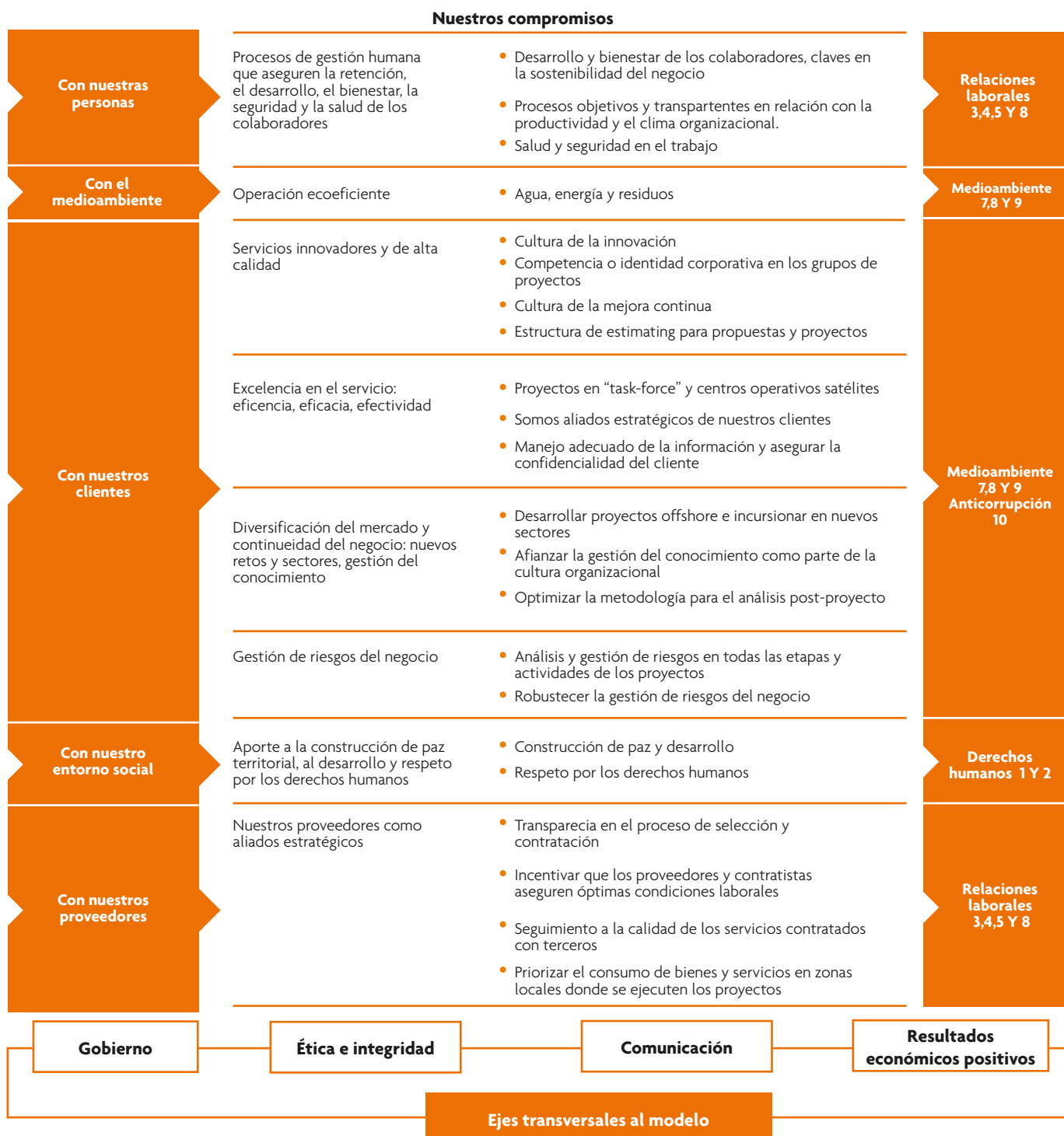
Con base en dicho análisis, a continuación se presenta la lista de asuntos materiales que se reportan en este informe de sostenibilidad y su respectivo aspecto GRI. Algunos asuntos materiales no cuentan con un aspecto GRI equivalente. En todo caso, y por tratarse de temas importantes para la gestión de la sostenibilidad de Tipiel, fueron incluidos y reportados siguiendo las directrices GRI G4; es decir, se reportan el enfoque de gestión del asunto y los indicadores de desempeño materiales, de acuerdo con nuestros sistemas de gestión y evaluación del desempeño.

Este análisis se aplica a la totalidad de las operaciones y proyectos de Tipiel S.A. en Colombia.

Tabla 1. Aspectos materiales

Asunto material	Aspecto GRI G4 relacionado	Cobertura del asunto
Resultados económicos positivos para asegurar la viabilidad del negocio.	Desempeño económico.	Dentro de la organización.
Gestión de riesgos de corrupción.	Lucha contra la corrupción. Prácticas de competencia desleal. Cumplimiento.	Dentro de la organización.
Procesos de gestión humana que aseguren la retención, el desarrollo, el bienestar, la seguridad y la salud de los colaboradores.	Empleo. Relación entre los trabajadores y la dirección. Diversidad e igualdad de oportunidades. Igualdad de retribución entre mujeres y hombres. Mecanismos de reclamación sobre prácticas laborales. Libertad de asociación y negociación colectiva. Capacitación y educación. Salud y seguridad en el trabajo.	Dentro de la organización.
Operación ecoeficiente: agua, energía y residuos.	Energía. Agua. Efluentes y residuos. Emisiones. Cumplimiento regulatorio general.	Dentro de la organización.
Servicios innovadores y de alta calidad.	Desempeño económico. Etiquetado de los productos y servicios.	Dentro y fuera de la organización (clientes).
Excelencia en el servicio: eficiencia, eficacia y efectividad.	Desempeño económico. Privacidad de los clientes. Cumplimiento regulatorio.	Dentro y fuera de la organización (clientes).
Diversificación del mercado y continuidad del negocio: nuevos retos y sectores.	N/A	Dentro y fuera de la organización (clientes).
Gestión de riesgos del negocio.	N/A	Dentro de la organización.
Gestión del conocimiento.	N/A	Dentro de la organización.
Ingeniería sostenible: diseño para mitigar impacto ambiental.	Productos y servicios. Mecanismos de reclamación ambiental.	Dentro y fuera de la organización (proveedores y clientes).
Aporte a la construcción de paz territorial, al desarrollo y respeto por los derechos humanos.	Consecuencias económicas indirectas. Prácticas de adquisición. Comunidades locales. Derechos humanos.	Dentro y fuera de la organización (comunidades y proveedores).
Nuestros proveedores como aliados estratégicos: igualdad de oportunidades, transparencia y evaluación integral.	Evaluación de las prácticas laborales de los proveedores. Mecanismos de reclamación sobre prácticas laborales. Evaluación de los proveedores en materia de derechos humanos. Mecanismos de reclamación en materia de derechos humanos. Evaluación ambiental de los proveedores. Mecanismos de reclamación ambiental.	Dentro y fuera de la organización (proveedores).

Esquema del modelo de sostenibilidad



Nuestros grupos de interés

y su participación

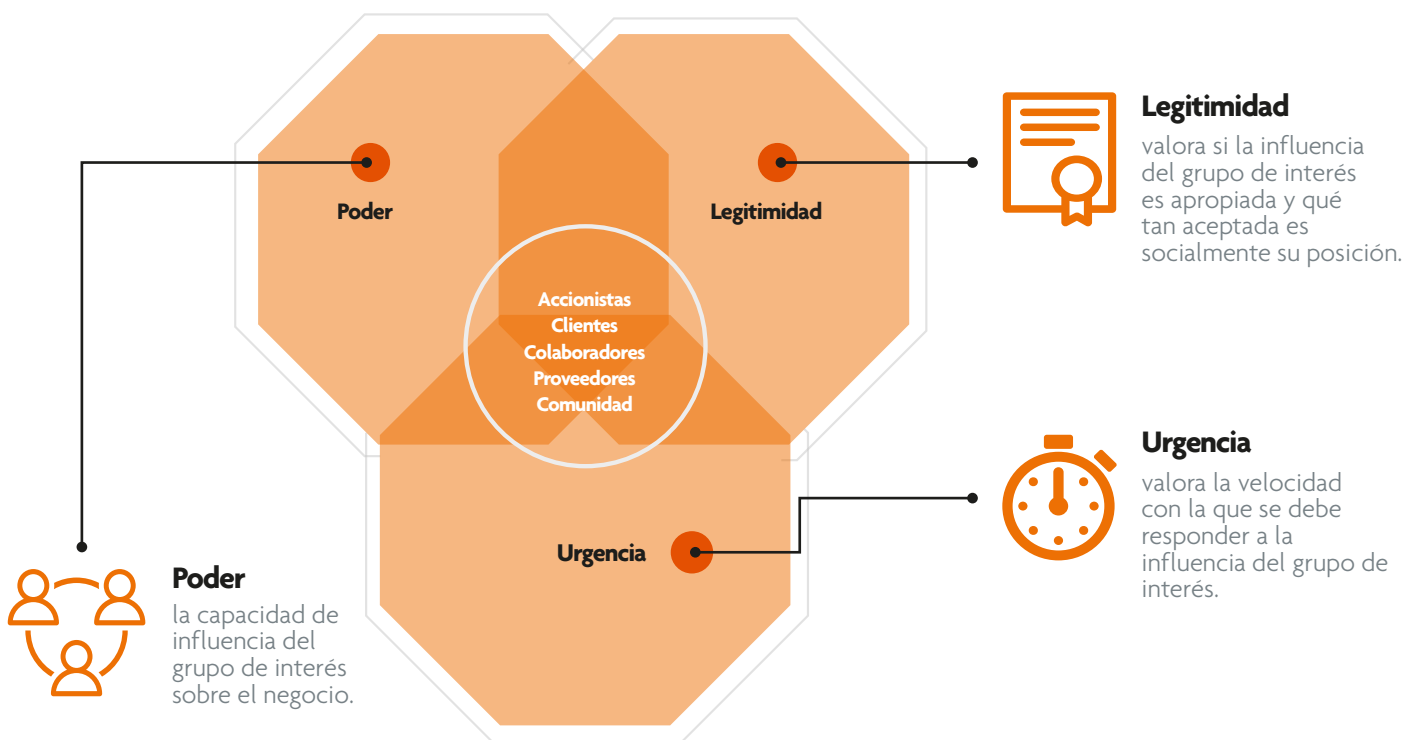
Desde que construimos el modelo de sostenibilidad en el año 2012 identificamos nuestros grupos de interés, considerando tanto aquellos sobre los cuales la compañía incide directa o indirectamente y los que pueden afectar o incidir en el desarrollo del negocio de Tipiel.

En la primera fase del proceso se definió una lista preliminar de grupos y subgrupos, identificados en función del tipo de

relación con la compañía; la posible afectación en diferentes ámbitos; la forma en que manifiestan o han manifestado sus intereses, y el grado de involucramiento en la gestión de temas de interés para la empresa.

Para realizar la priorización de los grupos de interés, en la segunda etapa, la alta dirección de la empresa los calificó en función de las siguientes variables (figura 1):

Figura 1.
Variables para priorizar los grupos de interés



[Sobre este informe]

Aquellos grupos que se encontraron ubicados en la intersección de las tres variables se definieron como los más relevantes para el desarrollo de nuestro negocio. Esto no quiere decir que sean los únicos con quienes nos relacionamos, pero sí los que ejercen más influencia en nuestra operación y con quienes debemos desarrollar estrategias apropiadas y efectivas para establecer una comunicación oportuna.

Como resultado del ejercicio de ese año y considerando la validación de la materialidad que realizamos para el proceso de transición a GRI G4, los grupos de interés para nuestra empresa son los siguientes, y para cada uno de ellos presentamos nuestro enfoque de participación:



Accionistas



Clientes



Colaboradores



Proveedores



Comunidad

Accionistas

La participación de los accionistas se lleva a cabo a través de diversas reuniones y comités:

1

Asamblea

Se realiza una vez al año con los accionistas inscritos en el “Libro de Registro de Acciones” o de sus representantes y con los miembros de la Junta Directiva, por lo regular en el mes de febrero. Se manejan temas estratégicos de la compañía, se aprueban los estados financieros, se examina la situación de la sociedad, se determinan las directrices en los diferentes ámbitos de desarrollo y crecimiento del negocio y se consideran las cuentas y balances para acordar la distribución de utilidades. Cuando se considere pertinente se pueden realizar asambleas extraordinarias, cumpliendo estrictamente con los protocolos establecidos en los estatutos de la compañía.

2

Junta directiva

Se reúne cada dos meses, para discutir sobre la gestión de los temas estratégicos identificados por la Asamblea, y se presentan nuevas propuestas o temas particulares a que haya lugar, de acuerdo con las condiciones del negocio o del sector. Su función es determinar las políticas de gestión y desarrollo de la compañía, así como asegurar que la gerencia y su equipo ejecutivo se ajusten a las políticas corporativas.

3

Business Operative Review (BOR)

Es una reunión que se realiza con el Grupo Technip alrededor de temas económicos y financieros.

4

Reunión Comercial

Es un comité que se realiza con el Grupo Technip, donde se discuten temas comerciales.

Tanto en la BOR como en la Reunión Comercial se hace una retroalimentación con el Grupo Technip, sobre los principales hechos de la compañía y la gestión de las directrices en relación con el desarrollo del negocio.

Los medios de comunicación más comunes son el correo electrónico y cartas formales de invitación que se utilizan para convocar a la Asamblea. Con cierta frecuencia también hay comunicación entre los accionistas de manera informal, ya sea por teléfono o correo electrónico.

Tanto en la Asamblea como en la Junta Directiva las decisiones siempre se toman de manera unánime. Con el Grupo Technip se toman decisiones en la BOR y la Reunión Comercial, en donde se hace una retroalimentación que permite establecer acuerdos.

Los lineamientos técnicos y organizacionales del Grupo Technip tienen una especial relevancia para nuestra compañía, debido a su amplia experiencia y liderazgo mundial en los servicios de ingeniería para el sector de petróleo y gas, por lo cual la interacción de los colaboradores del grupo con los departamentos y disciplinas de Tipiel es permanente y por diferentes medios de comunicación.

Clientes

El relacionamiento con los clientes se realiza de varias formas:



A través de reuniones de seguimiento de las oportunidades de negocio.



Con invitaciones a participar en los procesos de oferta, que son recibidas en su gran mayoría de forma electrónica (correo electrónico, página web) o por medio de correo físico.



Con reuniones durante la ejecución de los contratos.

La comunicación con el cliente puede ser permanente, parcial o puntual, en función de la escala y complejidad de los requerimientos técnicos del proyecto. Generalmente está direccionada por el Gerente del Proyecto, quien es el responsable de canalizar y facilitar los procesos y medios de comunicación e intercambio de información que requieran las partes para el desarrollo del proyecto.

En la ejecución de los proyectos es normal que se presenten situaciones imprevistas, que deben ser manejadas con los diferentes grupos de

interés afectados. Estos contratiempos son revisados caso por caso para dar la solución más adecuada a cada circunstancia.

Las cuestiones generadas por nuestros clientes generalmente son atendidas por el grupo del proyecto, con el objetivo de establecer acuerdos y lograr aprobaciones en los tiempos estipulados. El equipo trabaja en unión con el Departamento de QA/QC, que se encarga de establecer los procedimientos y realizar seguimiento para asegurar la calidad de los procesos y entregables de la compañía.

Colaboradores

La participación de los colaboradores es permanente. Se cuenta con diversos espacios de comunicación en los que los empleados pueden participar, como los desayunos con la Gerencia General, que se realizan con grupos de colaboradores cada 15 días; el evento *Tipiel* en camino, en donde la Gerencia hace la entrega de resultados y nuevas perspectivas, y los grupos focales o sesiones de diálogo. Estos grupos se convocan con el objetivo de reunir un grupo determinado de colaboradores en un espacio tranquilo y confidencial, en donde pueden expresar lo que piensan y sienten acerca de ciertos aspectos de la compañía. En estas sesiones pueden tratarse los temas del ambiente laboral o el de comunicación.

Por otro lado, la participación de los empleados puede determinarse a través del boletín virtual *Tipiel* en contacto, los correos corporativos y principalmente el de Comunicaciones, las encuestas que se envían desde la Gerencia de Gestión Humana y las reuniones de departamento, las cuales son obligatorias y las debe gestionar cada jefe una vez al mes.

Igualmente hay otros mecanismos a través de los cuales participan los colaboradores, como son el COPASST y el Comité de Convivencia Laboral, donde intervienen en diversos eventos e invitaciones de parte del Departamento de HSE, así como en las actividades que realiza el área de Bienestar.

En las ocasiones que han surgido inquietudes o cuestiones por parte de los colaboradores, las han expresado a través de nuestros espacios de comunicación, como los desayunos con la gerencia, los grupos focales, las sesiones de diálogo, el COPASST el Comité de Convivencia Laboral o los correos corporativos. Estas inquietudes se resuelven, si es posible, en el mismo momento en que se expresan, si el espacio lo permite. De lo contrario, si se trata de nuevas propuestas, son estudiadas por el área pertinente y se incluyen dentro de los planes del año para llevarlas a cabo.



Reunión del COPASST

Proveedores

Para Tipiel, el grupo de interés correspondiente a los proveedores es calificado como Aliado Estratégico, ya que representa el principal apoyo para llevar a cabo de manera exitosa todos y cada uno de los proyectos. Los proveedores son la principal fuente de acceso a nuevas tecnologías, métodos de trabajo y Know How, en un mercado cada vez más exigente en términos de calidad, costo y tiempo. El desarrollo de proveedores locales ha sido un objetivo a largo tiempo dentro de nuestra organización. Las visitas a proveedores se consideran muy importantes para identificar fortalezas y puntos de mejora, así como el involucramiento paulatino dentro de nuestros proyectos ha permitido ayudar al crecimiento de proveedores en áreas como Calidad, HSE, Compras y Diseño.

Con los proveedores del exterior se ha formalizado una relación de confianza basada en el cumplimiento de lo establecido en las

órdenes de compra y contratos, buscando con esto mayor competitividad en términos de precios y entregas, para hacer que las ofertas presentadas por Tipiel a sus clientes tengan mayor probabilidad de éxito.

Por otro lado, las nuevas tecnologías suministradas por los proveedores hacen posible desarrollar proyectos con un mayor grado de precisión y calidad en un menor tiempo, como son los casos del Proyecto Gasoducto Sur Peruano y la topografía LIDAR; así se ofrece a nuestros clientes un mayor valor agregado. Asimismo, la incursión en nuevos mercados, como el de Perú, ha permitido trabajar con proveedores locales, de modo que se generan nuevos retos para nuestra organización, como es el de identificar fortalezas y debilidades dentro de este nuevo entorno.

Las formas de interacción diaria con nuestros proveedores son diversas:

1

Por medio del sistema de seguimiento a facturación (SEFAC), el cual está configurado para el envío de las solicitudes de cotizaciones.



2

Para las compras en proyectos, la comunicación se lleva a cabo por medio del correo de la PM-BOX, a través de un correo oficial para cada proyecto.



3

Reuniones, acercamientos para negociaciones, visitas y teleconferencias con los proveedores que se encuentran en el exterior.



4

Las cotizaciones para compras de proyectos se dejan en la compañía en sobre sellado y se realiza un acta de apertura con el cliente.



Comunidades

Nuestro proceso de interacción con las comunidades con las cuales desarrollamos los proyectos de orden social, productivo, educativo y cultural está basado en los principios de respeto, credibilidad y confianza, que fundamentan un diálogo constructivo para trabajar en equipo, en función de la gestión de los proyectos que desarrollan las organizaciones y que nosotros facilitamos o acompañamos.

Como se trata de un trabajo cotidiano, los canales de participación y comunicación son permanentes, múltiples y dinámicos, y se definen con base en las necesidades particulares de cada organización y el estado de los proyectos en marcha. Es habitual que, como mínimo, se desarrollen reuniones semanales, en las cuales se planifican las actividades que se van a desarrollar y se realiza monitoreo y seguimiento a los compromisos adquiridos.

Adicionalmente, hay comunicación constante por correo electrónico y disponibilidad de tiempo de las personas del área para atención personalizada en las instalaciones de la empresa, a donde los representantes o miembros de las organizaciones sociales pueden acudir; de igual forma, se ha divulgado la información sobre la línea ética de la empresa y su importancia para reportar posibles faltas o afectaciones en relación con nuestro Código de ética o en el proceso de relacionamiento. El área de RSE lleva un registro interno sobre la gestión de cada proyecto comunitario, donde identifica y evalúa las oportunidades

de mejora, las acciones correctivas y preventivas, orientadas a mantener un proceso continuo de monitoreo, evaluación y seguimiento a los proyectos, con el fin de identificar y atender de manera oportuna la gestión prioritaria en cada uno de ellos.

Esta información es útil, además, para definir el plan de acción anual, para las reuniones periódicas de Revisión Gerencial y para los reportes al Sistema de Gestión de Calidad de la empresa, donde se lleva un indicador del cumplimiento del plan de acción del área.

Si bien se han expuesto algunas formas de interacción y participación de los grupos de interés, debemos fortalecer la estrategia de relacionamiento, para recoger de manera sistemática las dificultades o potencialidades en la interacción con las partes interesadas. De esta manera, como reto para los años 2016 y 2017, y con un gran potencial de oportunidad de mejora, se plantea profundizar en la definición de cuál será la estrategia de relacionamiento y cómo se continuará gestionando con cada grupo de interés. Para este nuevo reto se considerarán algunos aspectos, en los que nos debemos enfocar al analizar la relación con cada una de las partes interesadas: la herramienta de quejas y reclamos, la adecuada gestión de la encuesta de satisfacción de los clientes y la inclusión, en la página web de Tipiel, de los temas éticos y de sostenibilidad, como son la línea ética, el fuerte liderazgo en HSE y en temas de RSE y sostenibilidad.



Perfil de la memoria



La memoria, que tiene una periodicidad anual, cubre la gestión de la sostenibilidad desarrollada por nuestra compañía entre enero y diciembre del 2014. Ha sido elaborada de conformidad con la Guía en la opción esencial y no cuenta con verificación externa. En la tabla GRI, que se puede consultar al final de este informe, identificamos observaciones, cuando haya lugar, sobre alcances o limitaciones de la información reportada.






En el 2014 no se presentó ninguna circunstancia que implicara la reexpresión de memorias anteriores. Durante el periodo se realizó la validación de los aspectos materiales definidos en el modelo de sostenibilidad, los cuales no se modificaron de manera crítica o significativa, como se explicó en la sección “aspectos materiales y cobertura”.

Para atender las consultas sobre la memoria se designó a Adriana Rugeles Romero, quien ocupa en la compañía el cargo de Coordinadora de RSE; con ella se pueden comunicar en el correo electrónico arugeles@tipiel.com.co o al teléfono 332 02 00, extensión 2455.

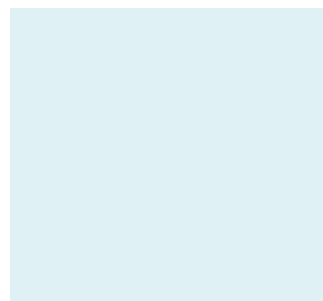
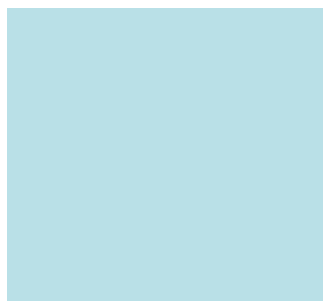




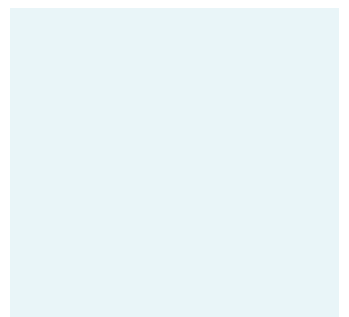
Nuestros compromisos

Compromiso con nuestras personas		48
Compromiso con el medio ambiente		80
Compromiso con nuestros clientes		92
Compromiso con nuestro entorno social		130
Compromiso con nuestros proveedores		140

[Con nuestras personas]



Con nuestras personas





Procesos de gestión humana

Procesos de gestión humana que aseguren la retención, el desarrollo, el bienestar, la seguridad y la salud de los colaboradores

Procesos objetivos y transparentes en relación con

la productividad y el clima organizacional



Tipiel es una compañía de ingeniería que presta servicios que requieren de un alto grado de especialización de los profesionales que ejecutan sus proyectos, la cual se alcanza a través de tres factores primordiales: el primero consiste en la selección del personal capacitado y con los conocimientos idóneos para la ejecución de los proyectos; el segundo, radica en la experiencia que adquieren a través de su permanencia en la organización y el tercero, es el desarrollo que logran los profesionales por medio de entrenamientos especializados inherentes al negocio. La conjunción de estos factores hace posible la calidad de los entregables de la compañía, y en esa medida incide de manera directa en la calidad de los proyectos que desarrollamos y, por tanto, en la vigencia y sostenibilidad del negocio.

La gestión del talento humano considerando desde la etapa de selección, hasta los procesos administrativos de retención y desarrollo, está estrechamente relacionada con el sentir de los colaboradores frente a la organización; es decir, constituye la medida del clima organizacional y repercute en forma positiva o negativa en los indicadores de productividad de la compañía.

Para garantizar lo anterior, el área de Gestión Humana es la responsable de llevar a cabo y administrar los procesos necesarios para asegurar que el talento humano cuente con las mejores condiciones para su desarrollo y para impactar positivamente las condiciones de sostenibilidad de la compañía.

La selección del personal clave en la sostenibilidad

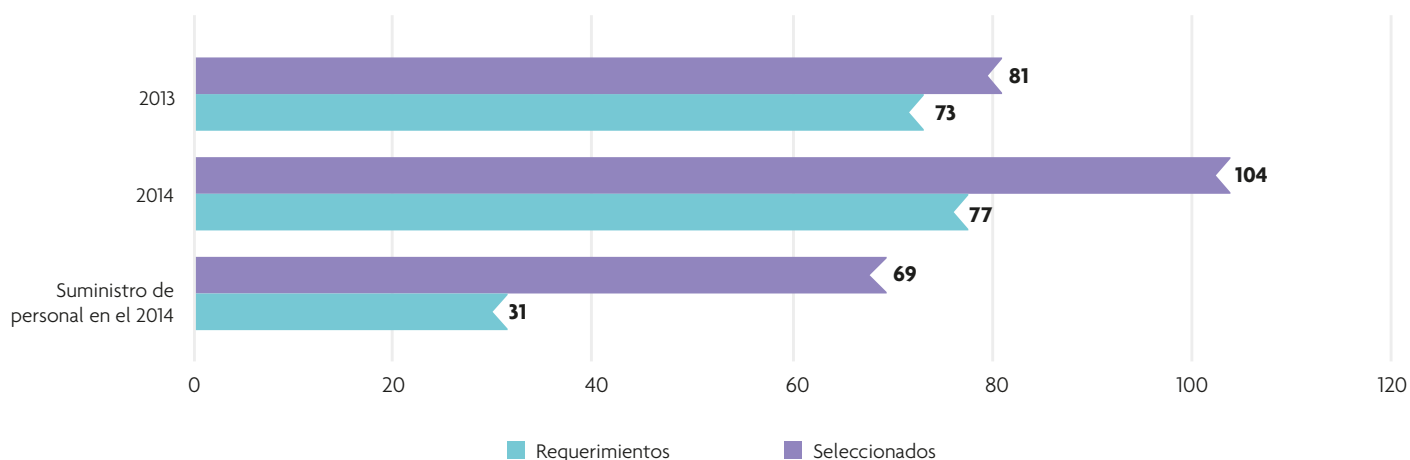
En la primera etapa del proceso el área de selección tiene la responsabilidad de escoger al candidato idóneo para ocupar las vacantes. Para este fin, ha identificado los perfiles específicos para los proyectos que se ejecutan, los cuales, sumados a los procedimientos de selección y a los procesos estandarizados y sistematizados de reclutamiento de personal, aseguran la selección del personal con el perfil técnico y las competencias comportamentales requeridas por las diferentes áreas de la compañía.

El proceso de selección cuenta con etapas clasificatorias, que se componen de pruebas de conocimiento y psicotécnicas, entrevistas y validación de la información presentada por los candidatos, además, el área se apoya en diferentes estrategias de selección y reclutamiento, con las cuales no solo está en condiciones de dar respuesta en los tiempos establecidos, sino sustentar los cambios que puedan surgir en la organización. Entre las estrategias adoptadas para la selección de personal se cuentan:

Suministro de personal. Con el fin de dar cumplimiento a los acuerdos establecidos con los clientes, debido a los picos de trabajo presentados en algunos proyectos en el último año, Tipiel

tuvo la necesidad de contratar personal por lapsos determinados, y para ello recurrió a la selección y contratación por medio de suministro de personal.

Procesos de selección por año



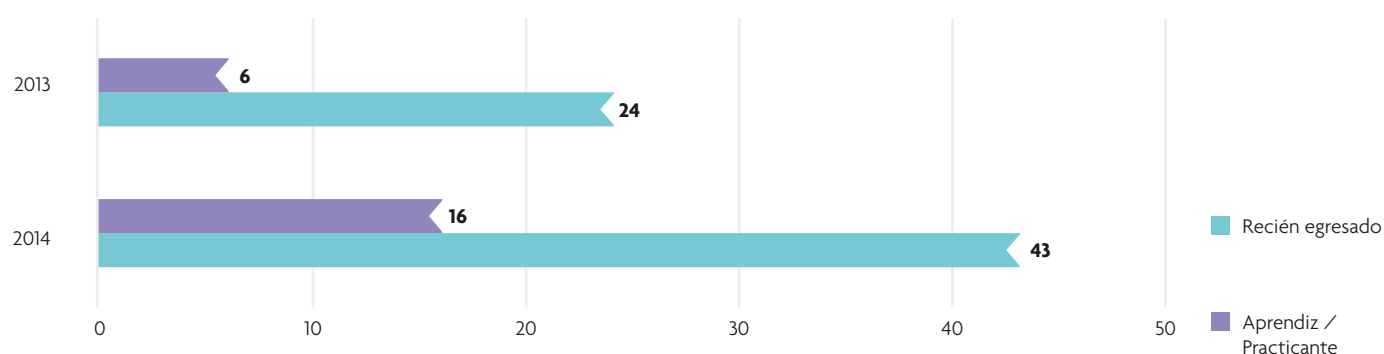
En el 2014 se seleccionaron 104 nuevos colaboradores directos y 69 temporales; para este año, la empresa implementó la estrategia de contratar los servicios de suministro de personal con experiencia en el sector, para cubrir la demanda especializada

y temporal requerida para la ejecución de los proyectos. Durante el 2013 se seleccionaron 81 perfiles diferentes; sin embargo, no fue necesario implementar dicha estrategia, debido a que se distribuyó la carga laboral a través del tiempo.

Incremento cupo SENA. Debido al crecimiento proporcional que ha tenido la compañía a través del tiempo, en el 2014 el SENA amplió el cupo asignado para la vinculación de aprendices y practicantes; esto generó un mayor número de requerimientos de estudiantes en práctica, con conocimiento en temas técnicos,

para apoyar las labores en los diferentes departamentos de la organización, de modo que se crearon espacios de aprendizaje y de transferencia de conocimiento, así como compromiso social e igualdad en los procesos de selección que se realizaron para los estudiantes técnicos, tecnológicos y profesionales.

Aprendices y recién egresados seleccionados por año



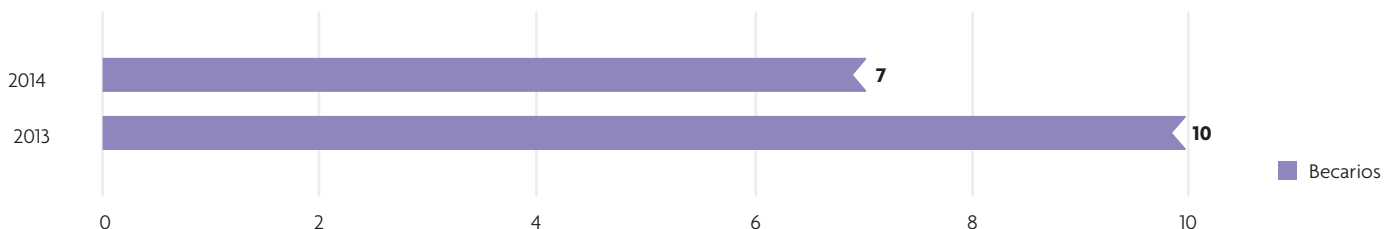
Tipiel se interesa en promover la formación de los estudiantes de carreras técnicas, tecnológicas y profesionales, ofreciéndoles un espacio de desarrollo y crecimiento profesional. Gracias a este interés y al incremento de cupos con el SENA, en el 2014 se evidencia un crecimiento en el número de aprendices y practicantes, frente al 2013.

Plan Semilla. El programa tiene el propósito de incorporar al equipo de trabajo de Tipiel a los mejores estudiantes de carreras técnicas, tecnológicas y profesionales. Para este fin ofrece a los jóvenes la posibilidad de vinculación como primer empleo, procesos permanentes de formación y

proyección profesional. En el 2014 se vincularon 59 estudiantes en práctica y recién egresados de diferentes carreras, de modo que se presentó un incremento en comparación con el 2013 donde se vincularon 30 estudiantes.

Plan Becarios. Busca el traslado de profesionales a la sede de Technip en Roma, para que profundicen su conocimiento y puedan desarrollar habilidades en manejo de idiomas. Una vez retornan a la sede en Bogotá, deben ser gestores de conocimiento, contribuir a la formación de los colaboradores y al intercambio de culturas y de conocimientos técnicos con el equipo de profesionales de la compañía.

Profesionales becarios



[Con nuestras personas]

Procesos de selección regionales. Tipiel continúa interesada en ampliar la vinculación de aprendices y practicantes de carreras técnicas y profesionales en las diferentes regiones donde ejecuta proyectos; por esta razón, el área de selección continúa fortaleciendo sus vínculos con universidades e instituciones ubicadas en esas zonas, valiéndose además de referidos y de portales de empleo, para generar una mayor oportunidad de trabajo a profesionales y técnicos locales recién egresados, con los que se busca abrir espacios de conocimiento y formación.

En el 2014, los procesos de selección estuvieron focalizados en Bogotá, Barrancabermeja y Villavicencio, y el personal fue ubicado a partir de los diferentes medios de reclutamiento; uno de los mayores retos, consistió en colocar personal local o de la región de influencia de Barrancabermeja y Villavicencio, con los años de experiencia y conocimientos específicos exigidos. Esto evidenció que algunas carreras profesionales o tecnológicas claves para Tipiel, no están incluidas en los programas académicos de las universidades o institutos de estas ciudades, razón por la cual se realizó una sensibilización a las instituciones contactadas sobre la importancia e implementación de dichas carreras.

Fuentes de reclutamiento por año



En el 2014, Tipiel fortaleció sustancialmente sus alianzas con universidades e instituciones ubicadas en las regionales en donde la compañía está presente y lleva a cabo sus proyectos.

Personas seleccionadas por región

1

Barrancabermeja

2013	2014
10	6

2

Bogotá

2013	2014
60	90

3

Puerto López

2013	2014
0	1

4

Villavicencio

2013	2014
11	7



[Con nuestras personas]

En el 2014 los procesos de selección en los centros operativos de Barrancabermeja y Villavicencio evidenciaron una leve disminución, de forma que se requirió un mayor número de personas para nuestra sede en Bogotá; sin embargo, el área de selección continuó manteniendo los vínculos ya creados en las regionales, a través de iniciativas como el primer empleo.

Para el 2015, el área de selección continuará consolidando sus fuentes de reclutamiento, para lo cual ampliará los canales de convocatorias a fin de contar con hojas de vida de personal especializado según las áreas técnicas que tenemos en la compañía y en las regiones donde se desarrollan los proyectos.

Se realizó una verificación de los procedimientos, para asegurar que están estructurados de acuerdo con los requerimientos y son adecuados para atender las nuevas condiciones del mercado. El área de selección se prepara para nuevas demandas de proyectos en

regiones en donde aún no estamos presentes, pues es muy probable que la disminución de proyectos en el sector de hidrocarburos implique un desafío, que nos exige estar preparados para tener los recursos de personal identificados y poder cumplir según los cambios que se están dando en los proyectos en relación con tiempos, y seguir posicionando a Tipiel como una empresa que responde ante los cambios coyunturales establecidos con nuestros clientes, pero que también brinda oportunidades de progreso personal y profesional.

Con ello podremos disminuir el tiempo de respuesta y presentar perfiles más ajustados a las necesidades de la organización; este es un reto dinámico y constante que puede presentarse en el tiempo, pero debemos estar preparados para seguir evidenciando que somos una organización que logra adaptarse a los cambios, que busca mantener la sostenibilidad de sus colaboradores y preservar el hecho de ser incluyentes y pluralistas cuando realizamos proyectos para el sector.



El bienestar de los funcionarios y su permanencia en la organización

Son varias las iniciativas de Tipiel para generar un ambiente que propicie la retención del talento humano, las cuales son desarrolladas por el área de Gestión Humana que soporta las necesidades administrativas bajo unos procesos que van más allá del cumplimiento de la ley y que incluyen la administración de beneficios extralegales que ofrece la empresa.

Para asegurar que los colaboradores accedan a los beneficios establecidos, los procesos administrativos y

los reglamentos internos son de conocimiento del total de la compañía, y con el fin de facilitar el acceso a la información necesaria, el área de administración genera espacios de interacción entre los empleados y los asesores externos de las entidades que les administran sus recursos y beneficios.

En el 2015 el área de administración de personal establecerá nuevos mecanismos de consulta para que las personas puedan acceder a su información laboral, en menor tiempo y de manera más efectiva.

Certificación Top Employer

Otra de las iniciativas desde la gestión del talento humano, es la Certificación Top Employer, la cual fue otorgada a Tipiel entre un selecto grupo de Top Employers. Consiste en un estudio que incluye un proceso analítico, el *HR Best Practices Survey*, a través de una encuesta a fondo que evidencia todas las prácticas relacionadas con la oferta a los colaboradores. La validez está dada porque todas las respuestas son auditadas de forma independiente y arrojan un análisis profundo de las condiciones laborales de las organizaciones que se someten a esta evaluación. La certificación solo la obtienen quienes

cumplen con las mejores condiciones laborales dentro de la región en la que se evalúan (país, continente). En el 2014, Tipiel fue reconocida como Top Employer Colombia. Asimismo, este estudio es muy útil para identificar aquellos aspectos en los que hay oportunidades de mejora para robustecer su gestión como un gran empleador. Diferentes centros de Technip en el mundo también han sido certificados por Top Employers.

La oferta de Tipiel para la certificación Top Employer fue evaluada bajo los siguientes criterios:



Estrategia de talento



Planificación de la plantilla



On - Boarding



Aprendizaje y desarrollo



Gestión del desempeño



Desarrollo del liderazgo



**Gestión de carrera
y sucesión**



Compensación y beneficios



Cultura

Salarios justos

Con base en el seguimiento a las condiciones del mercado y en aras de mantener la competitividad, Tipiel realiza una encuesta salarial detallada con la empresa especializada Hay Group, por medio de la cual mantiene un monitoreo constante de la dinámica salarial del mercado. Periódicamente revisamos el mapa de cargos, con el fin de hacer ajustes salariales de acuerdo con los requerimientos del negocio cuando así sea solicitado, y mantenemos a través de estas dos iniciativas, sistemas salariales enmarcados dentro de las cualidades de transparencia, equidad, competitividad y objetividad.

A fin de continuar con el fortalecimiento de procesos que aumenten la retribución del colaborador, alineado con los objetivos estratégicos, en el 2014 se desarrolló un modelo de **Asignación Anual Variable**, el cual se basa en tres tipos de resultados: de la compañía, del área e individuales. El objetivo es reconocer a los colaboradores el valor agregado que brindan con los aportes que realizan en diferentes ámbitos, mejorar el clima organizacional, estimular la creatividad y la innovación, y viabilizar los mecanismos de retención de nuestro talento humano.



Buen clima organizacional como resultado de la gestión del talento humano

Tipiel busca conocer de primera mano el impacto que sus procesos causan en sus colaboradores; por eso, cada dos años mide su ambiente laboral a través de la encuesta liderada por Great Place to Work Institute. Con esta medición se conoce la percepción de los empleados frente a los mecanismos de comunicación con sus líderes, sus pares y con la misma organización; se mide también la satisfacción del empleado con su remuneración y su percepción frente a la oferta de beneficios y desarrollo.

La primera medición de clima laboral se realizó en el 2011. Se obtuvo un índice de ambiente laboral (IAL) de 64,4, valorado como *Satisfactorio*. Esta primera medición reveló aspectos de mejora en los que la organización ha venido trabajando y por lo cual en el 2013, año en que se realizó de nuevo la encuesta, se obtuvo una calificación de *Muy Satisfactorio*, resultado que evidenció así los logros de las iniciativas llevadas a cabo. Con las oportunidades de mejora, producto de la última encuesta, se puso en marcha un segundo plan para gestionar el ambiente laboral durante el 2014.

Dentro de las iniciativas de clima ejecutadas este año, Tipiel llevó a cabo cinco grupos focales con cinco departamentos, reuniones que tienen como objetivo conocer las acciones que se pueden llevar a cabo para mejorar la relación jefe-empleado, empleado-compañeros.

Los resultados de la encuesta se divulgan a toda la organización por medio de un correo electrónico para presentar el indicador global, y en reuniones por departamentos en un espacio abierto, donde se exponen los resultados de acuerdo con los criterios y variables evaluados.

La medición de clima constituye un aspecto de gran importancia para Tipiel, ya que aporta información de primera mano que posibilita la mejora, el cambio o inclusión de los ámbitos que gestiona la organización; por eso nos proponemos seguir aumentando la calificación en ambiente laboral, mejorando sus procesos y planes para consolidarnos como un gran lugar para trabajar.



Desarrollo y bienestar de los colaboradores,

claves en la sostenibilidad del negocio

El talento humano es el motor de nuestro negocio, las personas son la razón por la cual Tipiel brinda las mejores condiciones laborales y propicia el ambiente organizacional necesario para generar una cultura de excelencia.

La continuidad de las personas en la organización hace posible que en el desarrollo permanente de sus funciones en los proyectos de ingeniería adquieran experiencia y nuevos conocimientos, con los cuales se incrementan los indicadores de calidad de nuestros servicios, se permite la fidelización de clientes, la consecución de nuevos proyectos, y por ende, la vigencia y sostenibilidad de la compañía. Los aportes que hacen a la organización las personas,

desde su experiencia y conocimiento, están estrechamente relacionados con el buen uso de los recursos, teniendo en cuenta que de esta manera se disminuyen los reprocesos y se generan utilidades bajo una lógica de innovación.

Para garantizar la continuidad de las personas en la organización, la gestión del talento humano en Tipiel está direccionada hacia la atracción, el desarrollo integral, la protección y la retención; por ello, la empresa cuenta con procedimientos organizacionales y operacionales que se enfocan en el desarrollo profesional y laboral de sus colaboradores, y con un programa de bienestar que busca mejorar la calidad de vida de quienes hacen parte de la compañía.

Procesos de desarrollo profesional

En Tipiel contamos con políticas y procedimientos que apuntan al desarrollo del personal de la compañía. La evaluación de desempeño, además de revisar el cumplimiento de los objetivos de los colaboradores, identifica las aspiraciones profesionales y necesidades de entrenamiento, información que nos permite la realización de otros procesos, como: los planes de entrenamiento, de desarrollo, de movilidades y de sucesión. Los resultados de esta evaluación se socializan con las partes involucradas.

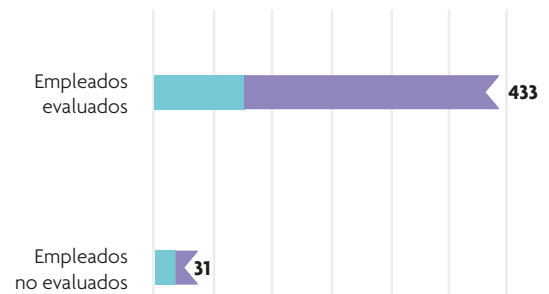
Adicionalmente, Tipiel evalúa las competencias técnicas y comportamentales de sus colaboradores, con el objetivo de

identificar el nivel de ajuste entre el perfil tipo de cada cargo vs. el perfil profesional, lo que permite realizar planes de entrenamiento alineados a las brechas reales detectadas. En el 2014, el equivalente al 91% de las personas vinculadas a la compañía tuvo la oportunidad de vivir el proceso.

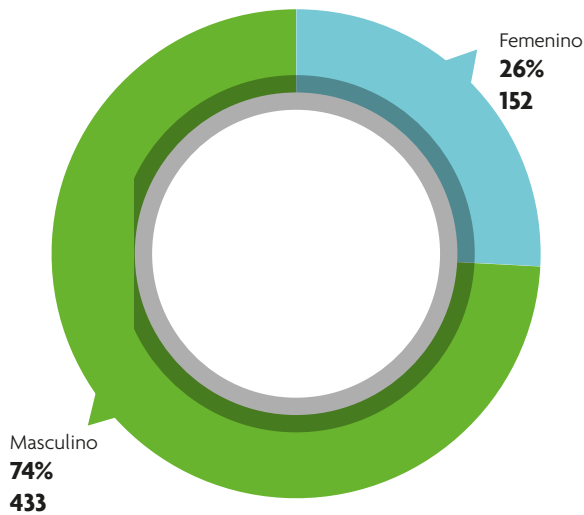
La evaluación de desempeño se aplica al personal directo; es decir, no considera el que ha sido suministrado por terceros. En el 2014, se evaluaron 585 colaboradores, 152 mujeres y 433 hombres.

Con el fin de asegurar una adecuada evaluación de desempeño, se establecieron criterios para la cobertura de aplicación, como son antigüedad y cargos críticos. Por lo anterior, en el 2014, 70 personas no cumplían con los criterios para hacer parte de la campaña. A continuación se detalla el personal mencionado:

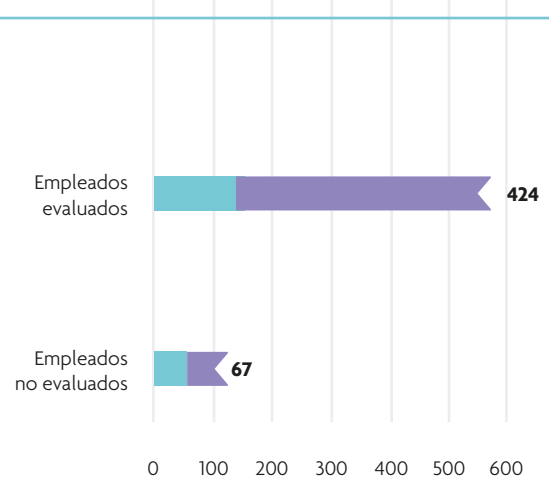
2014



Evaluación de desempeño según género



2013



■ Femenino ■ Masculino

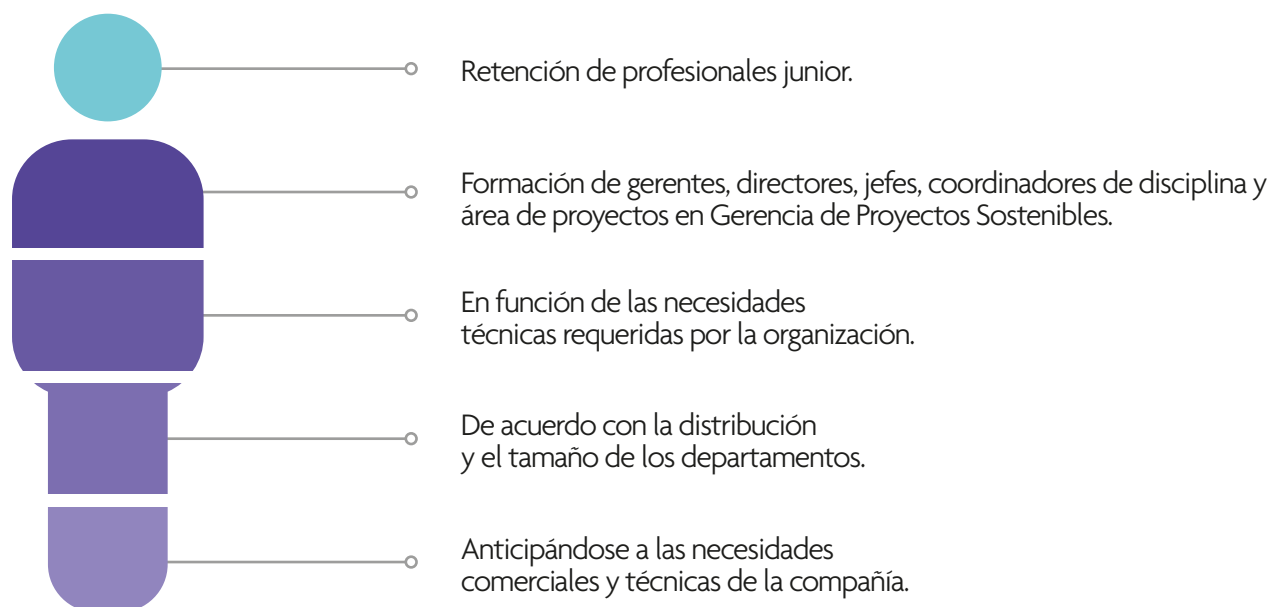
Los planes de entrenamiento se crean anualmente, con base en los resultados de las evaluaciones de competencias, y de desempeño, la estrategia y los objetivos de la compañía; estos planes están compuestos de competencias técnicas, comportamentales y programas de desarrollo institucional.

[Con nuestras personas]

Se consideran entrenamientos de competencias técnicas todos aquellos que conducen a la adquisición de conocimientos y habilidades operativas que contribuyen a mejorar, en tiempo y calidad, el trabajo que se realiza. Los entrenamientos de competencias comportamentales, por el contrario, son programas que permiten desarrollar y fortalecer las competencias del “Ser”, como el liderazgo, el trabajo en equipo y la comunicación, mientras que los entrenamientos en desarrollo institucional son aquellos que buscan fortalecer valores clave para la organización, como es el caso de

Pulse y Quartz, dictados durante el 2014, y cuyo objetivo estaba centrado en incentivar la importancia de aplicar los comportamientos de HSE y calidad, respectivamente.

En el 2014 invertimos 50.688 horas hombre (hh) en la formación de nuestros colaboradores, con una reducción del 31,5% respecto al año 2013, periodo en el que se invirtieron 74.000 hh. Esta tendencia obedece a una estrategia de la compañía, en la que se buscó focalizar los entrenamientos a determinados grupos, bajo los siguientes criterios:



Con el objetivo de trabajar en la gestión del conocimiento, Tipiel promueve la realización de entrenamientos internos, los cuales consisten en la transferencia de conocimiento de parte de los

colaboradores con mayor preparación o experiencia; asimismo, efectúa entrenamientos con proveedores externos calificados en temas y perfiles específicos.

Horas de entrenamiento por departamento y género

Departamento	Femenino		Masculino		Horas de entrenamiento	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Gerencia Comercial	44	108	133	337	177	445
Programación y Control	2.428	2.310	2.712	1.316	5.139	3.626
Administración y Finanzas	353	370	406	359	759	729
Gerencias	166	144	312	236	477	380
Recursos Humanos	318	598	226	321	544	919
Tecnología Informática	77	118	987	568	1.063	686
Otros soportes	1.089	646	130	130	1.218	776
Calidad, HSE, Seguridad	1.907	1.037	1.142	1.440	3.049	2.476
Departamentos de Ingeniería	11.774	8.800	34.238	21.545	46.012	30.345
Proceso	862	1.469	7.832	3.413	8.694	4.882
Compras	263	166	808	1.319	1.071	1.486
Dirección de Proyectos	758	396	2.057	1.665	2.815	2061
Nuevas Tecnologías			3	12	3	12
Construcción			2.780	1.735	2.780	1.735
Otros soportes administrativos*	199	130			199	130
Total	20.238	16.292	53.766	34.396	74.000	50.688

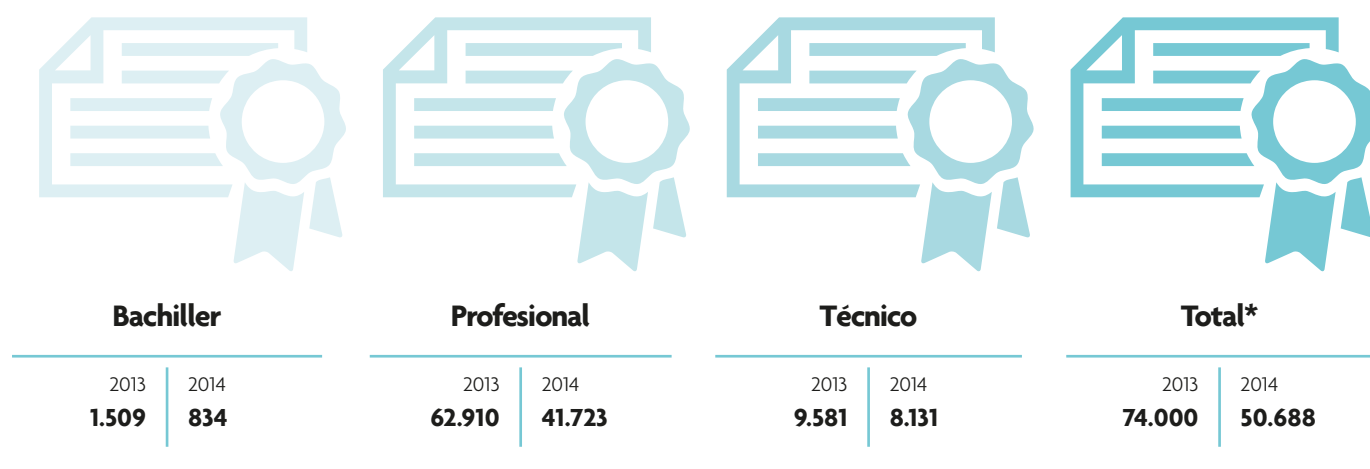
* Estas horas incluyen las personas contratadas como suministro por la compañía.

[Con nuestras personas]

Se evidencia una reducción de horas frente al 2013, como consecuencia de la estrategia implementada por la organización. En el 2014, de manera consistente con la composición demográfica del personal de la empresa, en el

total de horas se refleja una mayor participación del género masculino, lo cual varía para el caso de los departamentos de Administración y Finanzas, Otros soportes, Programación y Control y Recursos Humanos.

Horas de entrenamiento por categoría profesional



* Estas horas incluyen las personas contratadas como suministro por la compañía.



El comportamiento respecto al año anterior se mantiene, **dado que la mayoría de los colaboradores pertenece a la categoría profesional y el resultado es consistente con la estrategia implementada este año.**

Promedio de horas de entrenamiento por departamento

Departamento	Horas de entrenamiento*		Empleados		Promedio de horas de entrenamiento	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Gerencia Comercial	177	445	5	7	35	64
Programación y Control	5.139	3.626	33	32	156	113
Administración y Finanzas	759	729	17	17	45	43
Gerencias	477	380	4	6	119	63
Recursos Humanos	544	919	10	12	54	77
Tecnología Informática	1063	686	17	20	63	34
Otros soportes	1218	776	39	37	31	21
Calidad, HSE, Seguridad	3.049	2.476	23	27	133	92
Departamentos de Ingeniería	46.012	30.345	408	432	113	70
Proceso	8.694	4.882	59	54	147	90
Compras	1071	1.486	19	18	56	83
Dirección de Proyectos	2.815	2.061	28	25	101	82
Nuevas Tecnologías	3	12	1	1	3	12
Construcción	2.780	1.735	23	20	121	87
Otros soportes administrativos	199	130	2	2	100	65
Total	74.000	50.688	688	710	108	71

* Estas horas incluyen las personas con contrato como suministro por la compañía.

 **71 horas**

Se invirtieron en promedio 71 horas de entrenamiento por persona, y vale resaltar que están por encima de dicho promedio los departamentos de Programación y Control, Calidad, HSE, Seguridad, Proceso, Construcción, Compras, Dirección de Proyectos y Recursos Humanos.

Promedio de horas de entrenamiento por género

Género	Horas de entrenamiento*		Empleados		Promedio de horas de entrenamiento	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Femenino	20.238	16.292	197	209	103	78
Masculino	53.762	34.396	491	501	109	69
Total	74.000	50.688	688	710	108	71

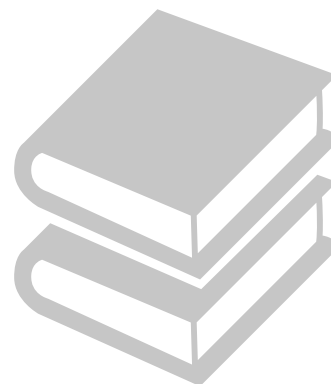
* Estas horas incluyen las personas con contrato como suministro por la compañía.

De manera coherente con el cambio de estrategia en relación con el 2013, el promedio total de horas disminuye para los dos géneros, aunque es notorio que en el 2014 aumentan las horas promedio de entrenamiento para las mujeres, dada la focalización de los procesos formativos.

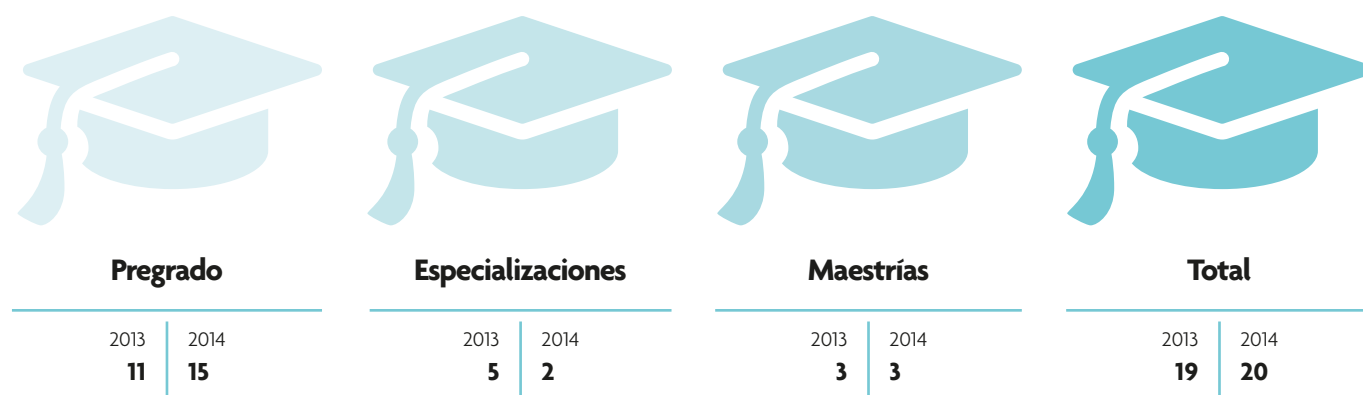
Además del plan de entrenamiento, Tipiel apoya el desarrollo profesional de sus colaboradores a través de su programa de auxilios educativos.

En el 2014 la empresa otorgó 20 auxilios educativos distribuidos en 13 de sus funcionarios, con un crecimiento del 5,2% respecto al 2013; los auxilios educativos corresponden al 20 y 30% del valor total del semestre.

20 y
30 %
del valor total
del semestre.



Auxilios educativos



El beneficio de auxilios educativos se encuentra sujeto a algunas condiciones de antigüedad y ajuste entre la labor desempeñada y la carrera cursada. La continuidad y la intención de carrera de los funcionarios en la compañía permiten que cada año se incrementen las personas beneficiadas.

En el 2014 Tipiel inició un programa de acompañamiento para el retiro laboral. En este año se abordó a una persona para entrevista individual, con quien se trataron temas como las expectativas, proyecciones y proyecto de vida integral. A partir de esto se entregó un informe, con conclusiones y recomendaciones a la Gerencia. Con base en este proceso se está construyendo un programa con toda la población próxima a retirarse de la compañía, el cual contará con diferentes etapas, que permitirán el desarrollo integral del grupo objetivo y la transferencia de conocimiento a sus pares o equipos de trabajo.

En el 2015, continuaremos avanzando en la implementación de nuevas iniciativas que fortalezcan los procesos internos y ayuden a desarrollar las competencias de nuestros colaboradores y la retención de los mismos.

Está prevista la construcción de la marca liderazgo Tipiel, que consiste en identificar un estilo de liderazgo propio y fortalecer las competencias de nuestros líderes, que son las personas visibles y ejemplos inspiradores dentro de la compañía. La empresa seguirá fortaleciendo el proceso de gestión de colaboradores de alto potencial, que consiste en identificar sus fortalezas, debilidades y aspiraciones, para seguirlas gestionando y fortaleciendo y por último desarrollar, el plan de sucesión y de retiro de personal.

Procesos de bienestar, calidad de vida laboral

Con el fin de impactar de forma positiva la vida laboral de los colaboradores y siendo conscientes de la importancia de otras áreas en la vida de las personas, Tipiel establece anualmente un plan de bienestar, que incluye la promoción, ejecución y patrocinio de actividades recreativas, deportivas, culturales y familiares.

El plan anual de bienestar, integrado a los planes estratégicos de la compañía, se estructura cada año con base en los resultados de las encuestas de satisfacción y de los informes cuantitativos y cualitativos que se realizan después de la ejecución de cualquier actividad que implique características de bienestar, con los cuales es posible medir la participación por género, área, edad y costo, como información útil para ajustar u ofrecer alternativas adicionales en el plan del siguiente año.

Uno de los retos del área de bienestar para el 2013 consistía en hacer extensivo el plan a los centros operativos de Villavicencio y Barrancabermeja, teniendo en cuenta la solidez del mismo en la ciudad de Bogotá. Este objetivo se logró, y en el 2014 los centros operativos contaron con actividades pensadas específicamente para ellos.

La estrategia de bienestar de Tipiel, ha logrado consolidarse y ser reconocida y valorada por los colaboradores, quienes participan tanto en las diferentes actividades como a través de la evaluación, una vez concluidos los diversos eventos.

El plan de bienestar de Tipiel segmenta sus actividades en cuatro grupos: beneficios, actividades recreativas, momentos deportivos y celebraciones organizacionales.

Beneficios

en este grupo se encuentran ubicados los aportes para mejorar la calidad de vida de los colaboradores.



Patrocinio para el estudio de idiomas: 15 personas, se entrenaron en el idioma portugués y nueve funcionarios más en italiano.

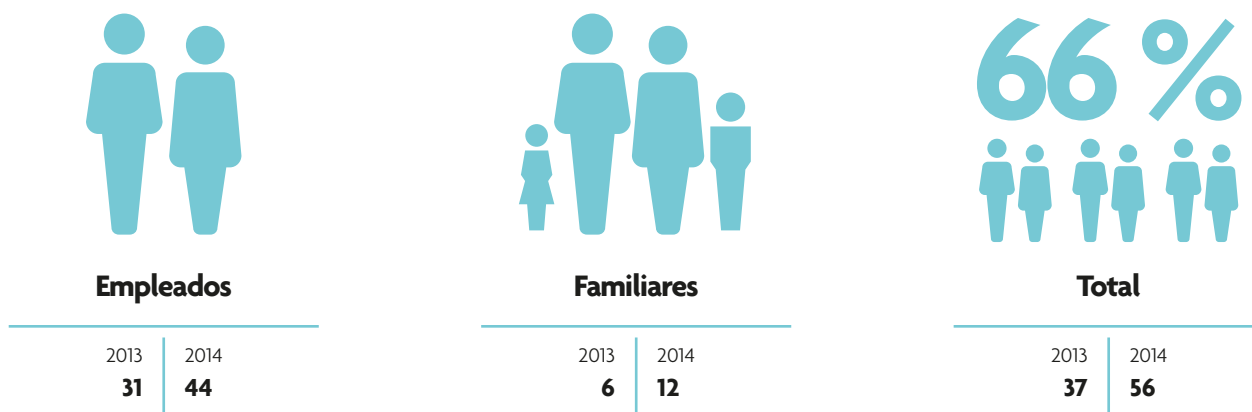


Precios especiales en gimnasios: entendiendo la importancia de la salud física, Tipiel mantuvo el convenio empresarial con dos de los gimnasios más reconocidos en Bogotá, lo cual benefició a 44 empleados y 12 de sus familiares con una tarifa menor de inscripción; es decir, que se incrementó en un 66% el total de beneficiados frente al 2013.



Reconocimientos otorgados por los gimnasios

Gimnasios



El incremento de inscripciones al gimnasio surge como resultado de la iniciativa “reconocimientos a una vida saludable”, que consiste en una alianza estratégica gestionada por Tipiel, para que los gimnasios con los que se tiene convenio de tarifas especiales premien a los empleados con el mayor número de asistencias cada trimestre.

Actividades recreativas: en este grupo se incluyen las actividades con fin lúdico y de sano esparcimiento, las caminatas ecológicas, desarrolladas por medio de asociaciones externas, y las clases de acondicionamiento físico realizadas dentro de la compañía.

En el 2014 Tipiel llevó a cabo cinco caminatas ecológicas, en las que participaron 175 funcionarios y 138 familiares; con éstas logró, además, una sensibilización sobre la importancia del medioambiente; en el mismo año Tipiel realizó 14 clases de acondicionamiento físico, con las cuales busca mejorar la salud física y emocional de sus empleados; en ellas participaron un total de 149 funcionarios, algunos de los cuales asistió a más de una clase.

Los centros operativos de Villavicencio y Barrancabermeja contaron con actividades independientes, que involucraron la participación familiar de los colaboradores ubicados en estas ciudades.



Clausura del momento deportivo fútbol 5

[Con nuestras personas]

Momentos deportivos: en este grupo se ubican las actividades que implican la práctica de algún deporte. En el 2014 se realizaron 10 momentos deportivos organizados por asociaciones externas, como ACRET, ACIPET, Operación Sonrisa, Correcaminos y ACIEM. En total se llevaron a cabo

tres torneos de fútbol, dos de bolos, dos de tenis de mesa, uno de voleibol, uno de baloncesto y la media maratón de Bogotá. En los momentos deportivos la población con mayor participación es aquella que se encuentra en los rangos de edad de 25 a 34 años.

Participación en relación con el total de la compañía

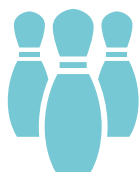
29 %



Fútbol

Bogotá

26 %



Bolos

Bogotá

3 %



Tenis de mesa

Barrancabermeja



Visita de los hijos de los colaboradores a la empresa

Caminatas



1 Bogotá

2 Villavicencio

3 Barrancabermeja



Empleados



151

8

16

Familiares



111

6

21

Celebraciones organizacionales: en este grupo se encuentran los eventos de integración laboral y familiar, los cuales son parte de la cultura corporativa, y contribuyen a mejorar el balance entre la vida familiar y la laboral; por

esto, los eventos de celebración del Día de la Mujer, del Día del Niño, la visita de los niños a la compañía y la fiesta de fin de año se han convertido en actividades estables dentro del plan de bienestar.

Tipiel seguirá consolidando su estrategia de bienestar a través de:

Gestionar alianzas estratégicas sostenibles con los proveedores, para optimizar beneficios mutuos, tal como se demostró en el 2014 con los gimnasios y el programa de reconocimientos.

Fortalecer el plan de bienestar, teniendo en cuenta los requerimientos de los diferentes públicos para lograr una mayor participación de los colaboradores, considerando la segmentación de la compañía por edad y preferencias.

Expandir y consolidar la estrategia de bienestar para los funcionarios ubicados fuera de la sede principal.

Salud y seguridad

en el trabajo

Lograr que todos los colaboradores realicen sus actividades en un ambiente de trabajo sano, seguro y saludable es uno de los objetivos estratégicos de Tipiel, en correspondencia con su compromiso con la gente, como activo primordial de la compañía.

Con el foco en la vida como el valor clave de nuestras operaciones se desarrolla una estrategia corporativa denominada programa PULSE, que trabaja dos pilares fundamentales que impactan la cultura, como son el liderazgo y la comunicación, a través del cual se espera llegar a ser una compañía de referencia en HSE en el 2020, de forma consistente con la misión y visión del negocio.

Buscando la sostenibilidad, la mejora continua y el cumplimiento de la legislación nacional, se opera con un Sistema de Gestión de HSE (Salud, Seguridad, Ambiente), certificado acorde con los requisitos de la norma OHSAS 18001 y auditado por el Consejo Colombiano de Seguridad para el cumplimiento de los requisitos definidos por el sector de hidrocarburos para sus contratistas, cuyo resultado en la última auditoría en el 2014 fue 97 %.

El enfoque de gestión se direcciona en la política de HSE, en la cual la organización establece que nuestros comportamientos demuestren que la salud y la seguridad son valores fundamentales en la ejecución de los proyectos. En la política, además, se trazan lineamientos en los que se enmarca la gestión, tales como el liderazgo, con el ejemplo, la prevención y el control de lesiones y enfermedades, la promoción de la calidad de vida laboral, la protección de la seguridad y la salud en el trabajo, el diseño y construcción de instalaciones seguras y confiables de operar, así como el cumplimiento de la legislación y requisitos aplicables.

La **política de HSE** la revisan anualmente el grupo gerencial y los integrantes del Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo (Copasst), quienes representan al 100 % de los colaboradores de la compañía y son elegidos de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente.

El proceso de revisión de la política busca que sea adecuada a la organización y a sus riesgos, y que cumpla con normas y requisitos legales aplicables. El Gerente General es el responsable de aprobarla, y cada vez que se actualiza, se divulga a los grupos de interés, para su respectivo entendimiento e implementación, cuando es necesario.

Política de HSE

Nuestros comportamientos demuestran que la salud, la seguridad y el respeto por el medio ambiente son valores fundamentales y parte integrante de todas nuestras actividades.

En Tipiel cada uno de nosotros tenemos el derecho y el deber de detener los trabajos propios y de otros, cuando no están controlados los riesgos.

1

Vivimos la cultura de seguridad, salud, el cuidado del medio ambiente y la propiedad; la difundimos a través del ejemplo involucrando a toda Nuestra Gente: socios, clientes, contratistas y proveedores.

2

Diseñamos y construimos instalaciones seguras, confiables de operar y mantener, con el mínimo impacto socio-ambiental.

3

Desarrollamos programas de prevención y control de riesgos ambientales, ocupacionales, de seguridad para las personas y las instalaciones, promoviendo la calidad de vida laboral.

4

Entrenamos al personal para fortalecer el comportamiento, conocimiento y el compromiso en HSE.

5

Cumplimos con códigos, normas, regulaciones locales, nacionales e internacionales y estándares definidos por los clientes o más estrictos cuando sea requerido.

6

Invertimos los recursos necesarios para el mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de HSE.



Está prohibido el consumo, posesión, compra, venta o estar bajo el efecto de drogas ilegales, alcohol u otra sustancia psico-activa en las instalaciones de Tipiel o fuera de estas cuando se actúen en su representación. Su aplicación incluye a contratistas y subcontratistas.

Buscando la protección de la salud, nuestras instalaciones están libres de humo de cigarrillo o tabaco.

Como práctica estándar de mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de HSE, se establecen **objetivos** que se orientan al cumplimiento de la política; asimismo, se trazan metas a mediano y largo plazo, que son ajustadas en la revisión gerencial anual acorde con el desempeño del año anterior. Cada trimestre se hace el seguimiento gerencial a través de indicadores, cuyos resultados se dan a conocer por medio

de mensajes gerenciales a los colaboradores de la compañía y anualmente a los grupos de interés. El Departamento de HSE se encarga de la medición y de orientar la gestión, pero todos y cada uno de los colaboradores de acuerdo con el cargo, aportan a los resultados, los cuales forman parte de la evaluación de desempeño anual individual, como objetivo de autocuidado, y para los líderes aplica el objetivo de liderazgo.

Objetivos claves en HSE

Objetivo	Indicador	Periodo indicador	Meta	Resultado
Objetivo global Desarrollar los trabajos en un ambiente sano, seguro y con el mínimo impacto socio-ambiental.	Número de lesiones incapacitantes	Anual	0	0
	Número de enfermedades laborales		0	0
	Número de incidentes ambientales		0	0
	Número de daños a instalaciones y equipos		0	0
	Número de daños a las comunidades		0	0
Objetivo de liderazgo Desarrollar el liderazgo y la cultura de HSE en todo el personal.	Número de visitas y recorridos gerenciales *200 k/Número de hh trabajadas		8,7	12

La Gerencia destina anualmente los recursos humanos, económicos y tecnológicos requeridos para el desarrollo de los

planes y programas a través de los cuales se busca cumplir con los objetivos y metas establecidos.

[Con nuestras personas]

Algunos de los programas que se desarrollan y que han permitido la obtención de los logros esperados son:

Programa Pulse:
liderazgo y cultura

Programa de
medicina preventiva
y del trabajo

Programa de
higiene y seguridad
en el trabajo

Programa de
capacitación y
entrenamiento

Plan de atención
a emergencias,
simulacros y
evacuación médica

Planes de HSE:
para trabajos
de campo que
incluyen matriz
específica,
políticas, normas
y procedimientos
de cliente

Estos programas son de cobertura generalizada, pero algunas de sus actividades van a grupos específicos o focales acorde con las funciones y/o exposición al riesgo; asimismo, se involucran actividades a corto, medio y largo

plazo, que básicamente buscan: la prevención, como el de liderazgo y cultura; corrección o mitigación, como el programa de higiene y seguridad, o la minimización de consecuencias, como el plan de emergencias.



Pulse communication week - Seguridad

Programa **Pulse**

El principal objetivo es mejorar la cultura de seguridad de toda la organización, a través del cambio de las percepciones

y el comportamiento. Las actividades más relevantes del 2014 fueron las siguientes:

1

Pulse communication week. Es una semana dedicada a la comunicación, para transmitir un mensaje gerencial y estratégico en cascada desde la Gerencia, y cubre a todos los colaboradores a través de la línea administrativa; se realiza dos veces al año, con diferente actividad: en marzo se trabaja el

tema de seguridad y en noviembre el de salud. Este año el tema transmitido en seguridad estuvo dedicado a reducir los riesgos y a incentivar la suspensión de trabajos que no cumplan con las medidas de control de riesgos, y el de salud, al conocimiento de enfermedades transmitidas por vectores.



2

Entrenamientos. Acorde con las funciones, se hacen entrenamientos específicos, que buscan incentivar el liderazgo

y la aplicación de los conceptos de HSE en las actividades operativas. Los principales realizados en el 2014 fueron:

[Con nuestras personas]

Pulse leadership: está orientado a promover el liderazgo en HSE, y su cobertura es el 100 % de los líderes de la compañía.



Pulse for Engineers: se orienta a promover el uso de metodologías que aseguren que los temas de HSE se involucren en el diseño. Su cobertura es el 92 % del personal de ingeniería.



Pulse for workforce: está dirigido al personal que hace trabajos de campo fuera de las instalaciones de Tipiel, y se orienta a promover comportamientos seguros. La cobertura ha sido del 74 % del personal que trabaja en oficinas.



Pulse for Office: está dirigido a las personas que trabajan en las instalaciones de Tipiel. La cobertura ha sido del 78 % del personal que labora en oficinas, y se orienta a promover comportamientos seguros.



Programa de medicina preventiva y del trabajo

Promueve actividades de salud en el ámbito laboral, con el fin de contar con un colaborador sano, y aportar a una mejor

calidad de vida. Durante el 2014 participó aproximadamente el 60% del total de personal vinculado a la empresa.

1

Trabajador sano: se realiza el monitoreo de los factores de riesgo no laborales que pueden afectar a los colaboradores, tales como: ficha de riesgo cardiovascular, cáncer de cuello

uterino y próstata; otras de promoción y prevención de la salud: diagnóstico odontológico, salud visual, desparasitación, lavado de manos, alimentación saludable, entre otros.



2

Promoción y prevención de riesgos de salud pública: busca disminuir la prevalencia de enfermedades transmisibles y no transmisibles, a través de la capacitación en la prevención de riesgos de salud pública (cuidado con alimentos, agua y vectores)

y la vacunación para influenza estacional, AH1N1, fiebre amarilla y tétanos. Este año se implementó el carné de vacunación virtual a todos nuestros colaboradores, que garantiza mantener los esquemas de vacunación vigentes.



3

Vigilancia epidemiológica en Desórdenes Musculoesqueléticos (DME) y prevención del riesgo

psicolaboral: estos programas buscan prevenir la ocurrencia de enfermedades laborales debidas a desórdenes musculo esqueléticos y psico laborales. Se desarrollan actividades de prevención, diagnóstico e intervención, las cuales cuentan con el apoyo de una fisioterapeuta y de una psicóloga en el equipo de salud de la compañía.



El sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo tiene establecido un programa de auditorías internas y externas como mecanismo de evaluación, que nos permite conocer la efectividad de nuestros procesos, medir el alcance de los resultados y establecer oportunidades de mejora.

Adicionalmente, contamos con las evaluaciones de desempeño que nos hace el cliente al término de un contrato; asimismo, realizamos los seguimientos gerenciales trimestrales y anuales.

Todo lo anterior, posibilita enriquecer y fortalecer el proceso de salud y seguridad en el trabajo y permite que los colaboradores se sientan seguros durante el desarrollo de sus actividades.

La cultura de seguridad ha evidenciado cambios de forma sistemática y progresiva, que se traducen en mayor visibilidad de comportamientos seguros, intervención de actos y condiciones inseguros, y de manera tangible, el resultado final de cero lesiones y cero enfermedades ocupacionales.



Semana de la salud - Vacunación

Global Tipiel 2014

Ítem	Hombre	Mujer
Días perdidos por ausencia (días netos)	1.021	1.024
Tasa de absentismo (según metodología GRI LA7)	1.299	1.303
Enfermedad laboral	0	0
Días perdidos por accidentes laborales (días netos)	0	0
Tasa de días perdidos por accidentes (según metodología GRI LA7)	0	0
Días perdidos por enfermedad laboral	0	0
Víctimas mortales	0	0
Número de accidentes (incapacitantes y no incapacitantes)	0	0
Tasa de accidentes (según metodología GRI LA7, no están incluidos primeros auxilios)	0	0
Total horas hombre en el 2014	1.336.009 (157.177 días)	

Indicadores

Tasa de accidentes = N.º total de accidentes/
total horas trabajadas x 200.000



NC



NC

Tasa de enfermedades profesionales
= N.º Total de casos de enfermedades
ocupacionales/total horas trabajadas x
200.000

0

0

Días perdidos = N.º total de días perdidos/
total horas trabajadas x 200.000

0

0

Número de víctimas mortales

0

0

Días perdidos por ausencia

1.021

1.024

Tasa de absentismo = N.º total de días
perdidos por ausencia/N.º total días
trabajados x 200.000

1.299

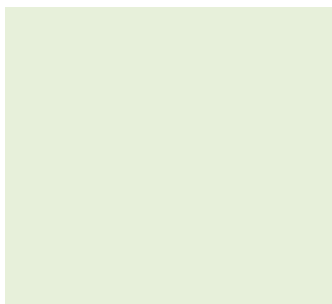
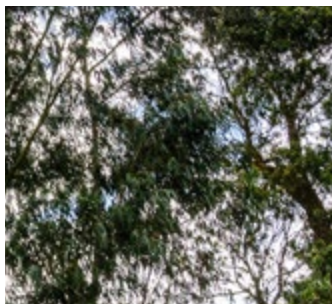
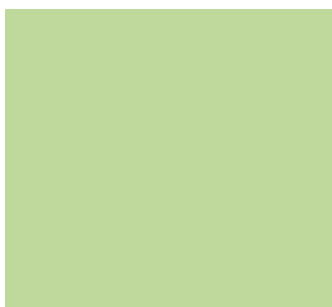
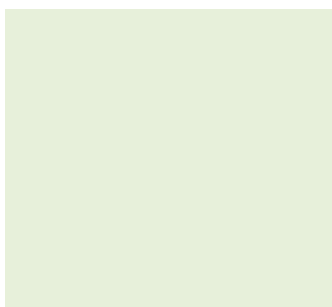
1.303

Días perdidos: empleado ausente del trabajo por cualquier tipo de incapacidad, no solo como resultado de un accidente o enfermedad profesional. No incluye las ausencias permitidas, tales como vacaciones, estudio, maternidad, paternidad y permisos por asuntos familiares.

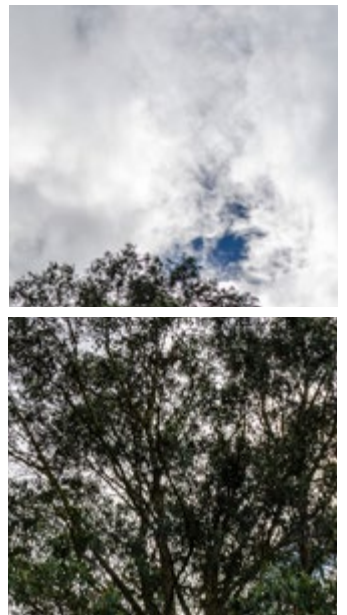
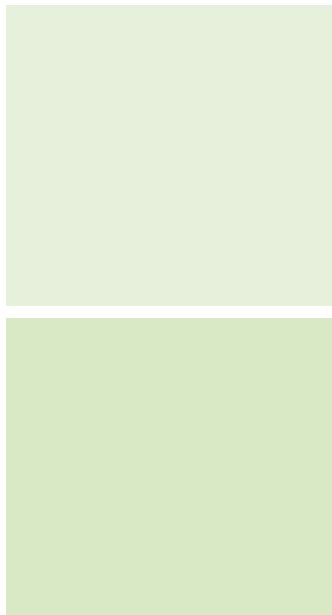
Uno de los logros más representativos que ha tenido la compañía es la interiorización de la cultura de seguridad. Esto nos permite trabajar en conjunto y todos hacia el mismo objetivo. Intrínsecamente, los colaboradores actúan de manera más segura, se aumenta la conciencia del reporte de condiciones inseguras, hay mayor participación en las actividades de HSE y la visibilidad de los líderes es más evidente.

Adicionalmente, la cultura de seguridad ha sido transmitida por los colaboradores a sus familias, lo cual ha generado un efecto multiplicador en la conciencia de la salud y seguridad en el trabajo y en sus hogares.

[Con el medioambiente]



Con el medioambiente





Operación ecoeficiente

Agua, energía y residuos

Con el fin de aportar a la sustentabilidad del planeta de manera proactiva, Tipiel incluyó el capítulo de medioambiente del Pacto Global de las Naciones Unidas en su política de HSE

El Sistema de Gestión de HSE de Tipiel tiene integrado el tema ambiental y se encuentra certificado acorde con los requisitos de la norma ISO 14001, lo que permite gestionar de manera estructurada los posibles impactos de nuestras actividades directas e indirectas y asegurar el cumplimiento de la legislación nacional y otros requisitos en esta materia.

El enfoque de la gestión ambiental de la compañía se direcciona desde la política de HSE, en la cual se establece el respeto por el medioambiente como un valor fundamental en el desarrollo de las actividades operativas. Tiene el propósito de disminuir los impactos ocasionados tanto por el consumo de los recursos naturales, como por la generación de algunas corrientes residuales relacionados con el agua, la energía, el papel, los residuos, así como involucrar la gestión socioambiental en los proyectos de los clientes para minimizar sus impactos.

En la misma política, se trazan lineamientos en los que se enmarca la gestión de los aspectos ambientales relevantes, programas para la prevención y el control de la contaminación, el diseño de instalaciones con el mínimo impacto socioambiental y el mejoramiento continuo del sistema de gestión para la protección del medioambiente.

Todas las actividades ambientales de la compañía se direccionan en el programa corporativo de “Edificio Verde” que busca minimizar los impactos ambientales de nuestra operación con la implementación de prácticas amigables con el medioambiente, y apoyado en el programa PULSE para la promoción de la cultura ambiental del personal mediante jornadas de comunicación en cascada, a través de la línea gerencial y administrativa, quienes promueven la adopción continua de mejores prácticas en el uso de los recursos naturales y, por último, el monitoreo e intervención de

[]

para incorporar el manejo ambiental en el desarrollo de sus actividades operativas e involucrar la gestión socioambiental en los proyectos de los clientes, a fin de minimizar los posibles impactos que se puedan presentar. Al igual que lo relacionado con la salud y seguridad de los colaboradores, el tema ambiental se incorporó en el programa PULSE, el cual se trabaja desde el liderazgo y la comunicación de manera transversal en la compañía.



comportamientos respetuosos con el medioambiente. Dado que la política ambiental está integrada a salud y seguridad, se revisa anualmente por el grupo gerencial, buscando que sea adecuada a la organización y sus aspectos e impactos, cumpliendo con normas y requisitos legales aplicables. El Gerente General es el responsable de aprobarla y cada vez que se actualiza se divulga a los grupos de interés, para su respectivo entendimiento e implementación.

Los objetivos ambientales se orientan hacia el cumplimiento de la política y se enmarcan dentro del programa corporativo de Edificio Verde. De manera simultánea con las metas trazadas, se revisan y ajustan en la verificación gerencial, acorde con el desempeño del año anterior. Cada trimestre se hace el seguimiento gerencial por medio de los indicadores, cuyos resultados se divulgan en los mensajes gerenciales al personal de la compañía y anualmente a los grupos de interés.

[Con el medioambiente]

El Departamento de HSE se encarga de la medición y de orientar la gestión, pero el conjunto de colaboradores con su comportamiento, contribuye al logro del objetivo acorde con sus funciones.

Objetivo global	Indicador	Periodo indicador	Meta	Resultado
Desarrollar los trabajos en un ambiente sano, seguro y con el mínimo impacto socioambiental	Número de incidentes ambientales y de daños a las comunidades del entorno.	Anual	0	0

Objetivo específico	Indicador	Periodo indicador	Meta	Resultado
Desarrollar nuestras actividades con el mínimo impacto ambiental	Mantener el consumo de agua anual en l/hh	Anual	5	5
	Reducción de consumo de energía		± 2%	-4%
	Reducción de consumo de papel		± 5%	-5%
	Residuos peligrosos dispuestos/ generados		± 80%	100%



Durante el 2014 se mantuvo el consumo de agua en el valor establecido como promedio de consumo por horas hombre (hh) y se dispusieron los residuos peligrosos de acuerdo con la normatividad nacional. Aunque se realizaron las acciones previstas en cuanto al consumo de energía, la reducción pasó a un valor negativo. El análisis de esta situación dio como resultado que se utilizó la energía mínima requerida para operar, por lo cual es necesario, bien trabajar en otro tipo de acciones que permitan reducir este consumo, o reconsiderar la meta trazada. En el caso del consumo de papel, el incremento obedeció a libros de ingeniería que deben imprimirse, por ser nuestro producto principal y que no pueden reducirse por ser un requisito contractual; sin embargo, se evidencia la necesidad de trabajar con el cliente desde la etapa precontractual para reducir este insumo.

La Gerencia destina anualmente recursos humanos, económicos y tecnológicos requeridos para el desarrollo del programa de medioambiente, con los que se busca cumplir con los objetivos y metas establecidos para el año.

El programa de medioambiente en cuanto a cultura es de cobertura generalizada, pero algunas de sus actividades van a grupos específicos que pueden intervenir en la implementación de acciones operativas acorde con las funciones o en relación con el aspecto ambiental que se interviene. Dichas

actividades trabajan e incentivan la cultura de prevención de la contaminación, la mitigación y la compensación.

Las actividades relevantes del 2014, están orientadas desde los programa PULSE y Edificio Verde, cuyo enfoque trabaja la cultura ambiental de toda la organización, a través del liderazgo y el ejemplo de comportamientos respetuosos con el medioambiente, transmitidos por la línea gerencial y administrativa. Este mismo año se desarrolló el curso PULSE para oficinas, en el cual se trabajan aspectos ambientales que podemos intervenir con los comportamientos y en las charlas del día del medioambiente dirigidas por la línea administrativa, en donde se promueven comportamientos para reducir el consumo, como: apagar las luces en horas que no son necesarias, reportar fallas y fugas de agua, reciclar papel, al igual que se incentivan actitudes en la vida cotidiana para reducir impactos ambientales.

Con el apoyo de la Fundación AlVerde Vivo y en una perspectiva de compensación se desarrolló una jornada de siembra para recuperar la cuenca alta del río Bogotá. Participaron 60 colaboradores, entre adultos y niños, quienes sembraron 664 árboles en Suesca, Cundinamarca.

Otras acciones e iniciativas que han sido implementadas y que se encuentran en ejecución corresponden a:

1

Reemplazo de productos de aseo por biodegradables o más amigables con el medio ambiente.

2

Campañas para recolectar pilas usadas y residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE) generados en las casas de los colaboradores, los cuales se almacenan y entregan a los programas posconsumo liderados por el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible. Dichos elementos son tratados y dispuestos por gestores autorizados en el manejo de residuos peligrosos.

3

Disposición de tóner y cartuchos de impresión, los cuales son entregados a programas posconsumo establecidos por los grandes productores como Hewlett Packard. Estos residuos se aprovechan en la generación de nuevos productos o son dispuestos por gestores ambientales autorizados.

4

Se cuenta con un servicio de impresión y fotocopiado controlado con el carné corporativo de cada persona, lo que permite monitorear el consumo del papel de forma individual.

5

Se promueve la reducción del uso de pocillos o vasos desechables, para incentivar el empleo de elementos que pueden reutilizarse y que han sido entregados por la compañía.

6

Se promueve, controla y maneja el reciclaje con la organización Granfundación, la cual entrega los residuos como papel, cartón, plástico y vidrio a grandes bodegas autorizadas por el Distrito Capital para su aprovechamiento, que a su vez los comercializa con empresas de gran escala como Familia Sancela, que utiliza los residuos como materia prima en la elaboración de elementos de aseo y cafetería.

7

Se estableció un convenio con el proveedor encargado del suministro de rollos de papel para plotter, con el objetivo de aprovechar los tubos de cartón en donde se envuelve el papel ("core"), para reutilizarlos cuantas veces sea posible; así se evita el aumento de residuos y desperdicio de materiales potencialmente reciclables.

8

En los contenedores de cada piso en donde se deposita el papel para reciclaje no se usan bolsas plásticas y el papel recolectado, se almacena en las cajas de cartón provenientes de la entrega de suministros, con el objetivo de reducir el consumo de productos plásticos e incentivar la reutilización de los materiales.

[Con el medioambiente]

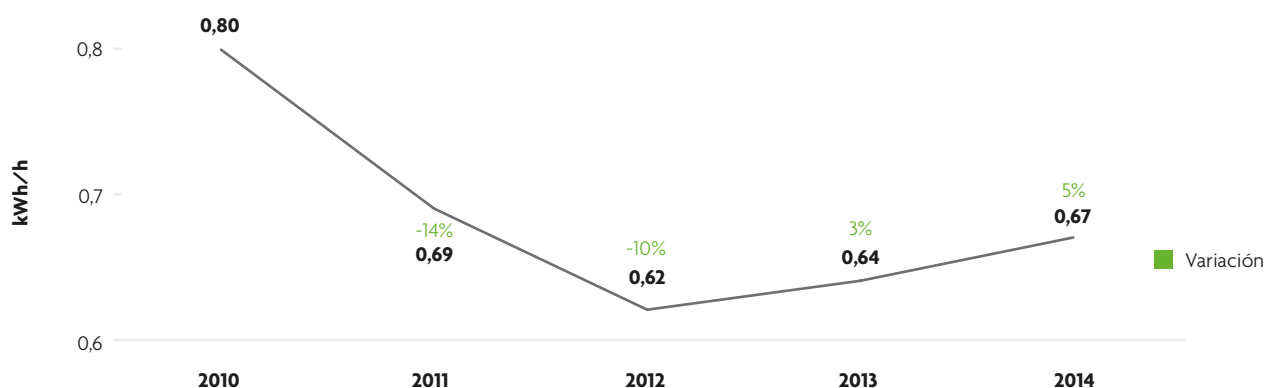
La tendencia de los indicadores ambientales es la siguiente:

En el periodo comprendido entre el 2010 y el 2014, el consumo de energía se redujo en 0,13 kWh/h, (16,25%), lo cual evidencia el compromiso de los

colaboradores en el desarrollo de buenas prácticas en el uso racional del recurso, definitivas para la obtención de estos buenos resultados.

Consumo de energía

Año	2010	2011	2012	2013	2014
MW	685	758,3	787	820	851

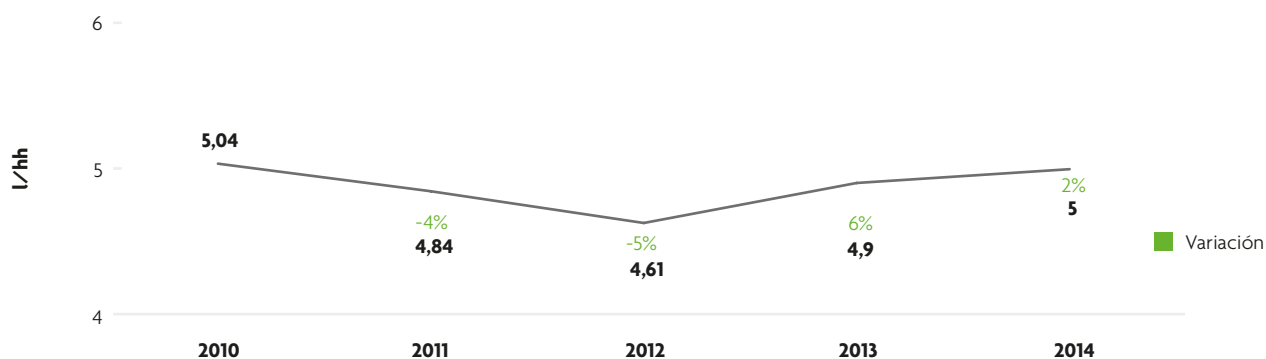


En relación con el consumo de agua, teniendo en cuenta que la infraestructura existente está dotada de sistemas ahorradores y se tienen prácticas de aseo con mínimos consumos, se concluye que lo

necesario para operar se encuentra en el rango de 4,6 a 5,0 l/hh, razón por la cual, a partir del próximo año, este será el punto de referencia para controlar el consumo.

Consumo de agua

Año	2010	2011	2012	2013	2014
m³	4.304	5.317	6.291	6.286	6.417



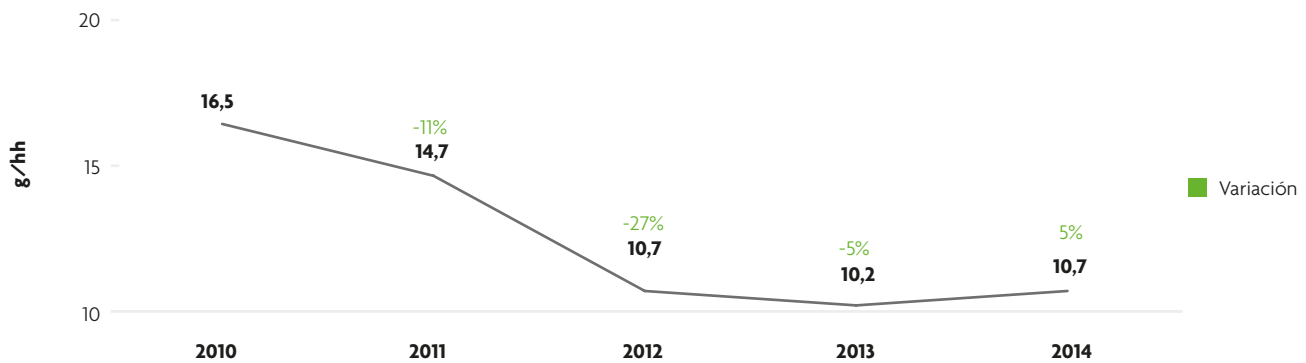
El consumo de papel entre el 2010 y el 2014, se redujo en 5,8 g/hh; mientras que entre el 2011 y el 2013, disminuyó en 3,8 toneladas netas. Estos indicadores señalan la efectividad de las estrategias de reducción de consumo desarrolladas en la compañía, las cuales corresponden a actividades de sensibilización por medio de charlas, comunicados y boletines, que han fortalecido la cultura

del uso racional de los recursos naturales, y al mayor empleo de herramientas informáticas como medida para reducir el uso de papel.

La práctica de reciclaje, continúa con una tendencia creciente, lo cual evidencia el compromiso y la cultura ambiental en este aspecto.

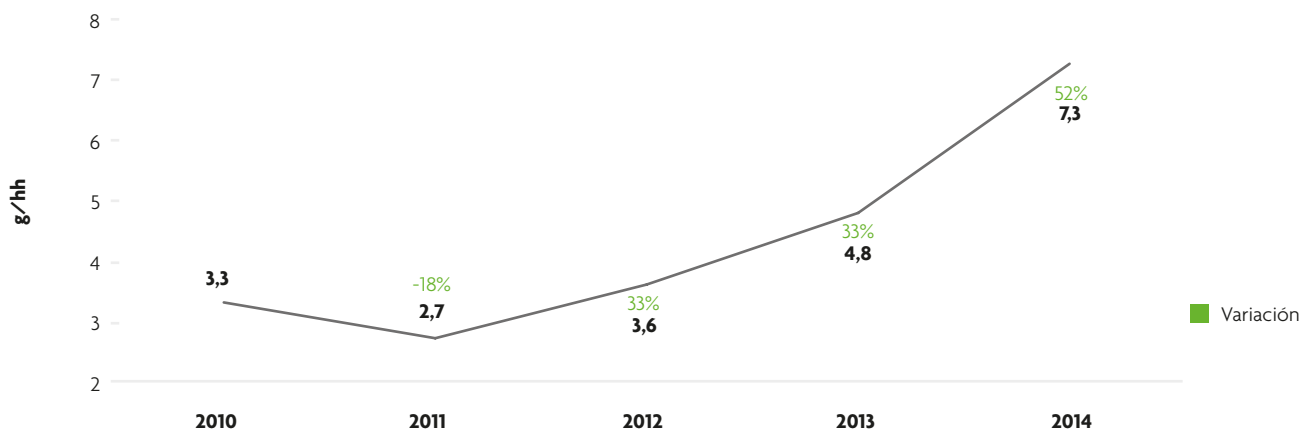
Consumo de papel

Año	2010	2011	2012	2013	2014
Toneladas	14,1	16,5	13,6	12,7	13,4



Total papel reciclado vs. consumido	0,2	0,19	0,34	0,47	0,68
-------------------------------------	-----	------	------	------	------

Reciclaje de papel



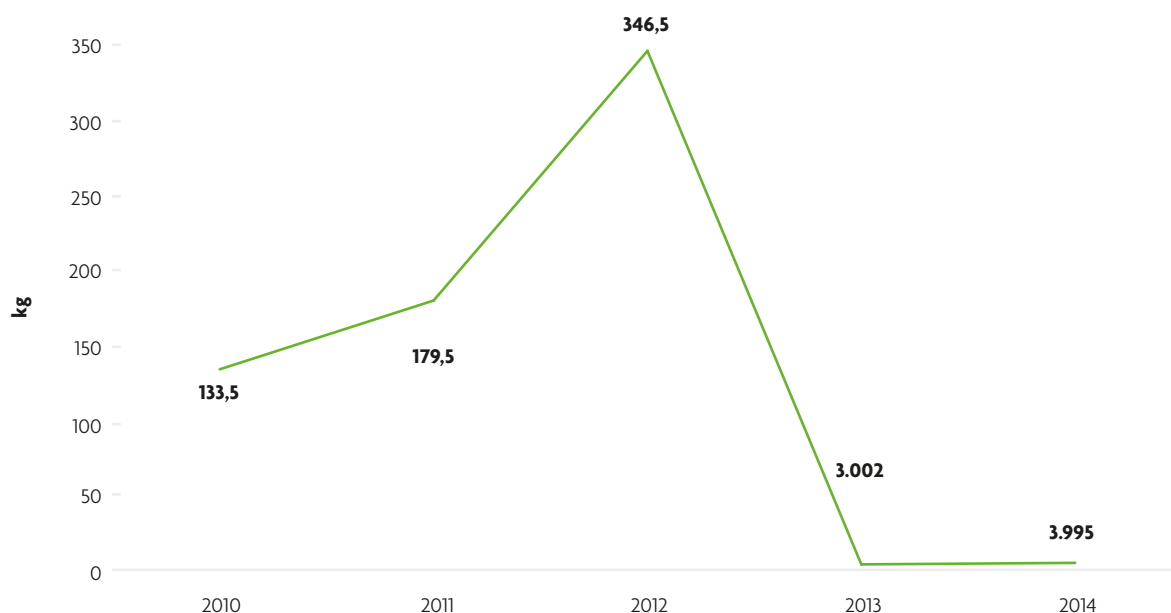
[Con el medioambiente]

El manejo de los residuos peligrosos se realiza con base en la legislación ambiental colombiana y los procedimientos internos de la compañía, para cumplir la cadena de disposición final con los gestores ambientales autorizados.

Los residuos peligrosos existentes provienen del trabajo en oficinas, tales como: sistemas de iluminación, impresión y fotocopiado de documentos, actualización de equipos de cómputo y uso de

consultorio médico, además de los generados por las campañas de recolección de residuos, en donde los colaboradores traen de sus hogares residuos de aparatos eléctricos y electrónicos, como: cargadores, celulares fuera de uso, baterías y partes de computadores. La disposición final de los residuos se realiza por medio de los programas de posconsumo establecidos por el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible y con gestores ambientales autorizados.

Generación de residuos peligrosos



En el caso de los vertimientos de agua, únicamente se generan efluentes domésticos dado que las actividades principales del negocio no causan corrientes residuales ni demandan materiales que

puedan contaminar el agua. El cálculo para obtener la cantidad de agua vertida al sistema de alcantarillado local, corresponde al 90% del agua utilizada en las instalaciones para el consumo humano.



Pilas

416,8 kg generados



Medicamentos vencidos

1,6 kg generados



Bombillas

108 kg generados



Hospitalarios

14 kg generados



Tóner y cartuchos

265 kg generados



RAEE

3.189,7 kg generados



Consumo en m³
2015

6.417

Vertimientos en m³
2015

5.776

El sistema de gestión ambiental estableció un programa de auditorías internas y externas, como mecanismo de evaluación que nos permite conocer la efectividad de nuestros procesos, medir el alcance de los resultados y establecer oportunidades de mejora.

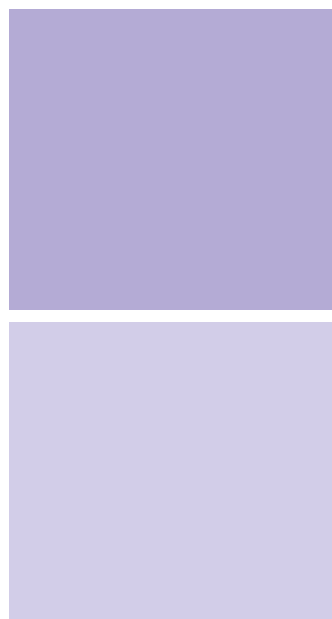
Adicionalmente, contamos con las evaluaciones de desempeño que nos realiza el cliente al término de un contrato; asimismo, hacemos los seguimientos gerenciales trimestrales y anuales, en los cuales se revisa el desempeño del año anterior, y se replantean y establecen objetivos y metas, acorde con las oportunidades de mejora

resultantes de la revisión. Los resultados se comunican a los colaboradores mediante mensajes gerenciales.

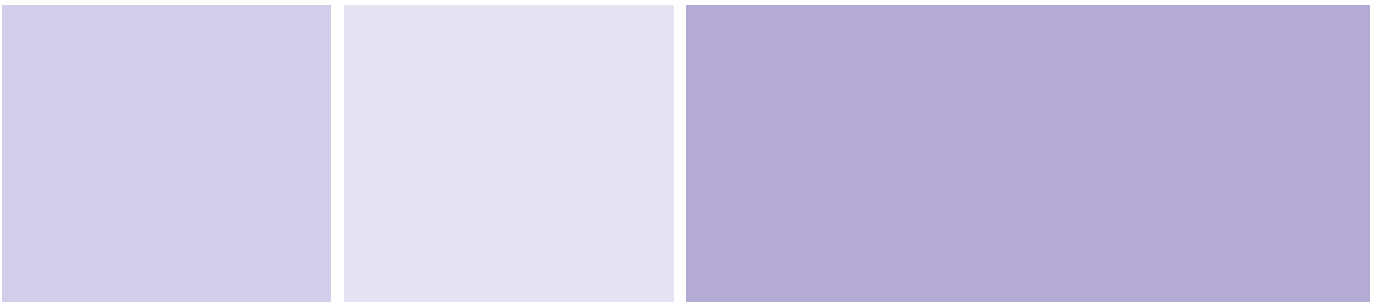
Para el 2015 nuestras metas y objetivos en medioambiente, están dirigidos a mantener un rango de consumo de los recursos naturales de manera acorde con benchmarking de empresas de negocios similares, al igual que disponer los residuos generados por medio de programas posconsumo, para reducir los impactos y apoyar los mecanismos nacionales.

Se ha replanteado como una meta a largo plazo la medición de la huella de carbono generada por nuestra operación.

[Con nuestros clientes]



Con nuestros clientes





Servicios innovadores

Y de excelente calidad.

En Tipiel tomamos los retos de nuestros clientes como propios; por esto, ofrecemos servicios y productos de alto valor e innovación, con conocimiento y aplicación de estándares internacionales. Brindamos soluciones para nuestros clientes, que aporten el mayor valor al desarrollo sostenible.

Cultura de la innovación

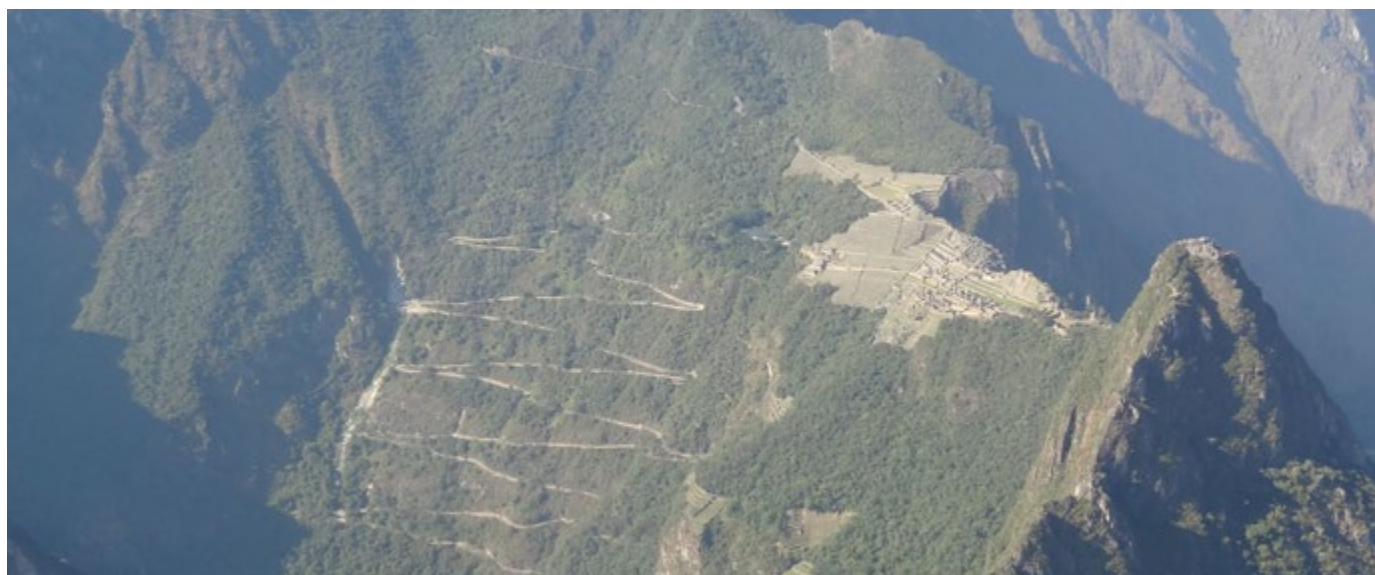
Hacer nuestros productos cada vez más competitivos, a partir de la inclusión de prácticas, secuencias, aplicaciones y diferentes aspectos innovadores, que generan optimización de los procesos productivos y se traducen en soluciones más confiables y económicas para nuestros clientes.

Contamos con iniciativas corporativas implementadas desde hace varias vigencias, que promueven en nuestros colaboradores la creatividad y la permanente identificación de opciones, y permiten optimizar y dar mayor valor al entregable. Como parte de estas iniciativas se encuentra el Premio Anual al Compromiso “Gustavo Mejía” y el Sistema Integrado de Tipiel (SIT).



Contamos con procesos exhaustivos de gestión de nuestros servicios de ingeniería especializada, que nos permiten transformar los requerimientos del cliente en proyectos realizables con los más altos estándares de calidad e integridad.

Basados en la experiencia de nuestros colaboradores en Colombia y en la larga trayectoria de Technip a nivel global, podemos ofrecer soluciones innovadoras, que aportan al desarrollo sostenible y a la satisfacción integral de nuestros clientes en las diferentes fases de la ejecución de los proyectos.



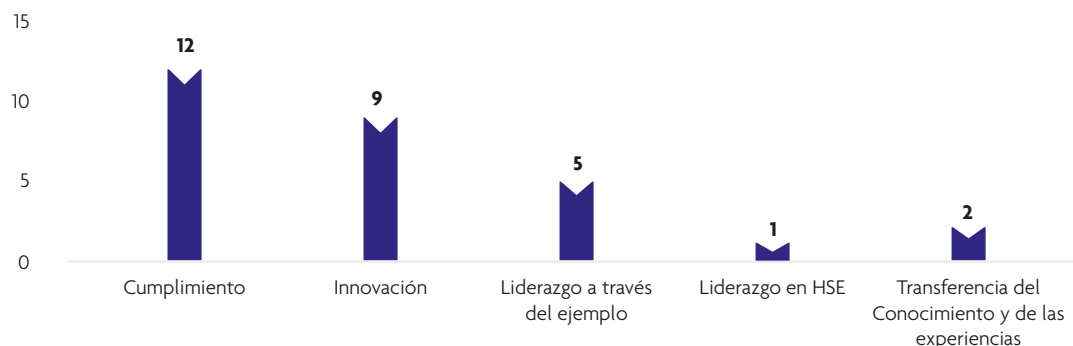
Vista general del área del proyecto Gasoducto Sur Peruano

Premio Anual al Compromiso “Gustavo Mejía”

Cuenta con varias categorías, una de las cuales se refiere particularmente a la innovación. Se premian las iniciativas que tengan incidencia en la mejora, la calidad, la confiabilidad y la seguridad en los servicios y trabajos desarrollados por nuestra compañía, los proveedores o subcontratistas, incluyendo también desarrollos de aplicativos, dispositivos o procesos que permitan la simplificación de procedimientos y métodos.

Las diferentes iniciativas presentadas durante la cuarta versión, en el 2014 (gráfica 1), muestran el interés permanente de nuestros colaboradores por fortalecer la identidad y afianzar los valores organizacionales, en términos de la excelencia, la creatividad y la innovación, que con su permanente motivación aportan a la optimización de los procesos internos, y así se transfiere valor a nuestros clientes.

Gráfica 1.
Premio Anual al
compromiso “Gustavo Mejía”
Iniciativas presentadas-2014



En el 2014 se presentaron un total de:

29 iniciativas, el
equivalente al
41 % en relación
con el **compromiso
al cumplimiento.**

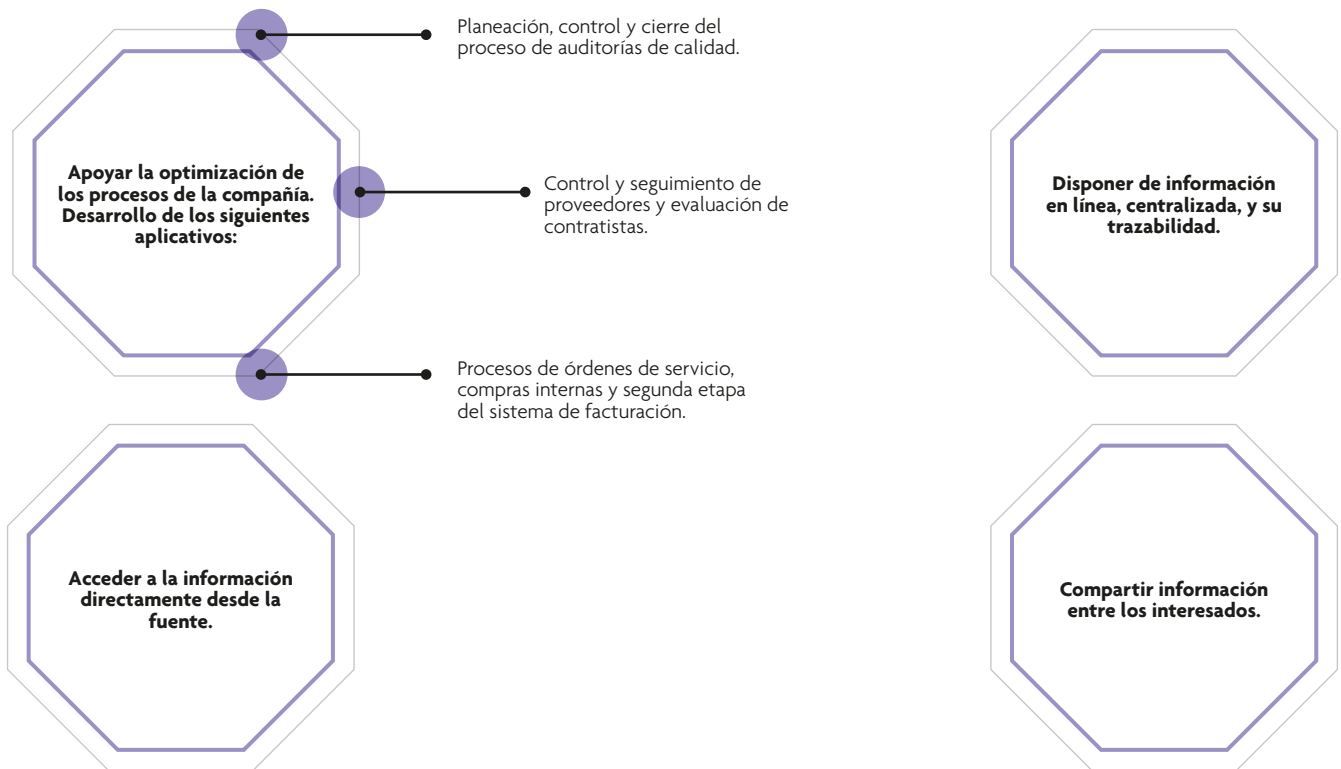
31%
con iniciativas
de innovación.

El Sistema Integrado de Tipiel (SIT)

Se trata de un sistema elaborado a la medida de la organización, que considera la necesidad de optimizar y automatizar los procesos productivos,

con el fin de facilitar la planificación y administración de los recursos de la empresa y de generar un mayor valor a nuestros clientes y accionistas.

Con este sistema se busca:



Durante el 2014, como respuesta a una parte significativa de los retos que habíamos trazado para el año, entró en operación la primera etapa del SIT, que se convirtió en la principal fuente de

información de la compañía. La implementación durante el año correspondió al 40% del total, el cual se espera concluir en el transcurso del 2015.

Los principales logros con el sistema han sido:



Comunicación transparente entre los diferentes grupos de interés.



Agilidad en la facturación de la compañía.



Disminución del tiempo de los colaboradores en temas que no son asociados de manera directa a la producción.



Lineamientos claros y estandarización de procesos productivos.



Mayor control de costos del área productiva.

Competencia e identidad corporativa en los grupos de proyectos

Nos interesa generar mayor valor agregado y satisfacción a nuestros clientes en el proceso de toma de decisiones, para aportarles soluciones competitivas y confiables. Para este fin estamos trabajando en incrementar el soporte especializado en gestión de proyectos, la homogeneidad y oportunidad de los productos generados hacia nuestros clientes, a partir del fortalecimiento y certificación PMP de líderes y equipos de trabajo en temas como liderazgo, planeación, riesgos, comunicación efectiva. Contamos con programas implementados de Gestión de Proyectos Sostenibles (GPS), dirigidos a grupos de proyectos, a jefes de departamento, a líderes de disciplina y a coordinadores de disciplina actuales y potenciales.

El programa GPS se complementa con el plan de capacitación y entrenamiento de este mismo personal en los procedimientos productivos, y a través del Programa Tipiel 20/20, Gestión de Aseguramiento del Producto [GAP], se busca fortalecer el manejo de las secuencias definidas para la elaboración de los entregables.

Durante el 2014 se ejecutó la primera versión del Programa GPS, dirigido a gerentes e ingenieros de proyecto, coordinadores de ingeniería, jefes de departamento, líderes técnicos de disciplina y sección, en el cual se capacitaron y entrenaron un total de 50 colaboradores.

Se afianzó la cultura del manejo del cambio, evaluación y control de riesgos; en los proyectos de mayor cuantía se implementó el listado de seguimiento de acciones (Action Tracking List - ATL) y se estableció, en conjunto con Ecopetrol, el sistema de planeación y control del megaproyecto de Castilla, en donde se reestructuraron los planes de ejecución.

Para la vigencia del 2015 está prevista la ejecución de la segunda versión del programa GPS, dirigido a coordinadores de disciplina, así como el desarrollo de la primera versión del programa GAP, dirigido a coordinadores de ingeniería, ingenieros de proyecto y coordinadores de disciplina.

Con el fin de continuar afianzando los resultados de la estrategia de innovación, esperamos que a corto y mediano plazo alcancemos los siguientes propósitos:

1

Implementar una función de compañía dedicada a la innovación en nuestros negocios.

2

Cuantificar el impacto en la productividad debido a la implementación de las iniciativas de la innovación en la operación.

3

Implementación de aplicativos. Desarrollo de la segunda etapa del SIT, que contempla:

Automatización de la asignación, planeación de recursos, préstamos, transferencias y proceso de aprobación.

Módulo para el manejo del cambio del personal.

Módulo del cierre de contratos, proyectos y subproyectos.

Módulo de administración de contratos.

Cultura de la mejora continua

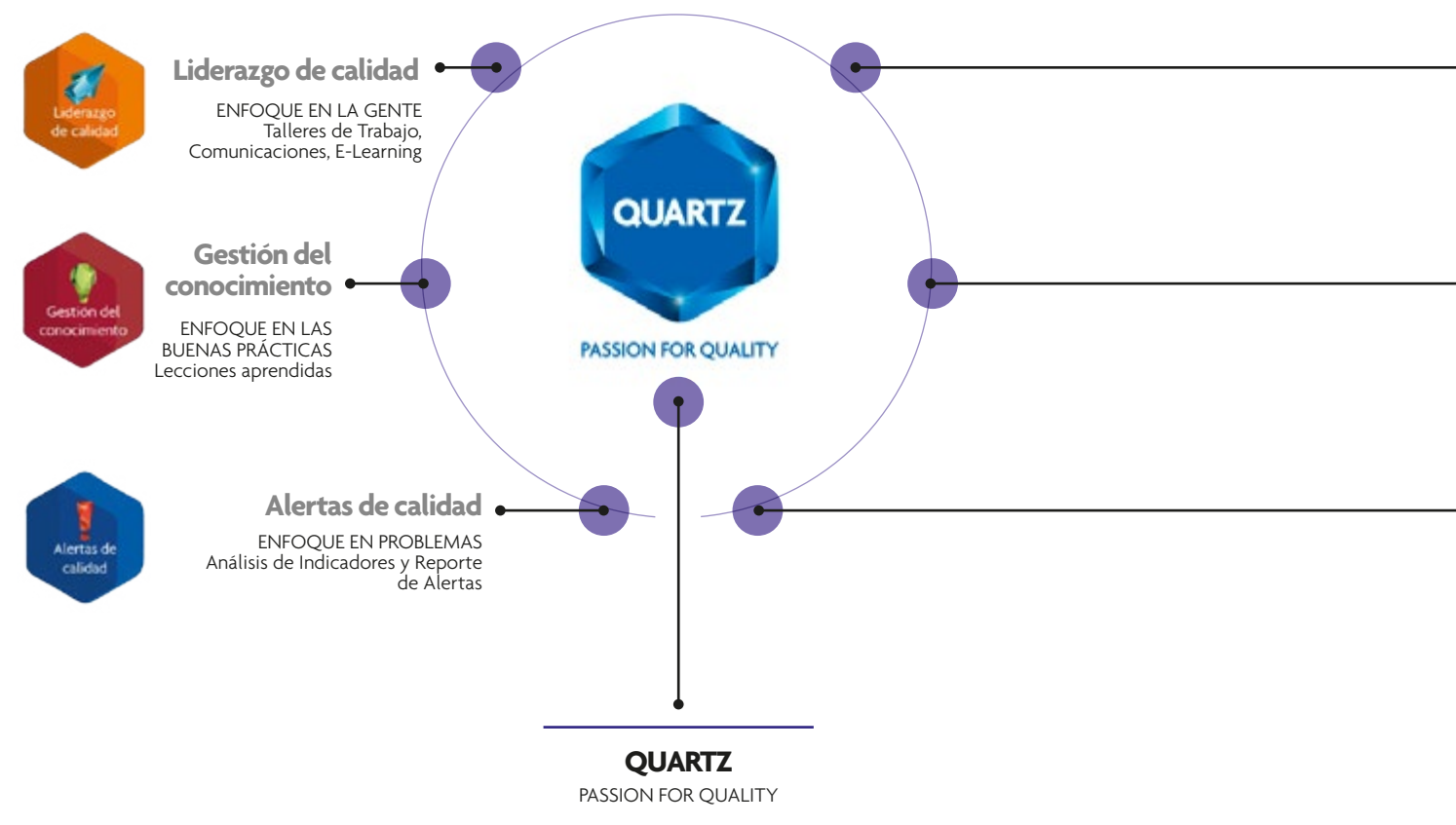
Estamos comprometidos con desarrollar los proyectos de nuestros clientes con excelentes niveles de calidad, en menores tiempos de ejecución y con entregas cada vez retadoras, por medio de la capitalización de experiencias documentadas en optimización de procedimientos y re-entrenamientos que generan valores agregados aplicables en situaciones similares.

Contamos con procedimientos de gestión de calidad, implementados, orientados a la satisfacción del cliente, conocidos y aplicados por nuestros colaboradores, para garantizar la calidad de nuestros productos, así como la oportunidad en su entrega a nuestros clientes.

[]

En el 2014 iniciamos la campaña corporativa QUARTZ, del Grupo Technip, con la cual se busca impactar a cada colaborador para mejorar nuestra cultura de calidad.

[Con nuestros clientes]



Visión	Estrategia	Áreas de trabajo	Pilares del QUARTZ
			
Pasión por la calidad	Impactar en todos para mejorar nuestra cultura de calidad y así mejorar la excelencia operativa	Cultura organizacional y mejora continua	Liderazgo de calidad Desempeño en la operación Excelencia en el trabajo Alertas de calidad Gestión del conocimiento Gestión de proveedores/ subcontratistas

*Quartz es el nombre de la campaña global de calidad que se desarrolla en Technip

● Gestión de proveedores

ENFOQUE EN MANEJO DEL RIESGO
Calificación de proveedores, Gestión
Seguimiento y Control



● Rendimientos de la operación

ENFOQUE EN CLIENTES
Encuestas de Satisfacción, KPIs y
Metas



● Excelencia empresarial

ENFOQUE EN PROCESOS
Mejoramiento de procesos y
proyectos Lean Six Sigma



En las diferentes fases de ejecución de los proyectos nos interesa satisfacer a nuestros clientes con los más altos estándares de calidad e integridad, involucrándonos en sus procesos por medio de canales de comunicación directos y desarrollando estrategias de retroalimentación basadas en los resultados de las encuestas de satisfacción.

Implementamos el 100 % de buenas prácticas en la revisión transversal de los diseños en el desarrollo de los proyectos que anticipan posibles problemáticas y eventuales carencias, y permiten implementar los ajustes necesarios para asegurar la integridad de los diseños y el pleno cumplimiento de los requisitos establecidos.

Tenemos implementada la herramienta “Smart Plant”, que disminuye la probabilidad de inconsistencias en los productos generados y asegura mayor transversalidad en el proceso de verificación; también se anticipa de forma más completa la instalación, y se les permite a nuestros clientes avalar su expectativa de forma temprana e internamente, con lo cual se incrementa nuestra productividad, por la disminución de reprocesos.

Para las ingenierías de detalle y básicas implantamos metodologías que garantizan la integridad de las instalaciones diseñadas, tales como: **Model Design Review 3D**: análisis interdisciplinario y con el cliente de la maqueta 3D inteligente del modelo de la planta; **Design Review**: reunión de expertos que analizan aspectos específicos del diseño; **Constructibilidad**: análisis de las etapas y secuencias de construcción; **HazOp** (Hazards and Operability study): análisis de riesgos operacionales; **SIL** (Safety Integrity Level): nivel de seguridad sistemas integrados de control; **SAFOP** (Safe Operability Review of Electrical Systems): análisis de riesgos operacionales de sistemas eléctricos; **Laser Scan**: levantamientos de instalaciones existentes.

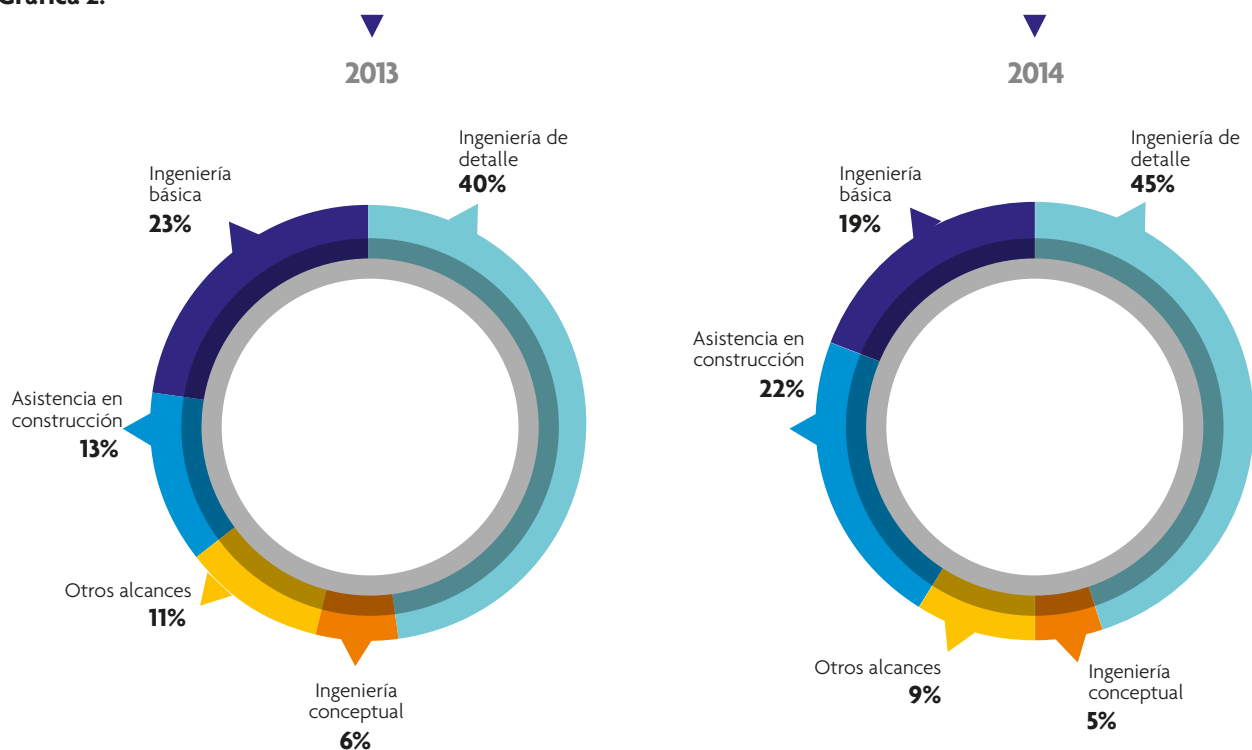


Refinería de Barrancabermeja

[Con nuestros clientes]

La gráfica 2 ilustra los alcances de los proyectos ejecutados en el 2013 y el 2014. La distribución se mantiene relativamente estable. La diferencia significativa se refleja en los proyectos de asistencia en construcción, que se incrementó en nueve puntos porcentuales en el 2014, mientras que disminuyó brevemente la participación de la ingeniería de detalle y la ingeniería básica.

Gráfica 2.



Está en proceso de implementación un aplicativo que apoya las actividades de control de calidad de nuestros entregables, lo cual nos permite: i) realizar las actividades de revisión y verificación en la línea de producción; ii) asegurar que el control se realice en la fuente y que se cuenta con los insumos requeridos; iii) lograr mayor efectividad en la revisión de los diseños; iv) disminuir los tiempos de verificación, y v) eliminar repeticiones internas.

El 2014 fue un año de grandes retos corporativos para el desarrollo de nuestra compañía. Tipiel hizo importantes esfuerzos para que cada uno de sus colaboradores, de acuerdo con los valores y directrices corporativas, tuviera el compromiso de realizar los proyectos con calidad y siempre buscando oportunidades de evolución que aporten

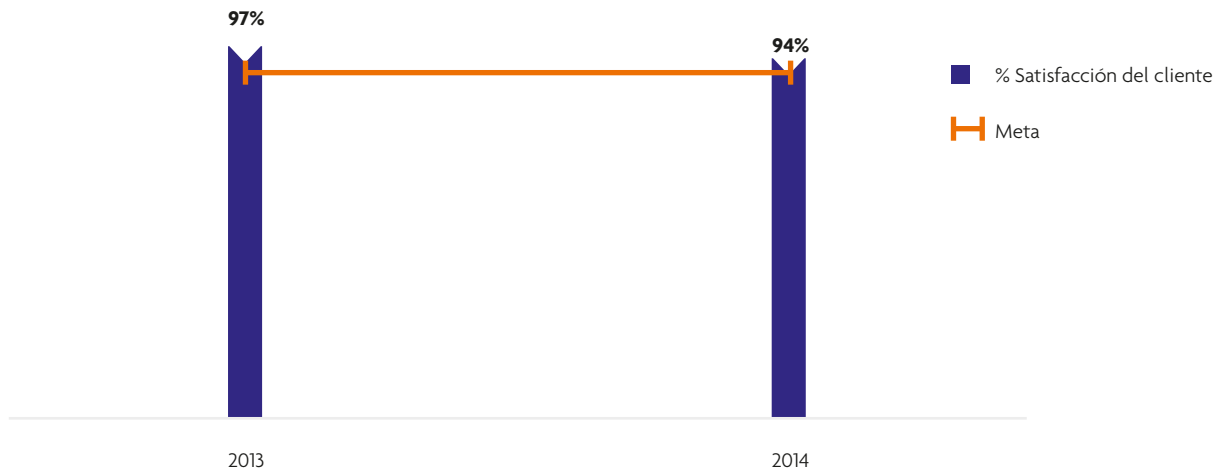
a incrementar la eficiencia y efectividad en los procesos de mejora de la compañía.

Con ayuda de un sistema de gestión de calidad más sólido se busca encontrar de una mejor manera la causa raíz del problema para mitigarlo; igualmente, mejorar su tiempo de implementación y cierre.

Respecto a la percepción de nuestros clientes, los ítems de desempeño en HSE, responsabilidad social empresarial, calidad y relaciones con el cliente son los que se reconocen en Tipiel.

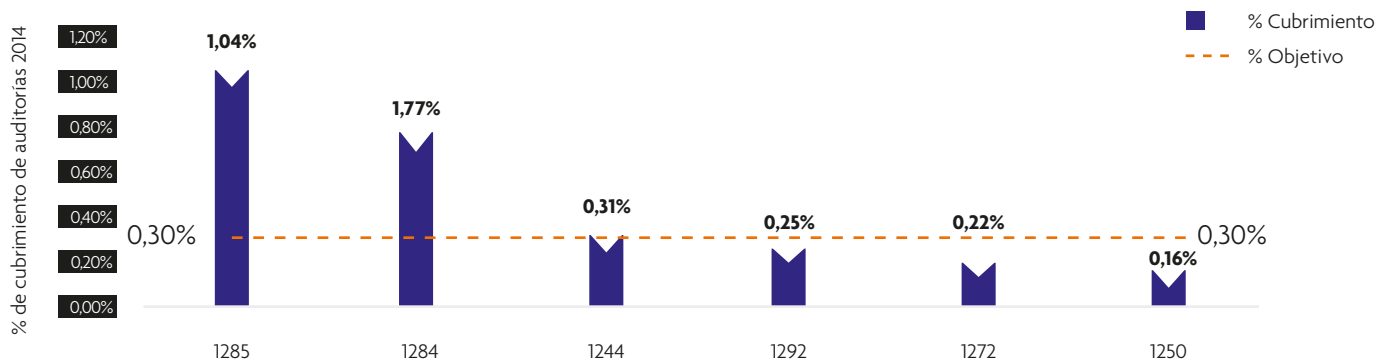
El resultado de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes (gráfica 3) muestra que la meta trazada se superó en los dos años, con una breve disminución en el 2014.

Gráfica 3.
Satisfacción del cliente



Con el fin de verificar la calidad de los productos para el cliente, buscamos cumplir nuestros criterios de auditorías por proyecto según las horas consumidas, y nos interesa mejorar periodo a periodo en el cubrimiento de auditorías de calidad. Para el 2014 tuvimos en promedio un 0,52%, que superó la meta de 0,30% en el cubrimiento de horas hombre de proyectos (gráfica 4).

Gráfica 4.
Cubrimiento de auditorías a proyectos
(HH consumidas en auditorías/HH consumidas en proyectos)



[Con nuestros clientes]

Durante el 2014 hubo 62 hallazgos en auditorías administrativas (P 3000). La eficacia en el cierre se incrementó en un 9%, en relación con el 2013. En promedio, los cierres se están dando 90

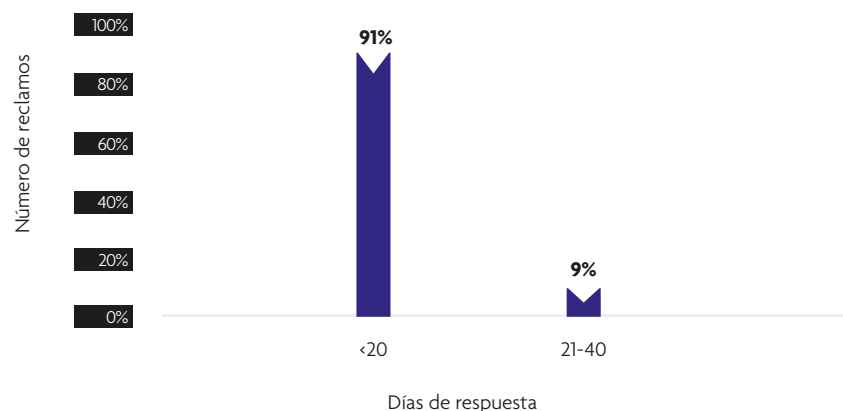
días después de hechas las auditorías, lo cual indica un mayor compromiso de los colaboradores en la ejecución de las acciones de mejora, y esto asegura la efectividad del sistema de calidad.

Se observó que el promedio de reprocesos, es decir, los documentos creados después de la emisión oficial, en el 2014 alcanzaron el 13,25% aproximadamente, 12 puntos porcentuales por debajo de la meta trazada para este año y siete menos de lo esperado para el 2015. Cabe resaltar que en esta labor el Departamento de Calidad ha realizado un análisis y seguimiento detallado a los proyectos que puedan presentar un alto índice de reprocesos debido a su complejidad. Como valor agregado, se está enviando el informe de reprocesos en el reporte del estado mensual de cada proyecto, para facilitar su respectivo seguimiento

y poder dar alertas oportunas que permitan tomar acción sobre las causas de estas emisiones.

La efectividad en la gestión de nuestras respuestas a inquietudes o aclaraciones requeridas por los clientes es cada vez mayor. En el 2014, el 91% de los reclamos se resolvieron en un tiempo menor que los 20 días calendario, y los restantes, que representan el 9%, se atendieron en un lapso de 21 a 40 días calendario (gráfica 5). Los anteriores resultados se consideran adecuados, teniendo en cuenta la complejidad de los productos no conformes recibidos antes del 2014.

Gráfica 5.
Tiempo de respuesta
a los clientes



Durante el 2014, el objetivo de calidad continuó concentrándose en el entrenamiento sobre los principales procedimientos organizacionales. Se realizaron 74 sesiones, con un total de 825 asistentes, datos levemente inferiores al 2013, periodo en el que se realizaron 95 sesiones, en las cuales participaron 1.143 colaboradores. Cumplimos así un reto significativo y de amplios alcances, si se considera la gran labor de actualización documental que se efectuó en el 2011, y

que en los dos años considerados asistieron 1.968 personas. El reto para el 2015 es que los colaboradores de Tipiel continúen interiorizando y conociendo los procedimientos, por medio del autoaprendizaje que se realizará con el aplicativo de calidad. Lo anterior permitirá optimizar el entrenamiento en tiempo y hará que los colaboradores conozcan de forma más personal el know how que tiene la compañía en sus procedimientos.

Estructura de *estimating*

para propuestas y proyectos

Incrementar nuestra competitividad mediante el desarrollo de propuestas y estimados de inversión de proyectos, a partir del conocimiento del personal especializado en *estimating* e información estructurada con datos históricos, estadísticas basadas en proyectos ejecutados directamente o por terceros, e información y datos de mercado de diferentes regiones de Colombia y países donde operamos o tenemos expectativa de desarrollar nuestro negocio.

Incrementar la competitividad en los procesos de licitación y en la ejecución de proyectos tipo EPC, en busca de materializar nuestra visión de abrir nuevos mercados en Colombia y Latinoamérica, para obtener mayor flexibilidad en la operación y sostenibilidad del negocio.

Contamos con personal dedicado a la estimación de proyectos de inversión, especializado en actividades de construcción y apoyado en bases de datos, con información de proveedores de equipos, material y servicios de ingeniería nacionales e internacionales.

Estamos evolucionando para contar con una sección de estimación que preste servicios a clientes internos, como el área Comercial, para la elaboración de las ofertas de la compañía, y el área de Proyectos, con el fin de trabajar los estimados de inversión para clientes.

Hemos avanzado en la actualización de las bases de datos de precios unitarios de construcción e información de proveedores de equipos y materiales, y en la conformación de la estructura organizacional, con el fin de definir las funciones y responsabilidades asociadas, así como los procedimientos pertinentes.





Excelencia en el servicio

Eficiencia, eficacia y efectividad

Proyectos en *Task-force*

y centros operativos satélites

Aportamos el *know how* de la compañía y el valor agregado de nuestras prácticas y procesos de ejecución de ingenierías conceptuales, básicas y detalladas, para integrar un único equipo de trabajo con nuestro cliente. Con los centros operativos satélites en las regiones de los proyectos estamos en capacidad de:



Establecer una comunicación más efectiva con el cliente.



Atender sus necesidades y requerimientos.



Brindar una respuesta oportuna y acorde con sus expectativas.



**Facilitar la
coordinación
interdisciplinaria.**



**Garantizar la
integridad del
diseño.**



**Obtener
retroalimentación,
en tiempo real, de
los clientes o sus
representantes.**

Contamos con dos centros operativos satélites: Barrancabermeja (CBB) y Villavicencio (CVV), desde los cuales se desarrollan actividades propias de proyectos en ejecución para las regiones correspondientes. En el CBB se desarrollan diversas actividades propias y asociadas a la producción y al complejo en relación con el almacenamiento, refinación y petroquímica. En el CVV se llevan a cabo actividades de ingeniería propias y asociadas a la producción, tales como locaciones, sistemas de recolección, facilidades de producción, almacenamiento y transporte, tratamiento y disposición de agua producida, tratamiento y transporte de gas, entre otras.

De otra parte, durante el 2014 tuvimos en funcionamiento el Centro operativo Perú (CPE), para ejecutar el proyecto de mejoras a la seguridad energética del Perú y el desarrollo del Gasoducto del Sur Peruano (GSP).

Proyectos en *task-force*

Oleoducto Central (Ocensa)

Proyecto de expansión de capacidad potencia 135 KBBL/D de uno de los sistemas de transporte de crudo más grandes de Colombia, con alcances específicos en cada estación. El oleoducto va entre la estación de bombeo Cusiana y el terminal Coveñas, y los trabajos se realizan principalmente en las estaciones existentes: El Porvenir, Vasconia y Coveñas, así como en las nuevas: Páez, Chiquillo y La Granjita. Otras estaciones que hacen parte del Oleoducto Central son: Cupiagua, Cusiana, Miraflores, La Belleza y Caucasia.

Bioenergy

Planta integrada para producción de alcohol anhidro y energía eléctrica a partir de caña de azúcar, con capacidad de producción de 480 m3/día de alcohol carburante y de molienda de caña de 6.800 t/día, compuesta de mínimo 88% de caña limpia. Las actividades técnicas ejecutadas estuvieron dirigidas a las interconexiones de las unidades paquete y licenciadas, para asegurar su correcta integración con la ingeniería de la planta.

Ecopetrol

En la modalidad de contratos marco se desarrollaron diversos tipos de proyectos en varias regiones del país, con la Vicepresidencia de Refinación y Procesos Industriales (VRP) y la Vicepresidencia de Producción (VPR). Entre ellos, la ingeniería para la actualización tecnológica de la instrumentación y control de la Planta Turboexpander, en la refinería de Barrancabermeja; Ingeniería básica en las estaciones de Campo Galán, Campo río Zulia, Campo Yariguí; ingeniería conceptual para el desarrollo del bloque CPO_09; para el sistema de estabilización condensados Cupiagua (LPG y NGL) e ingeniería de detalle en la estación Isla VI en el Campo Yariguí, entre otros proyectos destacables.

Desarrollo de los centros operativos

Centro operativo Barrancabermeja (CBB).

Brindar soporte directo a los proyectos de mantenimiento, sostenimiento de la producción y optimización de las instalaciones del Complejo Industrial Refinería de Barrancabermeja.

Ingeniería detallada para la reposición del cabezal de gas ácido lado sur. Tiene como objetivo mejorar la confiabilidad, el diseño y la integridad del cabezal, por medio del cambio de metalurgia de tubería y equipo.

Ingeniería detallada para el mejoramiento de los sistemas de distribución de potencia eléctrica de la GRB. Busca mejorar la confiabilidad del sistema de distribución eléctrica de la Unidad de Balance e incrementar la seguridad del personal que deba acceder al cuarto de breakers.

Centro operativo Villavicencio (CVV)

Brindar soporte directo a los proyectos de desarrollo de los campos de producción y estaciones de transporte de nuestros clientes en el departamento del Meta; entre otros, los siguientes:

Ingeniería para la construcción del plan de choque de Chichimene 60K: desarrollo de ingenierías básica y de detalle para la ampliación de la estación Chichimene a las capacidades escalonadas de 60.000, 70.000 y 100.000 barriles por día, así como diseño de los sistemas complementarios, como anillos eléctricos, ampliación del sistema de recolección para el desarrollo del campo, ingeniería conceptual del STAP 240K, sistema de inyección de agua fases 1 y 2. Las ingenierías desarrolladas por Tipiel contribuyeron a que el campo aumentara su producción hasta un valor récord de 86.389 barriles de petróleo al día en enero del 2015, de modo que se convirtió en uno de los más importantes para el país, como lo registró la prensa internacional, lo cual se puede observar en la imagen 1 y consultar en <http://www.efe.com/efe/noticias/english/business/colombia-ecopetrol-sets-production-record-chichimene-field/4/60/2504734>.

Modificación líneas de flujo. Diseño básico y detallado para ajustar la red de recolección del campo CPO-09 en su primera fase de producción, de 10.000 barriles por día, para conectar los cuatro primeros clústeres hacia la estación Chichimene y dejar las facilidades para la conexión futura del CPF de CPO-09.

Ingeniería para el desarrollo del proyecto de facilidades de producción temprana EPF de 30.000 BPD para la estación de Castilla 3. El alcance se refirió al diseño básico detallado para la interconexión del nuevo tren de tratamiento en la estación Acacias, así como obras complementarias para el desarrollo del campo Castilla.

Oleoducto de Caldas (ODECA)

Ingeniería detallada para el reemplazo de los sistemas de bombeo existentes en las estaciones de Puerto Salgar, Mariquita, Fresno y Herveo, conservando las capacidades actuales y mejorando la disponibilidad, confiabilidad y seguridad, para garantizar la continuidad del bombeo de productos disponibles refinados, y así optimizar los costos de operación y mantenimiento de las infraestructuras existentes.

Mejoras a la seguridad energética del Perú y desarrollo del Gasoducto del Sur Peruano (GSP)

El proyecto se inicia en la estación existente Malvinas, en la selva peruana, y transcurre a lo largo de los departamentos de Cusco, Arequipa, Moquegua, Apurímac, Tacna y Puno, hasta la ciudad de Ilo, en la costa peruana; atraviesa zonas de selva, sierra, desierto y costa. El alcance consideró los diversos tipos de ingeniería a lo largo de las áreas de localización del futuro gasoducto, y se desarrolló por medio del CPE, conjuntamente con el aliado local GMI.

Imagen 1.

Registro de prensa internacional sobre el campo Chichimené



Imagen 2.

Registro de prensa especializada sobre el campo Chichimené y Castilla



Las ingenierías realizadas por Tipiel contribuyeron a que el campo Castilla se convierta, en conjunto con Chichimene, en el principal polo de producción de petróleo para Ecopetrol, de modo que superan en conjunto los 200.000 barriles por día, como reseñó la prensa especializada:

(imagen 2 y página web, <http://www.portafolio.co/negocios/campo-chichimene-ecopetrol>).

Centro operativo Perú (CPE)

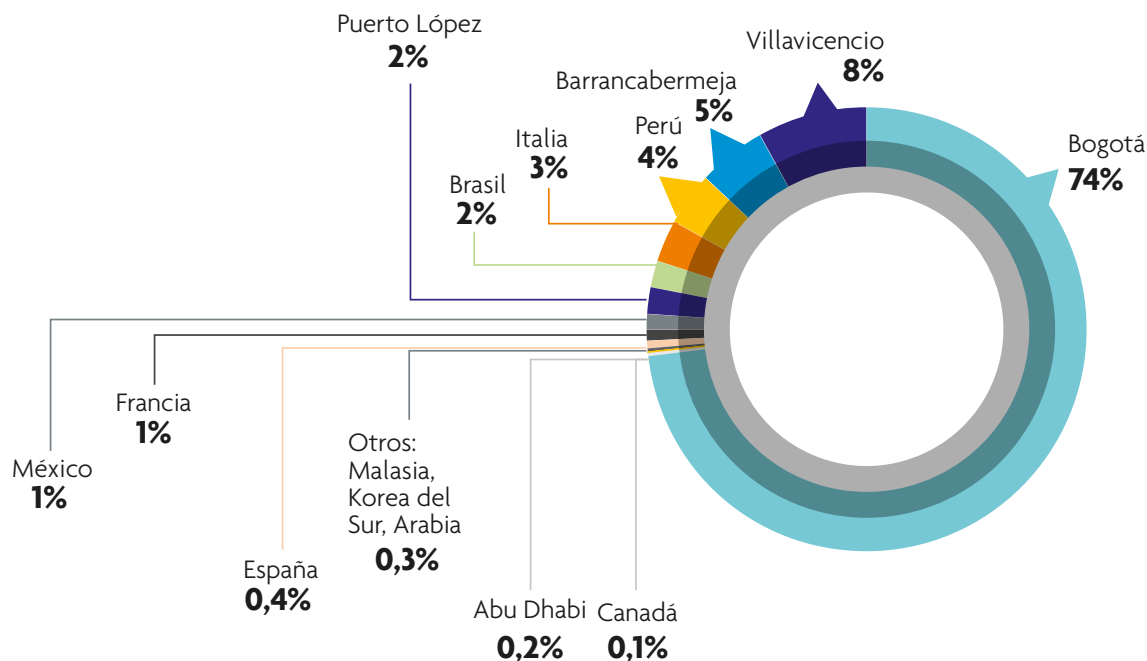
Como parte del proyecto Seguridad energética del Perú y desarrollo del Gasoducto del Sur Peruano (GSP), se coordinan las actividades de logística y operativas asociadas a los levantamientos y estudios que deben ser ejecutados a lo largo del recorrido del futuro gasoducto troncal, de los gasoductos secundarios y de los regionales.

La operación se centralizó en Lima, con satélites móviles a lo largo de la traza, para cubrir las diferentes actividades, entre ellas: definición de traza; estudios hidráulicos y de socavación fluvial, sísmicos, geológicos, geotécnicos y de estabilidad del terreno; estudios requeridos para el diseño del sistema de protección catódica y para el de comunicaciones

FO + SCADA; definición de sitios para localización de instalaciones de superficie y de cuartos de control e instalaciones de operación y mantenimiento, y el estudio de redes eléctricas.

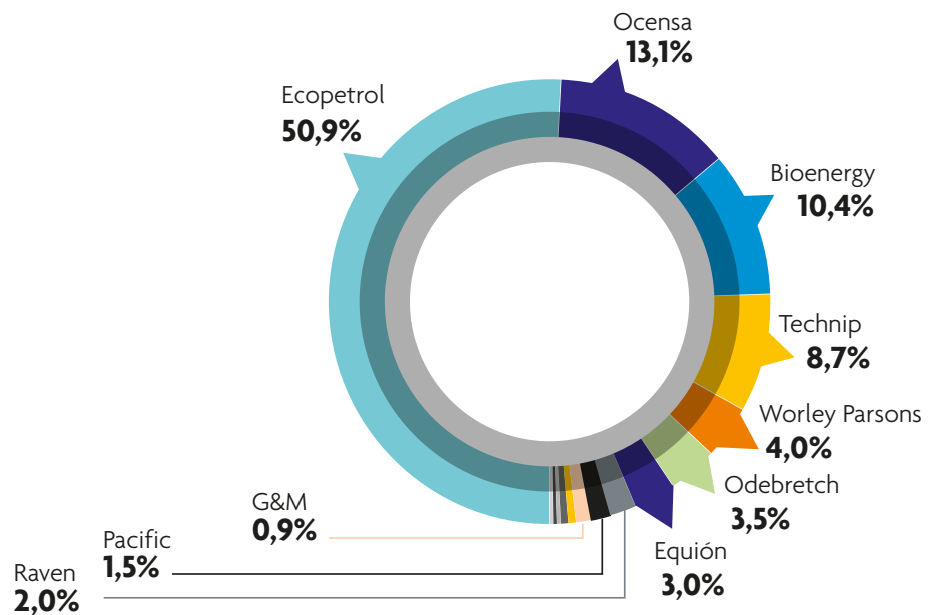
La gráfica 6 ilustra la distribución de las horas hombre de ingeniería en los diversos centros operativos de Tipiel y en aquellos que trabajamos con el Grupo Technip. Como se puede observar, el equivalente al 87% del total de horas hombre fueron ejecutadas en Colombia. En la gráfica 7, que muestra la distribución de los proyectos según nuestros clientes, es notoria la participación de Ecopetrol, Ocesa y Bioenergy, y el porcentaje de los proyectos que trabajamos conjuntamente con Technip.

Gráfica 6.
Distribución de las horas hombre de ingeniería en los centros operativos



Gráfica 7.

Distribución de los proyectos según clientes



[]

Para el 2015 nos proponemos innovar los métodos de trabajo para poner a disposición de los clientes mayor productividad y anticipación de las necesidades, adecuándonos a las condiciones del mercado y de cada proyecto.



Somos aliados estratégicos

de nuestros clientes

Nuestra dirección de procesos
desde los estudios de factibilidad e ingeniería conceptual

Involucramos nuestra experiencia en la estructura del cliente, desde una etapa temprana del desarrollo de los proyectos, para contribuir a la formulación y evaluación de alternativas y desarrollos conceptuales integrales.

Incrementamos el nivel de confianza, aportándole experiencia específica en aplicaciones similares, asegurando el desempeño y desarrollando análisis financieros, estimados de inversión y tiempos de ejecución, de manera acorde con sus necesidades y requerimientos,

y focalizados en la satisfacción de sus expectativas. Contamos con la Dirección de Mercadeo Estratégico, Nuevas Tecnologías y Licencias, encargada del desarrollo de estudios de factibilidad e ingenierías conceptuales. En ella laboran ingenieros de amplia experiencia específica, que permite, además de acompañar a los clientes en el desarrollo y la definición de la viabilidad de sus ideas y oportunidades de negocio, desde el punto de vista de procesos e ingeniería, proponer diferentes alternativas que deben ser estudiadas en las fases siguientes de ingeniería,

1

Ingeniería conceptual para el desarrollo del Bloque CPO-09 y líneas de recolección

2

Estudio de factibilidad Plan integral de energía eléctrica Llanos Orientales

3

IC licuefacción y gasificación.

4

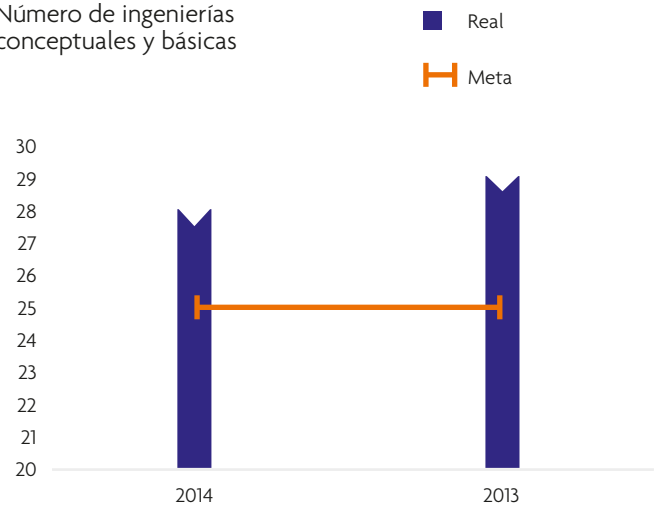
Cambio sistema vacío húmedo de plantas de parafinas

la determinación del grado de inversión y los lineamientos establecidos por el proceso de maduración del proyecto. Participamos en la definición de los parámetros que determinarán un proyecto, tales como: características del proceso, definición de tecnologías y del sitio, selección de alternativas, equipos, áreas y distribución de equipos (Plot Plan).

Los estudios de factibilidad e ingenierías conceptuales más significativos, desarrollados durante el 2014, fueron (gráfica 8):

Gráfica 8.

Número de ingenierías conceptuales y básicas



5

Actualización tecnológica Planta Turboexpander

6

Oportunidades de crecimiento industrial Gerencia Refinería Barrancabermeja (GRB), Gerencia Refinería Cartagena (GRC)

7

Estudio de factibilidad oleoducto Velásquez-Galán

8

Estudio conceptual de alternativas para el desarrollo de facilidades de producción del campo Chicalá

Soporte y acompañamiento durante las etapas de construcción, precomisionado, comisionado y puesta en marcha de las plantas o facilidades

Como parte del aseguramiento en la materialización de los diseños ejecutados, realizamos asistencia de ingeniería durante la etapa de construcción de los proyectos, directamente por el personal que ha coordinado o participado en la etapa de ingeniería detallada, lo cual contribuye a incrementar la confianza de nuestros clientes, y así asegurar el cumplimiento a cabalidad de las especificaciones y desempeño de las plantas de proceso o *pipelines*. Para este fin contamos con personal entrenado y calificado en la ejecución de los servicios requeridos en las diferentes etapas.

Adicionalmente, esto nos permite afianzar estas actividades dentro de la operación de la compañía para el desarrollo de proyectos EPC.

Durante el 2014 sobresalen los siguientes proyectos, en relación con la asistencia de ingeniería en sitio y con nuestra asesoría en precomisionado:

Expansión de las facilidades superficiales de producción en los campos Chichimene, Castilla y la planta de desasfaltado

Las actividades fueron realizadas por el personal del CVV, que prestó soporte en campo a la construcción de diferentes proyectos en el Meta, mediante la participación de equipos multidisciplinarios de ingeniería directamente en obra, que brindan soluciones en sitio y contribuyen a agilizar la construcción y asegurar la integridad de los proyectos.

Las oficinas técnicas de campo de Tipiel han estado presentes durante la construcción de los proyectos de ampliación de las estaciones Chichimene y Acacias (producción), de la nueva estación San Fernando (transporte) y de la planta piloto de desasfaltado del Instituto Colombiano del Petróleo.



Braskem - Proyecto Etileno XXI en México

Para nuestro cliente, este complejo representa un importante avance en la industria petroquímica del país, que agrega valor a la cadena productiva en México y crea oportunidades de desarrollo social y económico, por su incidencia en la disminución significativa de la importación de polietileno, además de los impactos en la generación de empleo y rentas.

Prestamos asistencia de ingeniería a través de especialistas de Tipiel directamente en sitio, durante la construcción del complejo petroquímico, diseñado para la producción de 1.050 Kt/año de etileno a partir de un cracker de etano localizado en Coatzacoalcos. La ingeniería detallada había sido desarrollada previamente por la compañía, e incluyó las disciplinas de mecánica, tubería, eléctrica, civil e instrumentación y automatización de las áreas Hot Section-Compressor, Cold Section, Utilities Cracker, Cooling Tower & Service, OSBL Storage.

Petrobras - Proyecto HDT Cubatao

Asistencia durante el precomisionado (piping), que consiste en la instalación de cinco nuevas unidades de proceso; se incluye hidrotratamiento de diesel y una planta de hidrógeno, lo cual permitirá la producción de diesel de bajo azufre para cumplir con las nuevas regulaciones ambientales de Brasil.



Gestión de compras de equipos y materiales en las estrategias de ejecución de los proyectos de nuestros clientes

Mejorar los tiempos de ejecución de los proyectos, involucrando nuestra experticia en el proceso de gestión de compras de forma simultánea con las etapas de ingeniería conceptual, básica y detallada, y así optimizar el valor, los tiempos de entrega y la calidad de nuestros productos.

Asegurar la calidad de los suministros, involucrando nuestra experticia en el proceso de inspecciones de equipos y materiales.

Contamos con el soporte del Global Procurement Network del Grupo Technip, el cual nos permite tener acceso y conocimiento de fuentes de suministro a nivel mundial y acceder a eventuales acuerdos técnicos y comerciales con opciones de transferencia hacia nuestros clientes. Ponemos al servicio de nuestros clientes la vasta experiencia

de la compañía en procesos de gestión de compra de equipos y materiales para proyectos de gran envergadura en diferentes partes del mundo, utilizando procesos de adquisiciones sistémicos y el registro de proveedores con previa calificación e integrados en bases de datos que incluyen los resultados de su desempeño en procesos anteriores.

Contamos con personal ampliamente experimentado en procesos de gestión de compra, con arraigo en las políticas corporativas de transparencia en los procesos, equidad e igualdad de oportunidades para los proveedores, cumplimiento de la calidad, el precio y el plazo de entrega.

Las principales aplicaciones y herramientas para prestar servicios a nuestros clientes en este ámbito son las siguientes:

EPC Business

A través de esta herramienta informática optimizamos el proceso de cotización y puesta de la orden de compra (PO) u orden de servicio (OS). La herramienta cubre el ciclo completo de compras, desde la solicitud de información, las aclaraciones de las ofertas, hasta la emisión de la PO o de la OS.

Se realizaron proyectos piloto para la adopción del EPC Business en los procesos de contratación de las órdenes de servicio (OS), y se avanzó en el registro y clasificación de los proveedores en la herramienta, priorizando los proveedores de servicios.

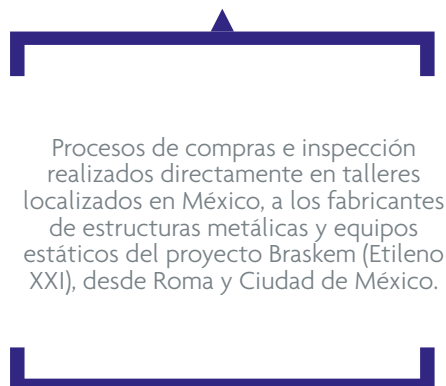
Como parte de la implementación integral de la herramienta Smart Plant en los procesos productivos, para la implementación del Smart Plant Material (SPM), se definió la coordinación requerida entre el Departamento Técnico y el de Compras.

K2P

Es un sistema de información estructurado y orientado a las áreas de propuestas y proyectos, para apoyar la definición de la estrategia de compras en temas específicos, tales como: soluciones eficientes de compra, acuerdos válidos al nivel Technip con algunos fabricantes, nuevas directrices para la simplificación de nuestros procesos de solicitud de ofertas, la promoción para utilizar fuentes de suministro y/o proveedores debidamente evaluados y calificados.

Se divulgó su utilización a los equipos de los Departamentos de Compras y Construcción (área estimating), focalizando su utilización en propuestas de proyectos tipo EPC.

Destacamos los siguientes procesos de gestión de compra, en los que participamos en otros centros operativos del Grupo Technip, durante el 2014:





Smart_Plant_Materials (MARIAN)

Es un sistema de administración y control de materiales que asegura su manejo a lo largo del ciclo de vida del proyecto, desde la definición del material, especificación técnica, compras, siguiendo la fabricación, entrega en campo y prefabricación, hasta las actividades de recepción en sitio. Se avanzó en el entrenamiento y la interfase entre el Smart_Plant y el Smart_Plant_Materials (MARIAN), incluido el módulo de agilización, inspección, transporte y manejo de la bodega de construcción. Nuestro personal fue entrenado en Technip Italy.

SEFAC

Es un sistema de información estructurado y orientado a la gestión de proveedores, desde el registro, calificación, evaluación, gestión de órdenes de compra y servicio, facturas y pólizas, para apoyar la ejecución de proyectos.

Servicios de coordinación de seguimiento e inspecciones en los proyectos Jubail, en Arabia Saudita, desde Roma; Mangalore PTA, en India, desde Chennai; Burgas, en Bulgaria, desde Roma; Yamal planta NLG, en Rusia, desde China.

Compradores desde París, en los proyectos Yamal planta NLG, en Rusia; Offshore Martin LINGE, en Noruega; KAOMBO, en Angola; Browse FLNG, en Australia, y ENI FLNG, en Mozambique.



En el 2015 persistiremos en adquirir un proyecto EPC LSTK en la región, y en contribuir al éxito de nuevos proyectos de la Región B y del Grupo Technip.

Manejo adecuado de la información

y asegurar la confidencialidad del cliente

Fortalecer la confianza de nuestros clientes, al usar y custodiar de manera adecuada la información que nos comparten, bien sea de su propiedad, desarrollada por terceros o por nosotros, como parte de la ejecución de los proyectos, y asegurar que está disponible para consulta en el archivo histórico de la biblioteca de la compañía, después del cierre del proyecto.

Durante la ejecución de la totalidad de los proyectos desarrollados por la compañía, la información recibida y enviada a los clientes

se encuentra protegida en bases de datos con acceso restringido. Para asegurar que está disponible su consulta, contamos con las herramientas Web Technipaccess y ShareFile, lo cual garantiza la accesibilidad en tiempo real, confidencialidad y disponibilidad, a través de reportes de ingreso a la documentación. La imagen 3 ilustra la primera fase para el acceso a la herramienta. Para el manejo y control de correos electrónicos se utiliza la PM-Box que se genera para cada uno de los proyectos, con el fin de asegurar la trazabilidad de la información.

Imagen 3.
Herramientas de ShareFile

The image displays two screenshots of the ShareFile web interface. The left screenshot shows the 'Login Information' form, which includes a warning about keeping credentials safe, fields for Username, New Password, and Confirm Password, a Login URL field, and a section for personal information (First Name, Last Name, Company, Time Zone). The right screenshot shows the 'Reset Password' form, which includes the Tipiel logo, a security warning, and fields for Password and Confirm Password, along with a 'Reset Password' button. Red circles with numbers 1 through 7 highlight specific elements in both forms.

Login Information

Important: Keep your account login credentials in a safe place and don't share them with others.

Username:

New Password: *

Confirm Password: *

Login URL:

Please confirm your personal information.

First Name: *

Last Name: *

Company:

Time Zone:

Always Use Standard Time (No Daylight Saving)

Display date as day/month/year

Display time in 12-hour format with AM/PM

Any use of your personal information is governed by the terms of our privacy policy. We do not sell, trade, or rent your personal information to third parties.

Reset Password

Tipiel

For security reasons, ShareFile does not store and is not able to retrieve your existing password. Please reset your password below. Passwords are CaSe-sensitive, must have at least 8 characters and contain at least one letter and one number. You can use this new password to gain access to the system.

Password: *

Confirm Password: *



La unidad de correspondencia administra y distribuye la entrada y salida de la documentación y de la correspondencia física, de acuerdo con el protocolo establecido por la compañía.

Contamos con acuerdos de confidencialidad de carácter obligatorio con nuestros clientes, colaboradores, contratistas y proveedores, que también establecen las sanciones a que haya lugar en caso de incumplimiento. De igual forma, hemos divulgado el Código de Ética, donde se definen las directrices que debemos gestionar para asegurar que hacemos lo correcto en el relacionamiento con las partes interesadas.

Complementamos nuestras acciones con el Sistema de Gestión de Riesgos de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SARLAFT), con el que damos cumplimiento a la legislación nacional expedida por la Superintendencia de Sociedades en la Circular Externa 1000-00005 del 2014, mediante la cual requirió a las empresas del sector real el desarrollo de un sistema de gestión del riesgo en esta materia. Con el propósito de cumplir esta normatividad, se nombró el Oficial de cumplimiento; igualmente, con el concurso de la Gerencia General y directivos de la compañía se identificaron y valoraron los factores de riesgo y se establecieron las medidas necesarias para controlarlos, lo cual quedó consignado en el “Manual del SARLAFT”.

[]

En el 2015 nos interesa certificar los procesos de archivo acorde con lo establecido en la ley, alineados con el *habeas data*, y consolidar el SARLAFT, desarrollando las siguientes etapas del sistema.



Diversificación del mercado

y continuidad del negocio:



nuevos retos y sectores, gestión del conocimiento

Entendemos que la sostenibilidad de la compañía también está asociada a las oportunidades de diversificar nuestros servicios a otros sectores industriales.

Se trata de un reto interesante, en el que hemos avanzado, pero que requiere

ajustes importantes en la compañía, que implican desde la gestión de conocimiento hasta la definición de procesos y estructuras de costos, con los que estemos en capacidad de ofrecer servicios de excelente calidad en condiciones de competitividad.

Desarrollar proyectos offshore

e incursionar en nuevos sectores

Aprovechamos los niveles de experticia y competencia que hemos alcanzado en proyectos onshore, para proyectarlos en oportunidades de desarrollo en proyectos *offshore*.

Paulatinamente, nuestras habilidades corporativas se dirigen al desarrollo de proyectos en sectores como la minería y la industria cementera, donde se transfiere conocimiento e impacta con valor agregado el desarrollo del país.



Capacitación en Gestión de proyectos sostenibles

Durante el 2014 se mantuvo la movilidad de personal clave al centro operativo Río de Janeiro, con el propósito de vincularlo de manera directa al desarrollo de proyectos offshore, como un método exitoso de entrenamiento de nuestros colaboradores en este tipo de actividad.

En el mismo sentido, el Grupo Technip, a través de la Universidad de los Andes, llevó a cabo el curso “Introducción a la Ingeniería Offshore de Petróleos”, que contó con un número importante de expertos de Technip-USA y Génesis, además de varios conferencistas de las compañías líderes en la ejecución de los grandes proyectos offshore en el Golfo de México, como Shell, Anadarko Petroleum, GE offshore y Vetco Gray. En relación con nuestros avances en el desarrollo de proyectos en nuevos sectores, vale mencionar lo siguiente:

Se realizó acompañamiento a ARGOS en actividades de planeación, programación y control del proyecto HELIOS, para la ampliación de la planta de cemento y de los planes de ejecución del proyecto mediante talleres.

Participación en la planta de alcohol carburante “El Alcaraván”, localizada en los Llanos Orientales, y que corresponde al proyecto más significativo de biocombustibles que se ejecuta actualmente en el país.

En el 2015 damos continuidad a los procesos de formación y capacitación de nuestros colaboradores, por medio de su participación en el desarrollo de proyectos *offshore* en la región, y continuaremos elaborando diseños parciales de facilidades *offshore* para otros centros operativos del Grupo Technip.

Afianzar la gestión

del conocimiento como parte de la cultura organizacional

La gestión del conocimiento es un proceso que garantiza el aprendizaje organizacional y asegura la calidad de los entregables de la compañía. Se cuenta con espacios donde se garantiza la transferencia de conocimiento entre áreas y diferentes niveles, en los cuales los colaboradores comparten sus conocimientos y experiencias; así se genera un impacto positivo directamente en el trabajo de las diferentes disciplinas, y se afianza, al mismo tiempo, el trabajo en equipo y la comunicación efectiva, lo cual es definitivo para garantizar la continuidad y sostenibilidad del negocio, en la disminución de los reprocesos y en el incremento de la productividad. Como explicamos de manera detallada en la gestión de nuestro compromiso con los colaboradores, contamos con un programa de capacitación y entrenamiento del personal basado en las necesidades identificadas en la evaluación de competencias, en las necesidades específicas de la operación y en la proyección del negocio.

El sistema de lecciones aprendidas, como una herramienta de aprendizaje organizacional, está focalizado en la transferencia del conocimiento basado en el análisis de las debilidades, fortalezas y oportunidades de mejora identificadas durante auditorías internas y externas, y en los continuos procesos de control y seguimiento al desarrollo de nuestras actividades.

Al iniciarse los proyectos se realizan talleres de lecciones aprendidas y *feedback*, considerando experiencias similares y análisis de riesgos en el desarrollo y cierre de los proyectos,

lo cual permite recoger y capitalizar las experiencias analizadas para integrarlas a la memoria corporativa.

Con relación a aspectos técnicos especializados, se cuenta con la posibilidad de realizar foros de expertos.

Para la gestión y transferencia del conocimiento, Tipiel se apalanca en entrenamientos internos. Los expertos técnicos realizan capacitaciones presenciales, por medio de instructivos o videos y con base en la metodología *On The Job*, que consiste en realizar un seguimiento o tutoría a los colaboradores directamente sobre la línea de producción. Contamos con el programa becarios, que consiste en transferir personal recién egresado a otras sedes de Technip, donde su objetivo es el de desarrollar competencias específicas, que luego aplicarán y transferirán a sus pares en Tipiel.

En el 2014 se lanzó el nuevo Sistema de Lecciones Aprendidas (SLA), se socializó con las áreas el uso y ventajas del mismo, y en paralelo se trabajó en la migración de las lecciones aprendidas existentes que nos ayuden a apalancar el aprendizaje organizacional y que le apunte directamente a la calidad de nuestros entregables. En la tabla 1 se resumen los principales resultados de la gestión en el 2014.

Se lanzó la herramienta TechChannel, que, basada en videos, transfiere conocimiento (*know how*), ofrece una amplia cobertura, facilita los entrenamientos en el puesto de trabajo y disminuye los costos asociados.

Optimizar

la metodología para el análisis posproyecto

Con el fin de incrementar la competitividad en los procesos de cotización de nuestros clientes y optimizar los indicadores de gestión de las diferentes áreas de la compañía, hemos formalizado la práctica de generar el informe interno final de proyecto, que

además de contener datos estadísticos de productividad, análisis de desviaciones de tiempos y costos, manejo del cambio, resultados de HSE, calidad y lecciones por aprender, permite obtener retroalimentación y evaluación de terceros, cierre de órdenes de servicio, coberturas de garantías exigidas y cierre administrativo de los contratos.

Considerando la totalidad de la información referenciada, se generaron reportes para el 100% de los proyectos cerrados en el 2014, que deben ser, además, una fuente de información para el equipo de propuestas, por lo cual hemos previsto que a mediano plazo desarrollaremos una iniciativa para sistematizar y documentar un procedimiento al respecto.

Tabla 1.
Sistemas de gestión y
transferencia de conocimiento



Nuestras metas a corto y mediano plazo se enfocan a:



Desarrollar los paquetes de cursos *online* a través de TecChannel, que permiten mayor cobertura, dinamismo y flexibilidad en los tiempos de capacitación en los procedimientos internos de la compañía y facilitan la sensibilización en temas relevantes.



Robustecer el proceso de gestión del conocimiento y documentar todo el *know how* de la compañía, consolidando la investigación de causa raíz en la herramienta de lecciones aprendidas.



Diseño e implementación de entrenamientos enfocados a fortalecer las competencias técnicas en las secuencias lógicas de la ejecución de la ingeniería y las relaciones interdisciplinarias, para afianzar la integridad de los entregables, los cuales se realizarán de manera interna por medio de las autoridades

Fortalecer alianzas

estratégicas con los clientes y proveedores, basadas en confianza, conocimiento, calidad y cumplimiento

Como ya lo manifestamos, actuamos como socios estratégicos de nuestros clientes y celebramos contratos marco y acuerdos de precios que les permiten flexibilidad para desarrollar sus diferentes proyectos con nosotros.

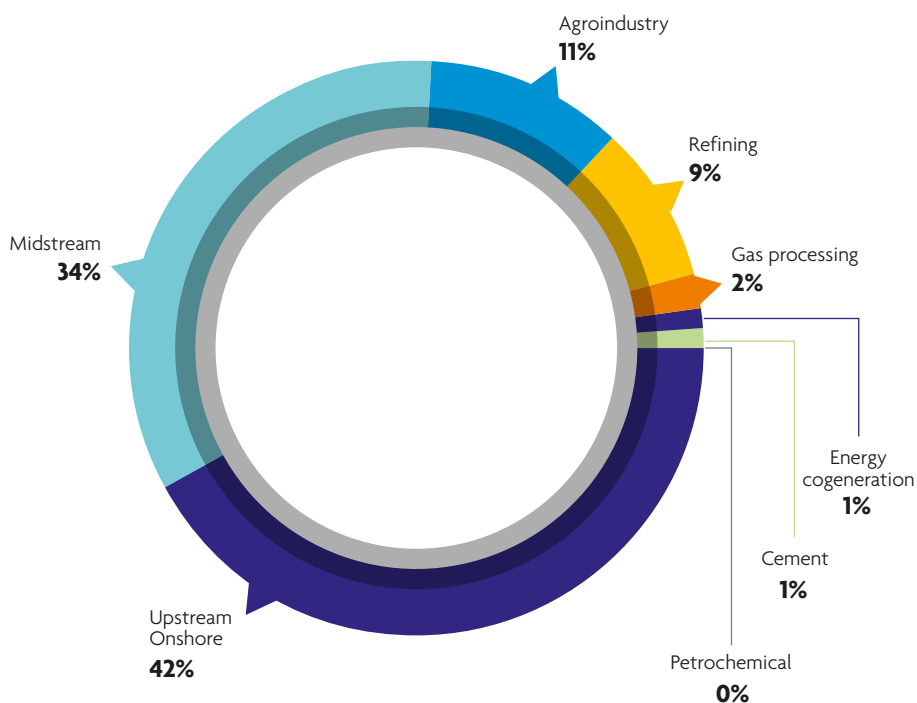
Realizamos alianzas estratégicas con proveedores de servicios y constructores, basadas en el complemento de las competencias que generan sinergias que redundan en servicios de muy alto nivel, para la satisfacción de las necesidades de clientes comunes. La gestión adelantada es importante para:

Incrementar oportunidades para desarrollar proyectos en diferentes regiones de Colombia, en particular, y en Latinoamérica, en general.

Incrementar la probabilidad de ejecutar proyectos tipo EPC de gran envergadura.

Incrementar la competitividad reduciendo los tiempos de ejecución, sin afectar aspectos de calidad y HSE.

Como parte de la confianza que hemos generado en nuestros clientes, así como el conocimiento de las instalaciones, calidad y cumplimiento en las órdenes de trabajo ejecutadas, durante el 2014 se extendieron los contratos marco de alcances asociados a la producción, transporte, refinación y petroquímica.



El Gasoducto del Sur Peruano (GSP), así como los proyectos para Pluspetrol, se realizaron en alianza con Graña y Montero Ingeniería (GMI), la cual hace parte del principal grupo empresarial del Perú, con inversiones en concesiones viales, en producción de gas y crudo, y en negocios de construcción de facilidades para minería y petróleo.

De igual forma, para desarrollar el Gasoducto del Sur Peruano establecimos una alianza con la empresa Antea Group, para la ejecución de actividades parciales, tales como fotointerpretación, soporte directo con especialistas de trazado para recorridos de campo y elaboración de algunos entregables del área geotécnica.

Se realizaron acercamientos con compañías complementarias para nuestra actividad relacionadas con el sector de construcción, que potencializan el desarrollo de proyectos EPC para clientes comunes.

Durante el 2014, Tipiel se consolidó como una compañía aliada del grupo Graña y Montero para el desarrollo de las ingenierías

de oferta y de los eventuales proyectos resultantes para la modernización de la refinería de Talara de propiedad de Petroperú.

Tenemos previsto que entre el 2015 y el 2016 debemos incrementar las alianzas que nos permitan mayor presencia regional y posicionamiento con clientes nuevos de gran envergadura, y mejoras en las condiciones de competitividad.

De igual forma, esperamos mejorar los indicadores de diversificación en relación con clientes, países y sectores. Finalmente, vale resaltar que en el proceso de validación de la materialidad, a raíz de la transición a la metodología GRI G4, identificamos que debemos robustecer la gestión para aportar a nuestros clientes nuevas perspectivas de diseño, que contribuyan de manera más efectiva a mitigar los impactos ambientales de los proyectos, por lo cual, a largo plazo, formalizaremos los avances que hemos alcanzado al respecto, en una iniciativa más sólida, que aporte a las oportunidades de nuestra gestión de la sostenibilidad.



Vista general del área del proyecto Gasoducto Sur Peruano



Gestión de riesgos del negocio

Gestionar eventos de incertidumbre

que al materializarse generarían incidentes que afecten la salud, la seguridad, el medioambiente (HSE), la calidad, o que causen sobrecostos o incumplimientos en los tiempos de ejecución de los proyectos, desde la etapa de propuesta hasta la de ejecución de los mismos.



[]

Establecer y aplicar planes de mitigación permite involucrar el presupuesto requerido y las contingencias que deben gestionarse, tanto en la etapa de propuestas como en la de ejecución.



Análisis y gestión de riesgos

en todas las etapas y actividades de los proyectos

Contamos con procedimientos de análisis y mitigación de riesgos, divulgados transversalmente al personal que hace parte de los proyectos.

Los planes específicos para la mitigación de los riesgos tienen procesos de gestión y seguimiento, bajo la responsabilidad de los gerentes de proyecto; como resultado se obtiene la eliminación o reducción de impactos o consecuencias.

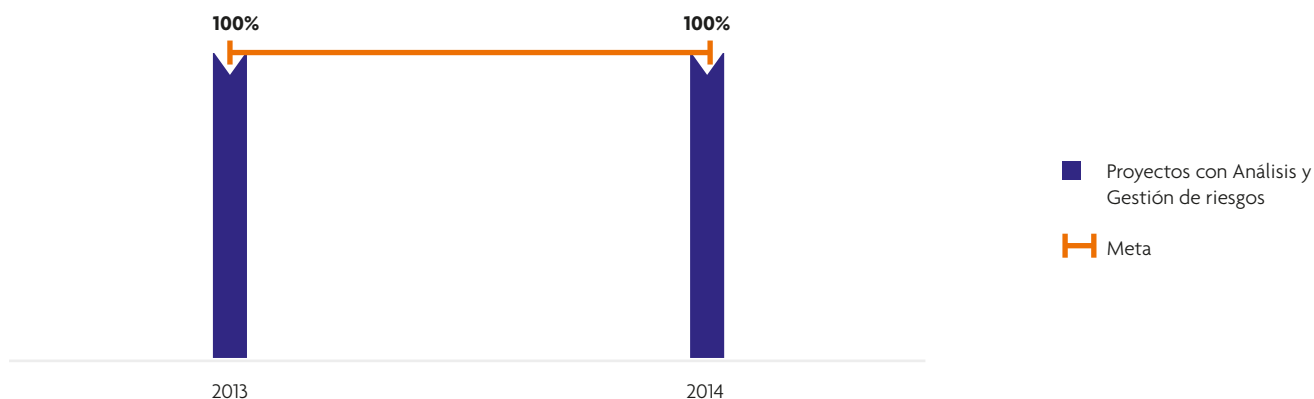
Transferimos a los clientes nuestras buenas prácticas e implementamos rigurosamente los análisis de riesgos y los

procesos internos de identificación, valoración cualitativa, cuantificación y evaluación de los riesgos sobre las variables que pueden afectar el desarrollo de los proyectos, y ofrecemos la posibilidad de aplicar las medidas para gestionarlos en los planes de ejecución.

Se cumplió con el objetivo de efectuar talleres de riesgos para proyectos con más de 30 KH y se identificó que los planes de mitigación alcanzaron una efectividad del 96% (gráfica 10).

Gráfica 10.

Proyectos con análisis y gestión de riesgos (proyectos mayores de 30KH)



En correspondencia con las directrices del Grupo Technip, se identificaron los riesgos más representativos de Tipiel, tanto para proyectos como para áreas transversales, por lo cual quedan incorporados a los procesos de seguimiento corporativo por parte del grupo.

En la gestión de HSE, previamente a la movilización de subcontratistas al área del proyecto, para el desarrollo de los estudios de suelos, topografías, protección catódica, por ejemplo, se realizan de forma puntual los análisis de riesgos de las actividades que se desarrollarán.

Robustecer la noción

de riesgos del negocio

Gestionar eventos de incertidumbre, que al materializarse generarían incidentes que afecten la continuidad o sostenibilidad de la compañía. Apoyados en la aplicación de los procedimientos de análisis, mitigación y valorización, trimestralmente evaluamos los riesgos corporativos en las diferentes actividades de la Gerencia de Administración y Finanzas y de la Gerencia de Gestión Humana, Informática y Logística, soportando la toma de decisiones gerenciales requeridas para la eliminación o reducción de impactos o consecuencias sobre los resultados de la compañía.

Evaluamos las contingencias y reservas corporativas a partir de la implementación rigurosa de análisis de riesgos, cualificándolos y cuantificándolos sobre los presupuestos de la compañía y definiendo de forma anticipada las actividades que son beneficiosas para la organización. El análisis de riesgos de la compañía se comparte con la Región B del Grupo Technip, y cada tres meses se lleva a cabo el Comité de Evaluación de

Riesgos, presidido por la Gerencia General, donde se identifican y establecen directivas para la gestión de los riesgos transversales.

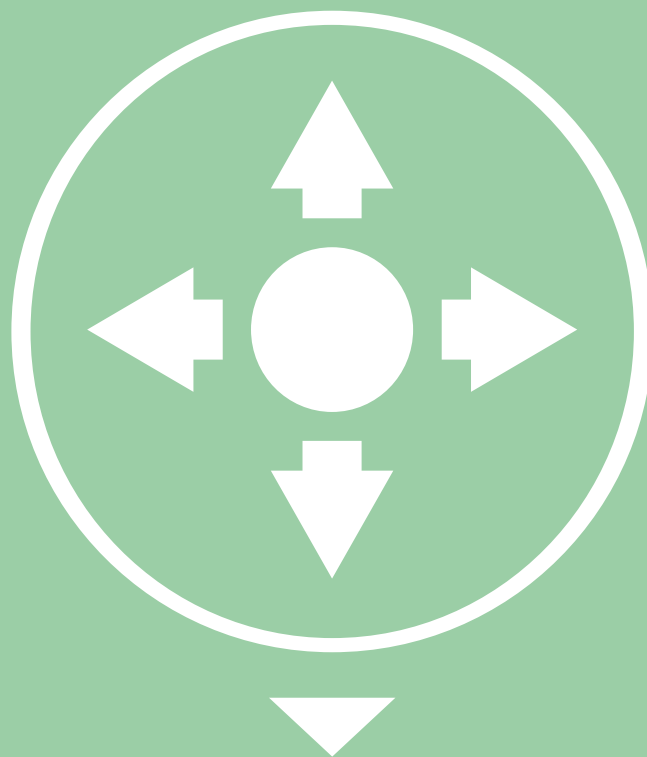
No se han materializado riesgos por cambios climáticos, pero Tipiel tiene identificadas y cuantificadas 38 amenazas, distribuidas en 14 de tipo humano, 15 de tipo tecnológico, cuatro de tipo natural y cinco de tipo ambiental. Se seleccionaron y estudiaron en detalle los nueve riesgos de mayor impacto, distribuidos en uno de tipo natural, siete de tipo humano y uno de tipo tecnológico.

Hemos considerado que a mediano plazo se deben implementar de forma sistemática los análisis y gestión de riesgos en todas las actividades de la compañía que retroalimentan la gestión de la continuidad del negocio (BCM) y permiten establecer planes de mitigación que garanticen la sostenibilidad.

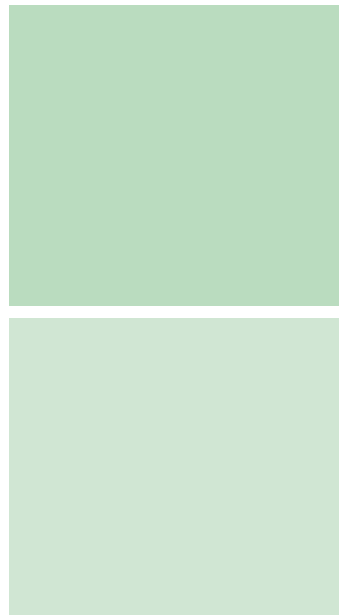
Hemos considerado que a mediano plazo se deben implementar de forma sistemática los análisis y gestión de riesgos en todas las actividades de la compañía que retroalimentan la gestión

de la continuidad del negocio (BCM) y permiten establecer planes de mitigación que garanticen la sostenibilidad.

[Con nuestro entorno social]



Con nuestro entorno social





Aporte a la construcción de paz territorial

al desarrollo y respeto por los derechos humanos

Es fundamental entender que el futuro, y por ende la sostenibilidad del entorno y de las empresas en nuestro país, depende de las oportunidades de construcción de paz y desarrollo, de manera atenta a los derechos humanos. Por eso, estamos comprometidos con estrategias de relacionamiento innovadoras, en las que la ingeniería, además de ofrecer soluciones técnicas de alta calidad para el sector de hidrocarburos y gas, aporte a mejorar integralmente los territorios donde podemos estar presentes por largo plazo.

Nos interesa marcar una huella social que contribuya a fortalecer las capacidades e institucionalidad local en la gestión del desarrollo y la paz, lo cual articula el manejo de los impactos que causan las actividades empresariales a una gestión integral más amplia, con perspectiva a largo plazo, en la cual la compañía pone al servicio de la sociedad su propia experiencia y capacidad de transformar.

Con base en el mandato estratégico de aportar al desarrollo sostenible de la compañía y su entorno, nuestro sistema de gestión de RSE está documentado y estructurado como se indica en la figura 1.

Construimos los procesos de manera participativa, considerando las realidades territoriales locales, para trabajar con las comunidades y las organizaciones públicas o privadas en el fortalecimiento de proyectos o iniciativas productivas, culturales, sociales o educativas, que aporten a la construcción de la paz y que promuevan el respeto por los derechos humanos.

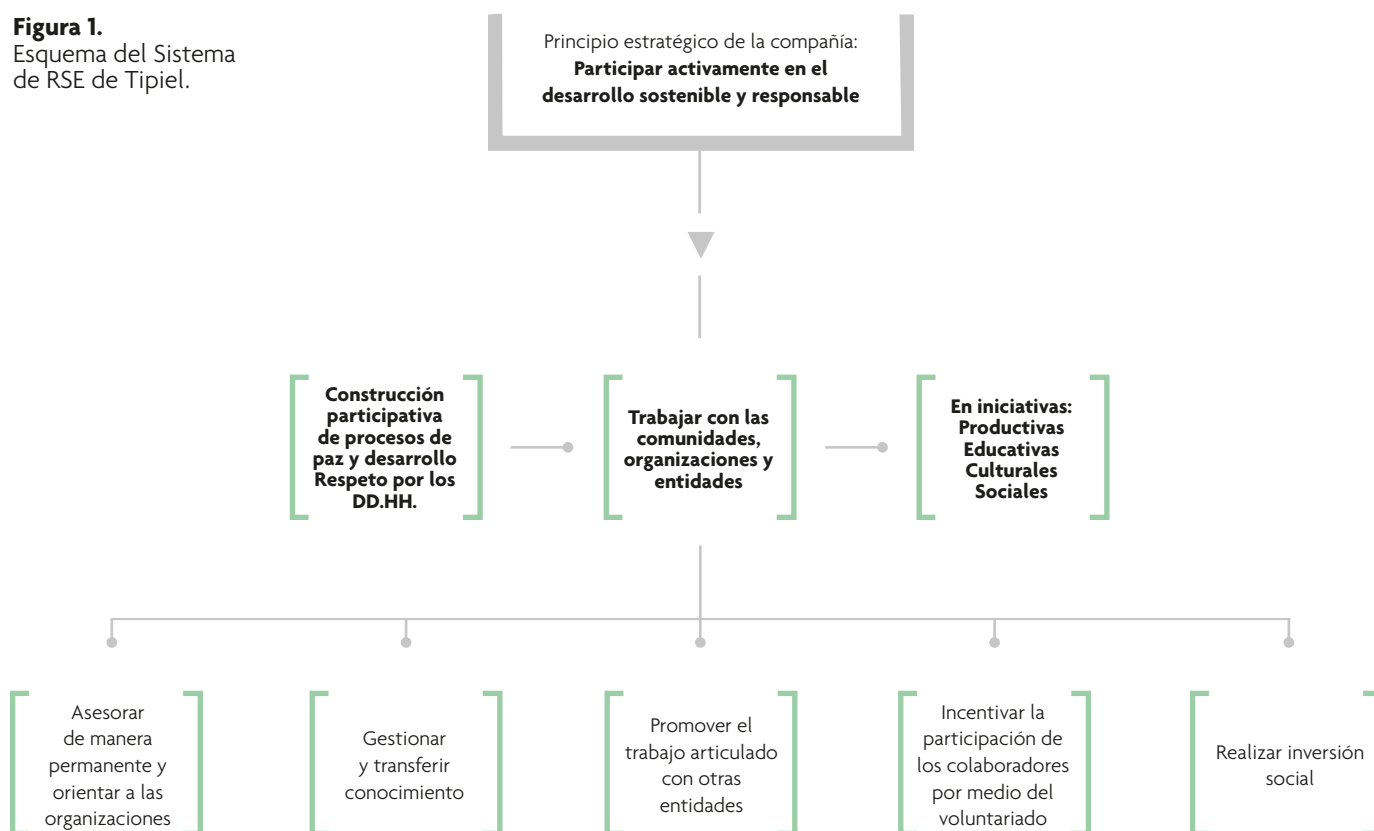
Las líneas de acción en diferentes ámbitos relacionados con la construcción de paz (figura 1) se definen en el plan de trabajo anual, que contempla objetivos y metas a largo plazo, los cuales están en curso hasta el 2016 o el 2020 y han sido referidos en nuestros informes anteriores del 2012 y el 2013.

Tal como está propuesto en el Código de Ética de Tipiel, entendemos como un eje transversal de la gestión de la organización el respeto por los derechos humanos. Nuestro marco de actuación está regido por los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar” y por los principios del Pacto Global.

Nuestra ingeniería es altamente especializada, y aunque por lo regular los proyectos están localizados en entornos complejos y marcados en su gran mayoría por situaciones de conflicto, las actividades que desarrollamos no generan impactos negativos significativos en las comunidades donde ofrecemos los servicios; al contrario, nos interesa aprovechar nuestras capacidades empresariales en la formulación y diseño de proyectos, para potenciar impactos positivos y hacer de la ingeniería un motor para el desarrollo del país.



Figura 1.
Esquema del Sistema
de RSE de Tipiel.



El Sistema de RSE, de manera coherente con las características del negocio, se lleva a cabo principalmente en las áreas donde tenemos presencia por largo plazo, es decir, en Bogotá y Barrancabermeja, aunque nuestra participación en diversos procesos no está referida a un contexto territorial particular.

En la ejecución de los programas, proyectos e iniciativas ha sido fundamental la participación de nuestros colaboradores, quienes por medio del voluntariado se vinculan de diversas maneras al desarrollo de los programas: donación de tiempo en asesorías específicas a los proyectos; aportes en especie; recursos económicos a las campañas colectivas o participación directa en el programa de atención a la población vulnerable, tanto con los recicladores y habitantes de la calle como con los niños que asisten a la Escuela de la Paz, particularmente a las actividades deportivas en rugby y hockey.

El presupuesto del plan, que incluye los recursos humanos, económicos y físicos necesarios para desarrollar el conjunto de

actividades de sostenibilidad y RSE de la compañía, se establece considerando tanto las condiciones de los diferentes proyectos como los resultados económicos de la empresa. En términos generales, se ha determinado que representa el equivalente al 16,4 % del total de egresos anuales de la compañía.

Periódicamente, en las revisiones gerenciales, en las que participan el Gerente General y el área de RSE, se analiza el estado de cada uno de los programas y se ratifica el plan de trabajo o se redirecciona, cuando se considera necesario, tomando como referencia los procesos y registros de seguimiento permanentes de cada iniciativa.

En respuesta a los objetivos a largo plazo y en estrecha relación con la sostenibilidad de la organización y su entorno, paulatinamente nos posicionamos como una compañía de referencia en el ámbito de empresas y construcción de paz, lo cual, además, se refleja también en las manifestaciones de interés y compromiso de nuestros colaboradores con las diversas líneas de acción.

Construcción de paz y desarrollo

Proyectos productivos y la CDPMM

Continuamos en el trabajo conjunto con la Corporación Desarrollo y Paz del Magdalena Medio (CDPMM), en los procesos de fortalecimiento y construcción de sostenibilidad de las iniciativas productivas de organizaciones comunitarias, como la Asociación de Desarrollo Comunitario Merquemos Juntos, la Cooperativa de Trabajo Asociado Alfareros de Barrancabermeja (Cootrasalba), la Asociación de Tenderos de las Comunas 5, 6 y 7 de Barrancabermeja (Asotedesco), y más recientemente, en la constitución de un fondo de comercialización que articule la economía campesina de la región con centros de comercialización en Barrancabermeja, como medio para asegurar mejores canales y disminución de la cadena de intermediación para el pequeño productor.

Aunque seguimos empeñados en la consolidación de estas iniciativas, generando impactos positivos, entre los cuales se destacan el fortalecimiento de capacidades, la gestión de conocimiento, la diversificación de la economía local y del empleo, y el fomento de la cultura de la legalidad, hemos enfrentado también dificultades, tales como la suspensión temporal de la producción en Cootrasalba,

debido a las complejidades del mercado y a condiciones organizacionales que estamos atendiendo, pero que demandan más tiempo para solucionarse. De igual forma, con Asotedesco venimos trabajando en la identificación de alternativas para mejorar los procesos de mercadeo y motivar que un mayor número de asociados participe, con el fin de superar las dificultades en el flujo de caja de la organización.

Vale destacar que fuimos seleccionados, por la Red Pacto Global Colombia, para presentar la experiencia de la Asociación de Desarrollo Comunitario Merquemos Juntos al IV Congreso de Pacto Global “Arquitectos de un mundo mejor”, el cual se llevó a cabo en agosto del 2014. Producto de esta participación surgieron nuevas posibilidades de gestión para el fortalecimiento de la iniciativa.

Considerando la importancia de estas iniciativas en los procesos de construcción de paz territorial, nuestro propósito es continuar trabajando con las organizaciones, en alianza con la CDPMM en Barrancabermeja.

Centro Cultural Horizonte Ciudadela Educativa

Los jóvenes que conforman el Centro Cultural en Barrancabermeja continúan sus procesos formativos en las artes y la cultura, y en la construcción de paz desde diferentes ámbitos, con el apoyo de Tipiel y de otras empresas que operan en el municipio.

Trabajan en la creación colectiva de las obras de teatro, que presentan periódicamente en diferentes escenarios públicos de la ciudad y de los municipios que conforman el Magdalena Medio. Desarrollan actividades pedagógicas innovadoras, que involucran la

lúdica y la danza, con excelentes resultados para que los jóvenes, a partir de sus propias expectativas, desarrollen trabajo en equipo, proyectos de vida creativos e inclusivos, que generan un sentido de identidad y de nuevas formas de relacionamiento con su entorno familiar, público y social.

Las características detalladas del grupo, sus actividades y desarrollos pueden consultarse en la página <http://horizonte.etpbarranca.org/>.

Gestión interinstitucional

Participamos en diversas iniciativas que nos permiten articular nuestro trabajo a otros procesos relacionados con la gestión de los derechos humanos, la construcción de paz, la responsabilidad social y las buenas prácticas de manejo del entorno y de relacionamiento.

Tipiel, representada por el Gerente General, participó en el encuentro mundial de **Business for Peace**, que se llevó a cabo en Estambul, Turquía, en septiembre del 2014. Asistieron 150 empresas de Colombia y el mundo, las cuales tuvieron la oportunidad de reflexionar en torno a las alternativas y estrategias para continuar aportando a los procesos de construcción de paz. En nuestro país, la iniciativa es coordinada por la Red Pacto Global Colombia, y para los siguientes años tenemos el reto colectivo de mejorar nuestro plan de trabajo, para robustecer las oportunidades de gestión y alianzas en torno a la construcción de paz.

El proceso de **Sinergia empresarial**, que llevábamos a cabo con la Cámara Colombiana de Bienes y Servicios Petroleros (Campetrol), para definir acuerdos básicos sobre la gestión empresarial en las áreas de los proyectos del sector de hidrocarburos, tuvo un receso durante el año, y como lo informamos en el 2013, quedaron planteados como prioritarios los temas de Estándares laborales; Abastecimiento estratégico; Gestión social; Conocimiento, comprensión del entorno; Comunicaciones, y Ética, transparencia y compliance.

El reto de las entidades participantes en el 2015 y el 2016 es definir el plan de trabajo que nos permita una acción conjunta y más efectiva en los territorios, considerando los planteamientos que identificamos como estratégicos y que aporten a la construcción de paz territorial y a la gestión del posconflicto.

Somos miembros de la **Fundación Empresarios por la Educación**, desde su constitución en el 2002, con la cual estamos comprometidos en la Misión de la “organización que lidera y articula esfuerzos para contribuir a que todos los niños y jóvenes de Colombia tengan educación de calidad que les posibilite hacer lo que valoran, en ambientes colaborativos de aprendizaje, que aporten a la construcción de una sociedad ética, justa, equitativa y democrática”. Los principales resultados del 2014 se pueden consultar en el enlace http://fundacionex.org.co/wp-content/uploads/2015/05/final_WEB.pdf.

Conjuntamente, los jóvenes de la Comunidad San Egidio y los voluntarios de la empresa continúan con las actividades de educación no formal al grupo de 40 niños en la sede de la **Escuela de la Paz**. Durante el 2014 se consolidó el equipo de rugby, el cual participó en diversos eventos, con resultados meritorios, tanto en términos deportivos como comportamentales, donde los principios de inclusión, igualdad, respeto y trabajo en equipo, que rigen la disciplina deportiva, son adoptados por los pequeños en sus procesos de relacionamiento cotidiano.

Respeto

por los derechos humanos

Nuestro compromiso con el respeto por los derechos humanos se refleja y gestiona en varios ámbitos y por diversos departamentos de la compañía.

Guías Colombia

Estamos comprometidos con la iniciativa multiactor de **Guías Colombia**, que tiene el propósito de producir lineamientos que orienten la gestión de las empresas para que operen sus proyectos de manera atenta a los derechos humanos, considerando como referentes los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas. Conjuntamente con 28 organizaciones, la Fundación

Ideas para la Paz, que ejerce la Secretaría Técnica de la iniciativa, la sociedad civil, el gobierno y las empresas hemos conformado grupos de trabajo para elaborar las guías. De acuerdo con el plan de trabajo, en el 2014 comenzamos un proceso interno de planeación estratégica, e iniciamos la formulación de las guías de Cadena de suministro y de Fortalecimiento institucional.

En el proceso de elaboración y aplicación de las guías, en forma simultánea gestionamos los principios del Pacto Global, relacionados con los derechos humanos (principios 1 y 2) y con los que se ocupan de las relaciones laborales (principios 3 a 6). Como iniciativa a largo plazo, tenemos previsto elaborar una guía sobre temas ambientales (principios 7 a 9) y transparencia, donde seguramente abordaremos medidas anticorrupción (principio 10).

Nuestro reto para los próximos dos años, en relación con Guías Colombia, se refiere a consolidar la batería de indicadores y

mecanismos de reporte para los lineamientos ya publicados: Seguridad; Quejas y reclamos; Trabajo decente, y Compra y la adquisición de derechos sobre la tierra y derecho de uso, y para los que están en proceso de elaboración.

Guías Colombia se posiciona en el país como una de las iniciativas más sólidas para trabajar en los temas de debida diligencia, acción sin daño y construcción de paz, entre otros (<http://www.ideaspaz.org/tools/guias-colombia>).

Pacto Global

Somos signatarios del Pacto Global desde el 2006 y renovamos nuestro compromiso en el 2013 (<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/19213-Tipiel-S-A->). En los capítulos correspondientes de esta memoria y señalados en el listado de nuestros asuntos materiales, indicamos la gestión de la empresa en relación con los principios aplicables del Pacto Global; en esta sección hacemos referencia a nuestro compromiso de apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos internacionalmente (principio 1); de asegurarnos de que no somos cómplices en abusos de los derechos humanos (principio 2); de apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (principio 3), y de la abolición

efectiva del trabajo infantil (principio 5). Nuestra gestión en torno a estos principios se refiere a:

Además de nuestra gestión en Guías Colombia, hemos venido articulando el programa de voluntariado con el interés de promover el respeto y el goce de derechos en la población vulnerable, particularmente con aquella de recicladores y habitantes de la calle y con los niños de la Escuela de la Paz. En los dos casos nos interesa cultivar y promover en las personas el conocimiento y apropiación de sus derechos generales, con especial énfasis en la dignidad, la libertad y la no discriminación.



[Con nuestro entorno social]



Almuerzo de Navidad con los recicladores y los habitantes de la calle
Fotos de los voluntarios del programa

Entendiendo que la cédula de ciudadanía es el medio formal para el reconocimiento y ejercicio del derecho a la personalidad jurídica de los ciudadanos, con los recicladores y habitantes de la calle, con quienes nos reunimos periódicamente, continuamos gestionando los duplicados del documento de identidad, con el cual pueden acceder a sus derechos civiles y a diferentes servicios que les ofrece la institucionalidad distrital y nacional. Desde el 2011 hasta el 2014, un total de 206 personas, el equivalente al 20% de todos los participantes, han cumplido las condiciones acordadas para obtener el duplicado de su cédula.

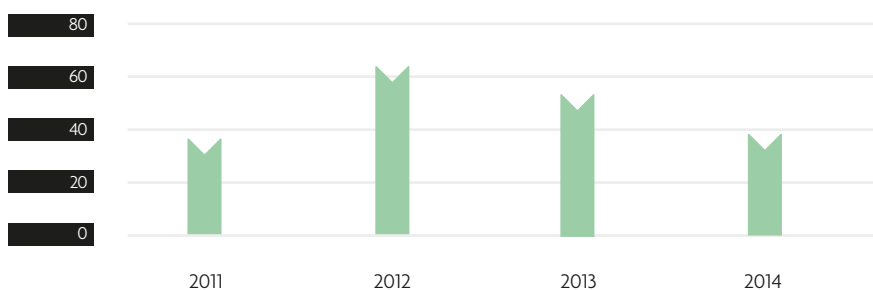
Con la población infantil que asiste a los procesos de educación no formal, que vienen trabajando los jóvenes de la Comunidad San Egidio en la Escuela de la Paz, desde el voluntariado de Tipiel se ha

enfaticado en los derechos a descansar y disfrutar del tiempo libre, y a gozar de las artes y la cultura.

Como está declarado en el Código de Ética, Tipiel respeta el derecho a la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, establecido en el principio 3 del Pacto Global. Considerando que no hay colaboradores sindicalizados en la compañía, por medio de la encuesta sobre gestión de la ética, que desarrollaremos en el 2015, indagaremos sobre la percepción de los colaboradores en relación con este tema.

Tal como lo reportamos en el 2013, en nuestras actividades empresariales y en la cadena de suministro no enfrentamos prácticas de trabajo infantil.

Personas con duplicado de cédulas





▼
Día de entrenamiento del equipo de Rugby
Foto de Alberto Cerusico

Divulgación interna y externa

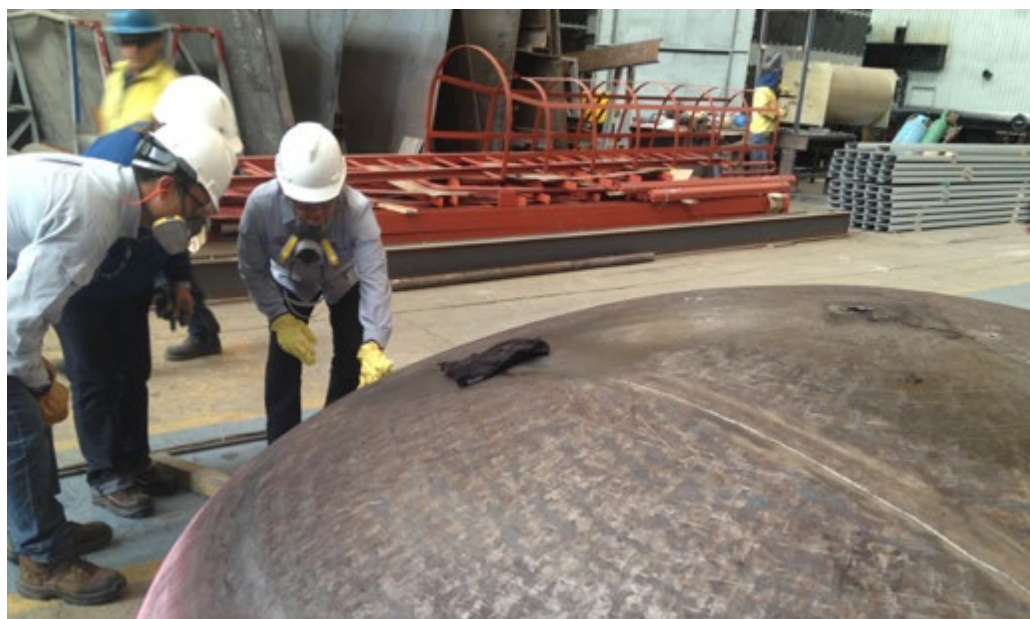
Internamente socializamos nuestro compromiso con el Pacto Global y los 10 principios, al 100 % de los nuevos colaboradores, tanto en los cursos de inducción como en la documentación contractual que reciben en el momento de ingreso a la compañía.

En las carteleras que utilizamos como medio de comunicación en las instalaciones de la sede en Bogotá y en los centros operativos, con una cobertura del 100% de los colaboradores, se publican de manera permanente los 10 principios.

En el 2014 realizamos siete entrenamientos, para formar a un grupo de 146 colaboradores en la relación entre los derechos humanos y los aspectos relevantes de nuestra actividad, de manera particular en el proyecto Gasoducto del Sur Peruano (GSP).

Externamente, hemos participado en diversas instancias de divulgación y promoción del respeto a los derechos humanos, con énfasis en presentaciones a empresas con las cuales trabajamos en diferentes mesas sectoriales.

[Con nuestros proveedores]



Con nuestros proveedores





Nuestros proveedores

como aliados estratégicos

El Departamento de Compras de Tipiel gestiona los procesos de compra de materiales y servicios que requiere la compañía para desarrollar los proyectos que ofrece.

El impacto significativo de nuestra gestión en relación con la sostenibilidad de la compañía radica en obtener productos y servicios innovadores, de alta calidad y a precios competitivos, que nos permitan asegurar la excelencia en los proyectos que desarrollamos para nuestros clientes. El relacionamiento con los contratistas y proveedores está fundamentado en los mismos objetivos, por lo cual establecemos alianzas que contribuyan a alcanzar los propósitos comunes, al crecimiento y desarrollo de los aliados, y en consecuencia, a asegurar una gestión para la sostenibilidad del negocio, incluida la cadena de suministro.

Guiados por las políticas del grupo Technip, establecimos los principios generales que orientan la gestión de los procesos de compra en la compañía, así como los procedimientos e instructivos para cada una de las fases, lo cual comprende la organización y

operación del departamento, los aspectos logísticos, las compras internas, la inscripción y registro de los proveedores, la supervisión del control de calidad de los suministros y el procedimiento para la evaluación y calificación del desempeño de los contratistas y proveedores.

Nuestros principales objetivos, en el marco de la sostenibilidad de la compañía, se refieren a asegurar la transparencia e igualdad de condiciones en la selección y contratación, a promover el desarrollo y crecimiento de los proveedores y a la contratación de bienes y servicios en las zonas donde ejecutamos los proyectos.

La adecuada gestión de los objetivos trazados responde a unos principios reguladores sencillos y precisos:

1

Cumplir la normatividad aplicable.

2

Acoger rigurosamente los procedimientos establecidos por la compañía, desde la etapa de inscripción y registro.

3

Alinearse a los criterios de competitividad requeridos por la compañía y nuestros clientes.

4

Asegurar y garantizar la calidad de los bienes y servicios ofrecidos.

5

Respetar los principios de igualdad de oportunidades y transparencia en los procesos.

6

Relacionarse con base en el respeto, la confidencialidad y la construcción de confianza.

7

Alinearse a las políticas y programas de HSE.

8

Acoger el Código de ética de la compañía.

9

Respetar los derechos humanos.



Transparencia en el proceso

de selección y contratación

De acuerdo con los principios generales que orientan nuestra gestión, el primer mecanismo que asegura la transparencia en la selección se refiere a la inscripción en el registro de proveedores, requisito indispensable para realizar una contratación de servicios o el suministro de bienes. Para este fin, está disponible el instructivo que señala la ruta que debe seguir y los documentos requeridos según el tipo de proveedor.

La identificación, selección y contratación del proveedor se efectúa de acuerdo con el procedimiento interno, que contiene

las actividades y los mecanismos de control y seguimiento para asegurar que primen los principios técnicos, las condiciones de calidad y competitividad de los servicios y los resultados de la evaluación de desempeño.

La información se registra en la base de datos de manera permanente para disponer de un listado actualizado sobre los proveedores competentes que cumplen con los requerimientos de la compañía, los cuales se califican y evalúan con base en los siguientes criterios:



Compromiso y capacidad para cumplir los principios en términos de salud, seguridad y medio ambiente, código de ética y responsabilidad social.



Capacidad técnica y de fabricación, de modo que se cumpla con los requerimientos de desempeño para el alcance del suministro o del servicio.



Carga de trabajo y capacidad total de producción.



Experiencia en manejo de sus proveedores, en particular subcontratistas, incluyendo actividades de seguimiento e inspección.



Existencia y efectividad de un sistema de manejo de la calidad, en línea con estándares reconocidos aplicables, como la Norma ISO 9001:2008.



Requerimientos laborales de ley.

En la lógica de un relacionamiento estratégico con nuestros proveedores, nos interesa su desarrollo y crecimiento, por lo cual, en los casos en que la calificación sea inferior a los puntajes definidos por la compañía, se les requiere un plan de mejora que atienda las debilidades identificadas y sea la herramienta para el desarrollo del proceso de acompañamiento y seguimiento que realiza el Departamento de Compras.

Como se evidencia en nuestros informes de sostenibilidad y en correspondencia con lo que reportamos desde el área operativa y en el sistema de relacionamiento, contamos con herramientas para establecer comunicaciones directas con nuestros proveedores, de las cuales se destacan:

EPC Bussines.

Es la herramienta electrónica “e-procurement” del Grupo Technip, que se utiliza durante el ciclo de vida de un proyecto, desde la emisión de la solicitud de cotización a los proveedores hasta la generación de las órdenes de compra o servicio.

PM Box.

Es una base para enviar y recibir todas las comunicaciones con nuestros proveedores y contratistas con el fin de guardar la mayor confidencialidad en cada proyecto.

SEFAC.

Es nuestro sistema integrado de proveedores en el que se consigna y se realiza la trazabilidad de toda la información. En este software también se mantiene el registro de las calificaciones y evaluaciones de cada una de las órdenes ejecutadas.



En la lógica de un relacionamiento estratégico con nuestros proveedores, nos interesa su **desarrollo y crecimiento**.



[Con nuestros proveedores]

Durante el 2014, dimos cumplimiento a los retos planteados, referidos a:

2014

Fortalecimiento del programa de calificación de proveedores en Colombia e inicio del proceso de acercamiento y negociación con un importante grupo de proveedores en Perú.

Se desarrolló el proyecto piloto para la implementación de la herramienta EPC Business.

Se actualizaron los procedimientos del departamento para ajustarlos a los nuevos requerimientos de los clientes, los principios éticos de la organización y los nuevos canales de comunicación.

Participamos en el equipo de trabajo para atender los requerimientos del Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SARLAFT) e iniciamos los ajustes necesarios en los procedimientos, para asegurar los mecanismos de control.

Para el 2015 tenemos previsto:

2015

Fortalecer el conocimiento recíproco con nuestros proveedores, por medio de las herramientas SARLAFT y Habeas Data.

Optimizar los procesos de retroalimentación de los resultados de las evaluaciones de desempeño y visitas de precalificación, para generalizar los planes y acciones de mejora.

Gestionar relaciones a largo plazo con nuestros proveedores de mayor impacto y alto desempeño por medio de órdenes de compra abiertas, asegurando precios estables durante el periodo contratado.

Profundizar la caracterización de nuestra cadena de suministro.

Incentivar

que los proveedores y contratistas aseguren óptimas condiciones laborales

Aunque no hemos identificado riesgos críticos de afectación de las condiciones laborales por parte de nuestros proveedores, nos interesa verificar el cumplimiento de la legislación e incentivar

las buenas prácticas en esta materia. Para este fin, realizamos seguimiento permanente, y analizamos el cumplimiento de los siguientes requisitos o condiciones:

Comprobantes de pago oportuno de los aportes al sistema de protección social y de los salarios.

Visitas de calificación a los proveedores cuando el procedimiento lo indique.

Verificación de documentación de ley.

Somos rigurosos en motivar y verificar el cumplimiento de la totalidad de los requisitos de HSE y calidad establecidos para proveedores y contratistas en nuestros procedimientos.

En el 100% de los nuevos contratos se incluyeron cláusulas mandatorias relacionadas con la ética y el respeto por los derechos humanos.

El cumplimiento de los compromisos laborales de los contratistas es un requisito para el pago de facturas y una garantía a través de las pólizas de salarios y prestaciones.

Se realizaron auditorías de segunda parte en HSE, con énfasis en aquellos proveedores de servicios que desarrollan sus actividades en campo o con un panorama de riesgos más amplio.

Entre el 2015 y el 2016, vamos a:

2015 - 2016

Efectuar auditorías laborales a los contratistas con mayor cantidad de colaboradores involucrados en nuestros proyectos.

Participar en el equipo de trabajo de Guías Colombia, en la elaboración de los lineamientos para la gestión de la cadena de suministro.

Con base en la guía de Trabajo decente producida por Guías Colombia, identificar los elementos relevantes y aplicables para fortalecer los planes de monitoreo y seguimiento de nuestros proveedores.

Seguimiento a la calidad

de los servicios contratados con terceros

Cuando lo considera pertinente, el Departamento de Compras conjuntamente con los Departamentos Técnicos y de HSE, realiza visitas de validación a proveedores y contratistas, con el fin de

evaluar y hacer seguimiento a los aspectos relevantes de su gestión en cuanto a procesos de HSE, calidad y en general al funcionamiento de los procesos de contratación de sus proveedores.

Requisitos de calidad para contratistas.

Asegurar que los procesos que implemente el contratista, en relación con la gestión de calidad para el desarrollo de los contratos, cumplen con buenas prácticas y estándares de diseño, con los requerimientos reglamentarios de ley y con la normatividad técnica aplicable, con base en los siguientes documentos de referencia.

Norma ISO 9000:2005

Sistemas de gestión de la calidad.
Fundamentos y vocabulario

Norma ISO 10005:2005

Sistemas de gestión de la calidad.
Directrices para los planes de la calidad.

Norma ISO 9001:2008

Sistemas de gestión de la calidad.
Requisitos



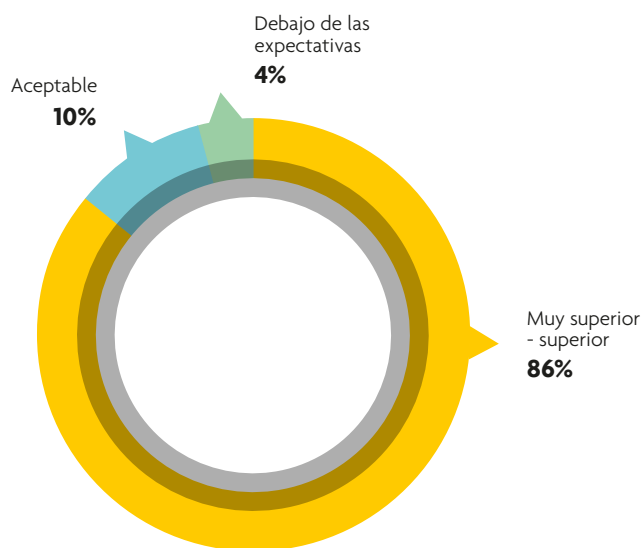
Requisitos de calidad para compra de equipos y materiales.

Verificamos la conformidad del suministro según los términos contractuales establecidos en la orden de compra, centrándonos en la correcta y oportuna ejecución, a través de un adecuado nivel de seguimiento. En las requisiciones (MR), se especifican los aspectos de calidad que aplican para la compra de materiales o equipos; después de esto se utiliza la herramienta denominada Criticality Risk Assessment, en la cual se preparan los ITP de los equipos principales. Este mecanismo

es útil para medir la criticidad de los productos en la ejecución de los proyectos.

Se realizaron 479 evaluaciones de desempeño de proveedores y contratistas; como se puede observar en la gráfica 1, el mayor porcentaje se encuentra en la clasificación más alta, mientras que apenas 17 de ellos, estuvieron por debajo de las expectativas, por lo cual fue necesario requerirles los planes de mejoramiento para desarrollar los procesos de seguimiento.

Gráfica 1.
Distribución de la calificación de la evaluación de desempeño



Frente a los retos del 2014.

Aunque estuvimos interesados en establecer acuerdos con agencias de inspección, en el proceso de validación de nuestra materialidad, identificamos que los alcances de las evaluaciones son suficientes para valorar el desempeño de nuestros proveedores, por lo cual aplazamos indefinidamente esta iniciativa.

Priorizar el consumo de bienes y servicios

en zonas locales donde se ejecuten los proyectos

Nuestros servicios de ingeniería tienen un alto nivel de especialización y el tipo de demandas que realizamos en el orden local se refiere principalmente a bienes y servicios indirectos, pero necesarios para atender aspectos logísticos, operativos, administrativos y de servicios de soporte para el desarrollo de nuestras actividades.

De manera consistente con nuestro compromiso de establecer alianzas estratégicas con los proveedores y contratistas, las directrices en gestión de compras establecen que para la compañía es prioritaria la contratación local de bienes y servicios en condiciones de competitividad y calidad.

De esta manera aseguramos el desarrollo de los proyectos en condiciones idóneas, la optimización de los recursos, el aporte al crecimiento de los proveedores, la generación indirecta de empleo y una mayor dinámica de la economía local. El gasto en el centro operativo de Barrancabermeja durante 2014, fue de \$683.193.132 y en Villavicencio de \$1.814.362.844. En la gráfica 2, se presenta la distribución porcentual de dichos montos, donde sobresale la participación de la inversión en proyectos productivos que venimos apoyando en Barrancabermeja, así como el valor significativo en los rubros operativos y logísticos, los cuales son servicios prestados por proveedores locales.



Gráfica 2.

Distribución de los tipos de gastos en los centros operativos de Barrancabermeja y Villavicencio

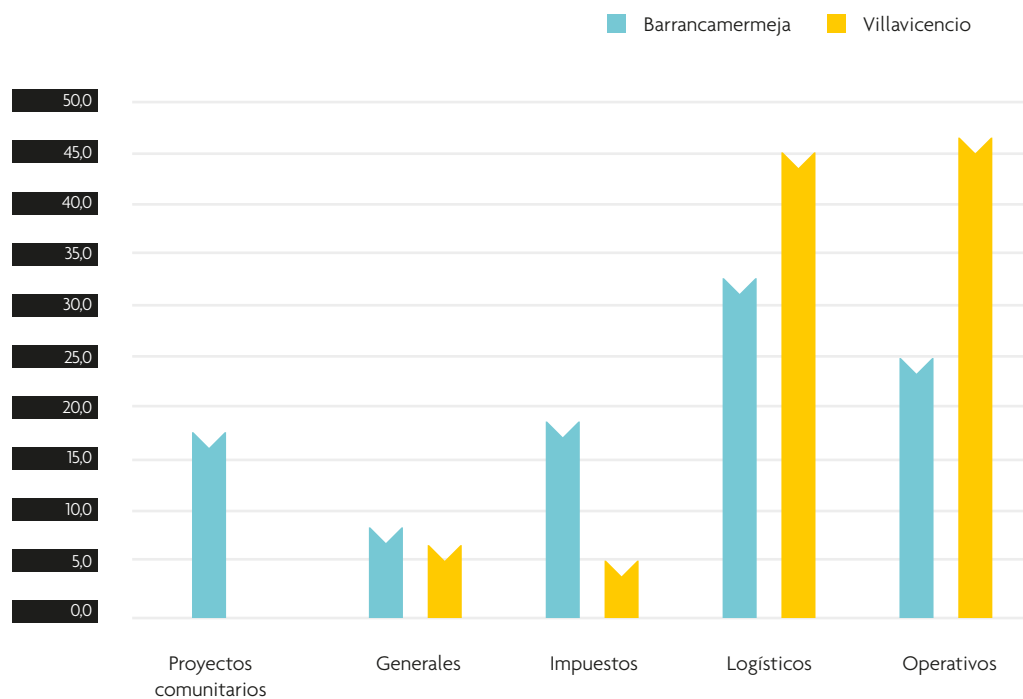




Tabla GRI



[Tabla GRI]

Indicador GRI	Comentarios	Referencia	Pacto Global	Página
Contenidos básicos generales				
Estrategia y análisis				
G4-1	Declaración del responsable principal de las decisiones de la organización sobre la importancia de la sostenibilidad y la estrategia para abordarla.	Mensaje del Gerente General	X	4
Perfil de la organización				
G4-3	Nombre de la organización.	Perfil de la compañía	X	8
G4-4	Marcas, productos y servicios más importantes.	Perfil de la compañía	X	10
G4-5	Lugar donde se encuentra la sede central de la organización.	Perfil de la compañía	X	10
G4-6	Número y nombre de los países donde la organización lleva a cabo operaciones significativas	Excelencia en el servicio: eficiencia, eficacia y efectividad - Desarrollo de los centros operativos"	X	11
G4-7	Naturaleza del régimen de propiedad y su forma jurídica.	Perfil de la compañía	X	8
G4-8	Mercados servidos (con desglose geográfico, por sectores y tipos de clientes y destinatarios)	"Perfil de la compañía Excelencia en el servicio: eficiencia, eficacia y efectividad - Desarrollo de los centros operativos"	X	14, 110, 111, 124
G4-9	Escala de la organización	"Perfil de la compañía - Tipiel en cifras Excelencia en el servicio: eficiencia, eficacia y efectividad - Desarrollo de los centros operativos Anexo 6-1 Indicadores laborales"	X	12, 14, 110, 111, 124, 163
G4-10	Número de empleados	"Perfil de la compañía - Tipiel en cifras Anexo 6-1 Indicadores laborales"	X	12
G4-11	Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos.	Respeto por los derechos humanos - Pacto Global	X	138
G4-12	Descripción de la cadena de suministro de la organización.	Perfil de la compañía - Cadena de suministro	X	17

Indicador GRI		Comentarios	Referencia	Pacto Global	Página
Contenidos básicos generales					
Perfil de la organización					
G4-13	Descripción de cambios significativos	Los cambios durante el periodo obedecieron a la operación normal del negocio	Desarrollo y bienestar de los colaboradores, claves en la sostenibilidad del negocio - Procesos de desarrollo profesional	X	63
G4-14	Principio de precaución. Indique cómo aborda la organización, si procede, el principio de precaución.	No procede	Tabla GRI	X	155
G4-15	Lista de las cartas, los principios u otras iniciativas externas		Perfil de la compañía - Asociaciones y organizaciones	X	21
G4-16	Lista de las asociaciones y las organizaciones		Perfil de la compañía - Asociaciones y organizaciones	X	20,21
Aspectos materiales y cobertura					
G4-17	Entidades en estados financieros.	Se presenta el enlace a la información pública disponible y no está discriminada por entidades	Tipiel en cifras - Resultados económicos positivos para asegurar la viabilidad del negocio		15,16
G4-18	Proceso de determinación de contenido y cobertura de la memoria.		Sobre este informe - Aspectos materiales y cobertura		36,37
G4-19	Lista de los aspectos materiales que se identificaron durante el proceso de definición del contenido de la memoria.		Sobre este informe - Aspectos materiales y cobertura - Lista de aspectos materiales - Esquema del modelo de sostenibilidad		37
G4-20	Cobertura de cada aspecto material dentro de la organización.		Sobre este informe - Aspectos materiales y cobertura - Lista de aspectos materiales		37
G4-21	Límite de cada aspecto material fuera de la organización		Sobre este informe - Aspectos materiales y cobertura - Lista de aspectos materiales		37
G4-22	Descripción de las consecuencias de las reexpresiones de la información de memorias anteriores y sus causas.	No hubo cambios que implicaran reexpresiones de la información	Sobre este informe - Perfil de la memoria		45
G4-23	Cambios significativo en el alcance y la cobertura de cada aspecto con respecto a memorias anteriores.		Sobre este informe - Aspectos materiales y cobertura - Lista de aspectos materiales		36

[Tabla GRI]

Indicador GRI	Comentarios	Referencia	Pacto Global	Página
Contenidos básicos generales				
Participación de los grupos de interés				
G4-24	Lista de los grupos de interés vinculados a la organización.	Sobre este informe - Nuestros grupos de interés y su participación	X	40
G4-25	Descripción de la base para la elección de los grupos de interés con los que se trabaja.	Sobre este informe - Nuestros grupos de interés y su participación	X	39,40
G4-26	Descripción del enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés.	Sobre este informe - Nuestros grupos de interés y su participación	X	39-44
G4-27	Señale qué cuestiones y problemas clave han surgido a raíz de la participación de los grupos de interés	Se considera como un propósito de largo plazo	X	39-44
Perfil de la memoria				
G4-28	Periodo objeto de la memoria	Sobre este informe - Perfil de la memoria	X	45
G4-29	Fecha de la última memoria	Sobre este informe - Perfil de la memoria		45
G4-30	Ciclo de presentación de memorias	Sobre este informe - Perfil de la memoria	X	45
G4-31	Punto de contacto.	Sobre este informe - Perfil de la memoria	X	45
G4-32	Opción «de conformidad» con la Guía e índice GRI	“Sobre este informe - Perfil de la memoria Tabla GRI”	X	45
G4-33	Verificación externa de la memoria.	Sobre este informe - Perfil de la memoria		45
Gobierno				
G4-34	Descripción de la estructura de gobierno de la organización.	Perfil de la compañía - Gobierno y gestión de la ética - Órganos de gobierno		22
G4-37	Procesos de consulta entre los grupos de interés y el órgano superior de gobierno	Sobre este informe - Nuestros grupos de interés y su participación		39-44
G4-38	Composición del órgano superior de gobierno y de sus comités	Perfil de la compañía - Gobierno y gestión de la ética - Órganos de gobierno		22
G4-39	Persona que preside el órgano superior de gobierno.	Perfil de la compañía - Gobierno y gestión de la ética - Órganos de gobierno		22
G4-48	Comité o cargo de mayor importancia que revisa y aprueba la memoria de sostenibilidad	Perfil de la compañía - Gobierno y gestión de la ética - Órganos de gobierno		35

Indicador GRI		Comentarios	Referencia	Pacto Global	Página
Contenidos básicos generales					
Ética e integridad					
G4-56	Valores, principios, estándares y normas		Perfil de la compañía - Gobierno y gestión de la ética - Órganos de gobierno	X	26-29
G4-57	Mecanismos internos y externos de asesoramiento en pro de una conducta ética y lícita		Perfil de la compañía - Gobierno y gestión de la ética - Órganos de gobierno	X	26-29
G4-58	Mecanismos internos y externos de denuncia de conductas poco éticas o ilícitas		Perfil de la compañía - Gobierno y gestión de la ética - Órganos de gobierno	X	26-29
Contenidos básicos específicos					
Economía					
G4-EC1	Valor económico directo generado y distribuido		Perfil de la compañía - Tipiel en cifras-Resultados económicos positivos para asegurar la viabilidad del negocio	X	15
G4-EC2	Consecuencias económicas y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización que se derivan del cambio climático		Gestión de riesgos del negocio - Robustecer la gestión de riesgos del negocio		129
G4-EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización derivadas de su plan de prestaciones		Retención, desarrollo, bienestar, seguridad y salud de los colaboradores - Anexo 6-1 Indicadores laborales b(LA2)	X	50-79 y 163-169
G4-EC7	Desarrollo e impacto de la inversión en infraestructuras y los tipos de servicios		Aporte a la construcción de paz territorial, al desarrollo y respeto por los derechos humanos	X	132-139
G4-EC8	Impactos económicos indirectos significativos y alcance de los mismos		Aporte a la construcción de paz territorial, al desarrollo y respeto por los derechos humanos		132-139
G4-EC9	Porcentaje del gasto en los lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales		Nuestros proveedores como aliados estratégicos - Priorizar el consumo de bienes y servicios en zonas locales donde se ejecuten los proyectos		150-151
Medioambiente					
G4-EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales reciclados		Operación ecoeficiente: agua, energía y residuos	X	89
G4-EN3	Consumo energético interno		Operación ecoeficiente: agua, energía y residuos	X	88
G4-EN5	Intensidad energética		Operación ecoeficiente: agua, energía y residuos	X	88

[Tabla GRI]

Indicador GRI	Comentarios	Referencia	Pacto Global	Página
Contenidos básicos específicos				
Medioambiente				
G4-EN6	Reducción del consumo energético	Operación ecoeficiente: agua, energía y residuos	X	88
G4-EN8	Captación total de agua según la fuente	Operación ecoeficiente: agua, energía y residuos	X	91
G4-EN22	Vertido total de aguas, según su calidad y destino	Operación ecoeficiente: agua, energía y residuos	X	91
G4-EN23	Peso total de los residuos, según tipo y método de tratamiento	Operación ecoeficiente: agua, energía y residuos	X	90
G4-EN27	Mitigación del impacto ambiental de los productos y servicios	"Mensaje del Gerente General Operación ecoeficiente: agua, energía y residuos"	X	5, 88, 89
G4-EN29	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental	Cumplimos la legislación y normatividad ambiental, por lo cual no hubo multas o sanciones en el periodo Tabla GRI	X	158
G4-EN32	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios ambientales	Nuestros proveedores como aliados estratégicos - Incentivar que los proveedores y contratistas aseguren óptimas condiciones laborales	X	149
Prácticas laborales				
G4-LA1	Número y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por edad, sexo y región	Retención, desarrollo, bienestar, seguridad y salud de los colaboradores - Anexo 6-1 Indicadores laborales	X	163
G4-LA2	Prestaciones sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por ubicaciones significativas de actividad	Retención, desarrollo, bienestar, seguridad y salud de los colaboradores - Anexo 6-1 Indicadores laborales	X	164
G4-LA3	Niveles de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo	Retención, desarrollo, bienestar, seguridad y salud de los colaboradores - Anexo 6-1 Indicadores laborales	X	169
G4-LA5	Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud conjuntos para dirección y empleado	Retención, desarrollo, bienestar, seguridad y salud de los colaboradores - Salud y seguridad en el trabajo	X	72
G4-LA6	Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo	Retención, desarrollo, bienestar, seguridad y salud de los colaboradores - Salud y seguridad en el trabajo	X	73

Indicador GRI	Comentarios	Referencia	Pacto Global	Página
Contenidos básicos específicos				
Prácticas Laborales				
G4-LA9	Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral	Retención, desarrollo, bienestar, seguridad y salud de los colaboradores - Procesos de desarrollo profesional	X	63-66
G4-LA10	Programas de gestión de habilidades y formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales	Retención, desarrollo, bienestar, seguridad y salud de los colaboradores - Procesos de desarrollo profesional	X	66-67
G4-LA11	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo y por categoría profesional	Retención, desarrollo, bienestar, seguridad y salud de los colaboradores - Procesos de desarrollo profesional	X	60-66
G4-LA12	Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional y sexo, edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad	Retención, desarrollo, bienestar, seguridad y salud de los colaboradores - Anexo 6-1 Indicadores laborales	X	169-170
G4-LA13	Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por ubicaciones significativas de actividad	Se considera información confidencial por su incidencia en la competitividad del negocio Tabla GRI	X	159
G4-LA14	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a las prácticas laborales	Nuestros proveedores como aliados estratégicos - Incentivar que los proveedores y contratistas aseguren óptimas condiciones laborales	X	147
G4-LA16	Número de reclamaciones sobre prácticas laborales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.	No se han presentado reclamaciones sobre prácticas laborales Tabla GRI	X	159
Derechos humanos				
G4-HR1	Número y porcentaje de contratos y acuerdos de inversión significativos que incluyen cláusulas de derechos humanos o que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.	Por las condiciones de nuestro negocio no generamos impactos negativos en derechos humanos. Se profundizará el análisis a mediano y largo plazo, con base en los documentos que se elaboren en Guías Colombia Tabla GRI	X	159
G4-HR2	Horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluido el porcentaje de empleados capacitados.	Aporte a la construcción de paz territorial, al desarrollo y respeto por los derechos humanos - Divulgación interna y externa	X	139

[Tabla GRI]

	Indicador GRI	Comentarios	Referencia	Pacto Global	Página
Contenidos básicos específicos					
Derechos Humanos					
G4-HR3	Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas.	No se presentaron casos de discriminación en la compañía		X	160
G4-HR4	Identificación de centros y proveedores en los que la libertad de asociación y el derecho de acogerse a convenios colectivos pueden infringirse o estar amenazados, y medidas adoptadas para defender estos derechos.	La empresa respeta la libertad de asociación y no hay convenios colectivos que se puedan afectar	Aporte a la construcción de paz territorial, al desarrollo y respeto por los derechos humanos - Pacto Global	X	138
G4-HR5	Identificación de centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición de la explotación infantil.		Aporte a la construcción de paz territorial, al desarrollo y respeto por los derechos humanos - Pacto Global	X	138
G4-HR9	Número y porcentaje de centros que han sido objeto de exámenes o evaluaciones de impactos en materia de derechos humanos.	Por las condiciones de nuestro negocio no generamos impactos negativos en derechos humanos. Se profundizará el análisis a mediano y largo plazo, con base en los documentos que se elaboren en Guías Colombia	Nuestros proveedores como aliados estratégicos - Priorizar el consumo de bienes y servicios en zonas locales donde se ejecuten los proyectos	X	150
G4-HR10	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a los derechos humanos.	Por las características de la cadena de suministro, no se identifican impactos negativos. Se profundizará el análisis a mediano y largo plazo, con base en los documentos que se elaboren en Guías Colombia	"Perfil de la compañía - Cadena de suministro	X	17, 160
G4-HR11	Impactos negativos significativos en materia de derechos humanos, reales y potenciales, en la cadena de suministro y medidas adoptadas.	Por las características de la cadena de suministro, no se identifican impactos negativos. Se profundizará el análisis a mediano y largo plazo, con base en los documentos que se elaboren en Guías Colombia	"Perfil de la compañía - Cadena de suministro	X	17, 160
G4-HR12	Número de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	No hemos recibido reclamaciones sobre derechos humanos	Aporte a la construcción de paz territorial, al desarrollo y respeto por los derechos humanos	X	132-139

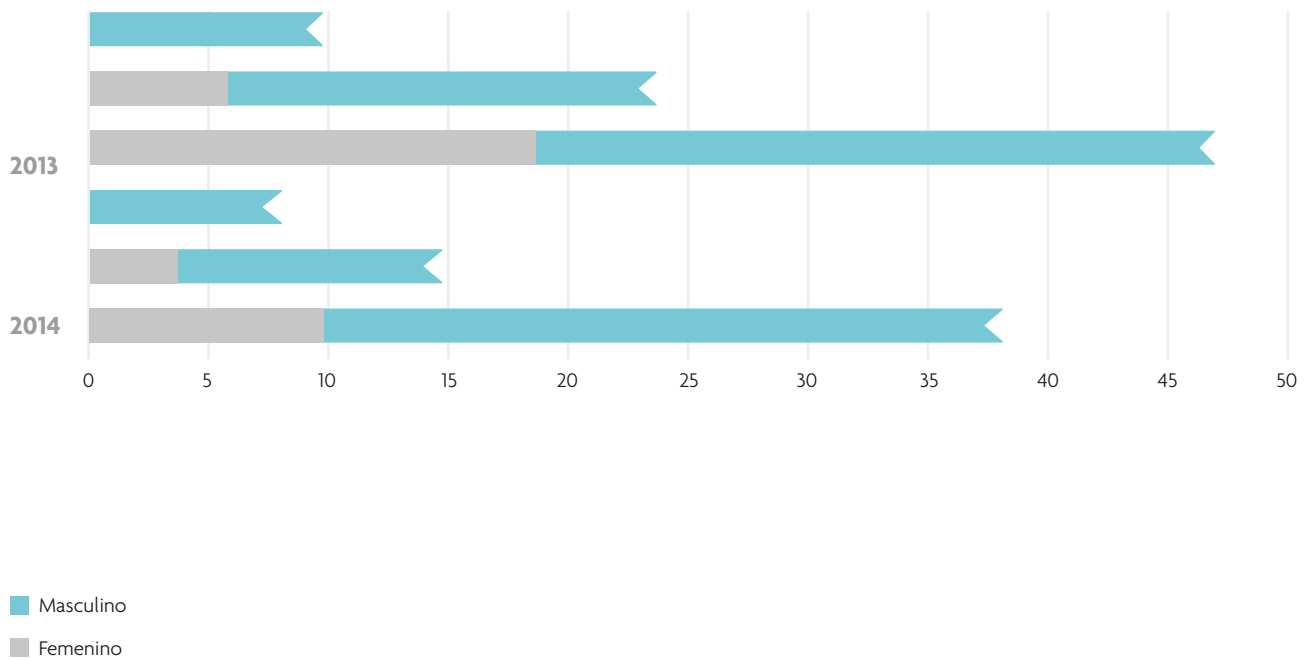
Indicador GRI		Comentarios	Referencia	Pacto Global	Página
Contenidos básicos específicos					
Sociedad					
G4-SO1	Porcentaje de operaciones donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local		Aporte a la construcción de paz territorial, al desarrollo y respeto por los derechos humanos	X	132-139
G4-SO2	Centros de operaciones con efectos negativos significativos, posibles o reales, sobre las comunidades locales		Aporte a la construcción de paz territorial, al desarrollo y respeto por los derechos humanos	X	132-133
G4-SO3	Número y porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados		Perfil de la compañía - Gobierno y gestión de la ética	X	30
G4-SO4	Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción		Perfil de la compañía - Gobierno y gestión de la ética	X	30
G4-SO5	Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas	No se presentó ningún caso de corrupción en la compañía	"Perfil de la compañía - Gobierno y gestión de la ética"		
G4-SO6	Valor de las contribuciones políticas, por país y destinatario	No realizamos aportes a partidos políticos.	Tabla GRI	X	161
G4-SO7	Número de procedimientos legales por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados	No llevamos a cabo prácticas monopolísticas ni afectamos la libre competencia, por lo cual no tenemos en curso ningún procedimiento legal	Tabla GRI	X	161
G4-SO8	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa	No se presentaron multas ni sanciones	Tabla GRI	X	161
G4-SO11	Número de reclamaciones sobre impactos sociales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	No se presentaron reclamaciones por impactos sociales	Aporte a la construcción de paz territorial, al desarrollo y respeto por los derechos humanos	X	133
Responsabilidad sobre productos					
G4-PR5	Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes		Servicios innovadores y de excelente calidad - Cultura de la mejora continua		103
G4-PR8	Número de reclamaciones fundamentadas sobre la violación de la privacidad y la fuga de datos de los clientes	No se presentaron reclamaciones por parte de los clientes	Excelencia en el servicio: eficiencia, eficacia y efectividad - Manejo adecuado de la información y asegurar la confidencialidad del cliente		118, 119
G4-PR9	Valor monetario de las multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios	No se presentan incumplimientos de la normatividad colombiana ni de los lineamientos de Technip	Excelencia en el servicio: eficiencia, eficacia y efectividad - Manejo adecuado de la información y asegurar la confidencialidad del cliente		161



Anexo

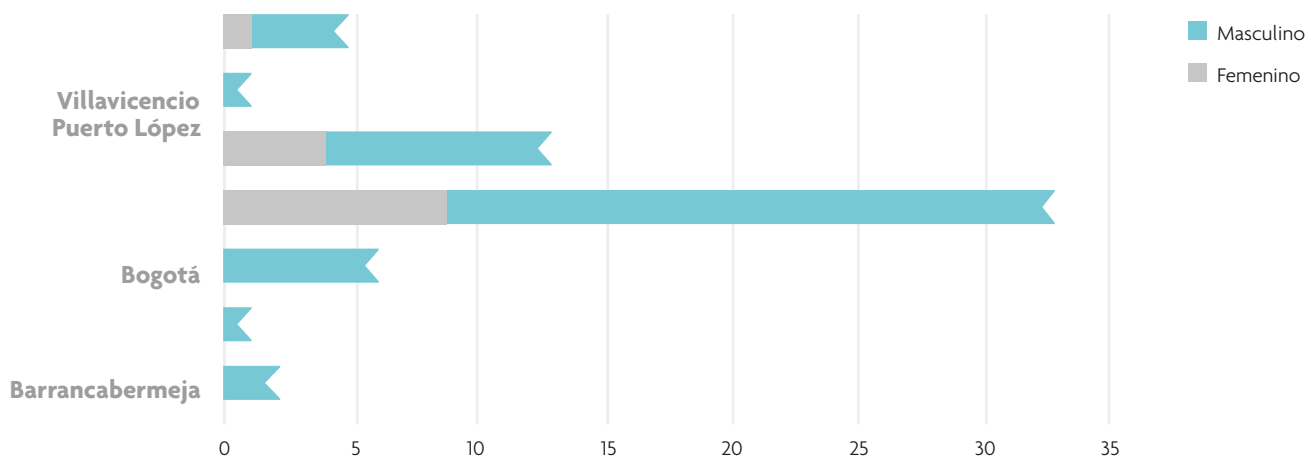
**Tasa Contrataciones
y Rotación**
2014-2013

GENERO	2014			2013			Variación		
	>30	30-50	<50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Femenino	10	4		19	6		-9%	-2%	0%
Masculino	28	11	8	28	18	10	2%	-3%	-1%
GRAND TOTAL	38	15	8	47	24	10	-7%	-6%	-1%



Ingresos 2014 por ubicación

	BARRANCABERMEJA		BOGOTÁ			PUERTO LOPEZ	VILLAVICENCIO	Total
GENERO	<50	30-50	<50	>30	30-50	30-50	>30	
Femenino				9	4		1	14
Masculino	2	1	6	24	9	1	4	47
TOTAL	2	1	6	33	13	1	5	61

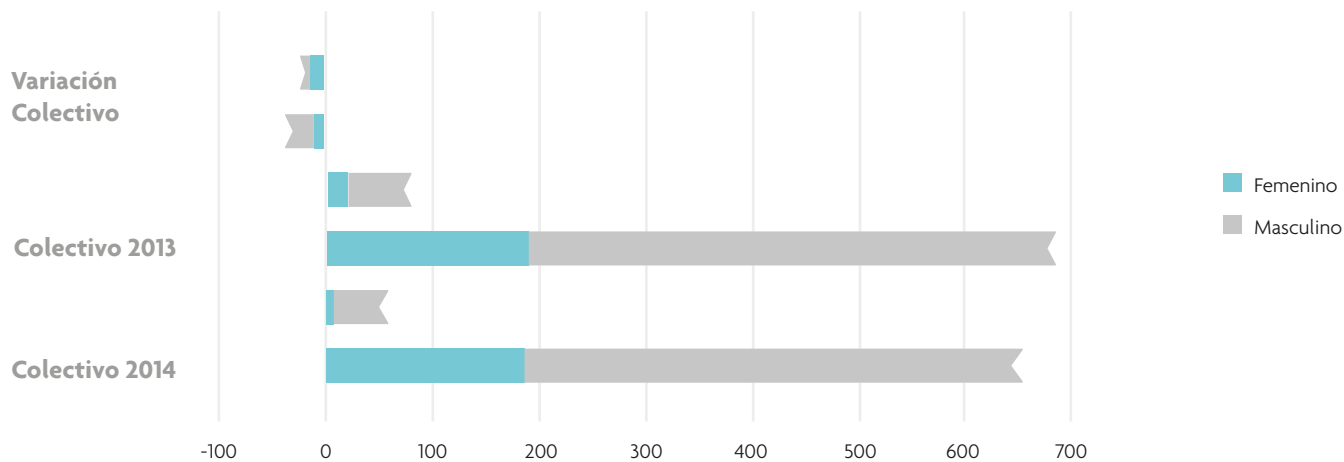


Rotación por región

NACIONALIDAD	2014		2013		Variación	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Argentina		3		3	0	0
Colombiana	187	454	193	480	-6	-26
Francesa		1		1	0	0
Italiana		3		2	0	1
Venezolana	4	3	4	5	0	-2
Total	191	464	197	491	-6	-27

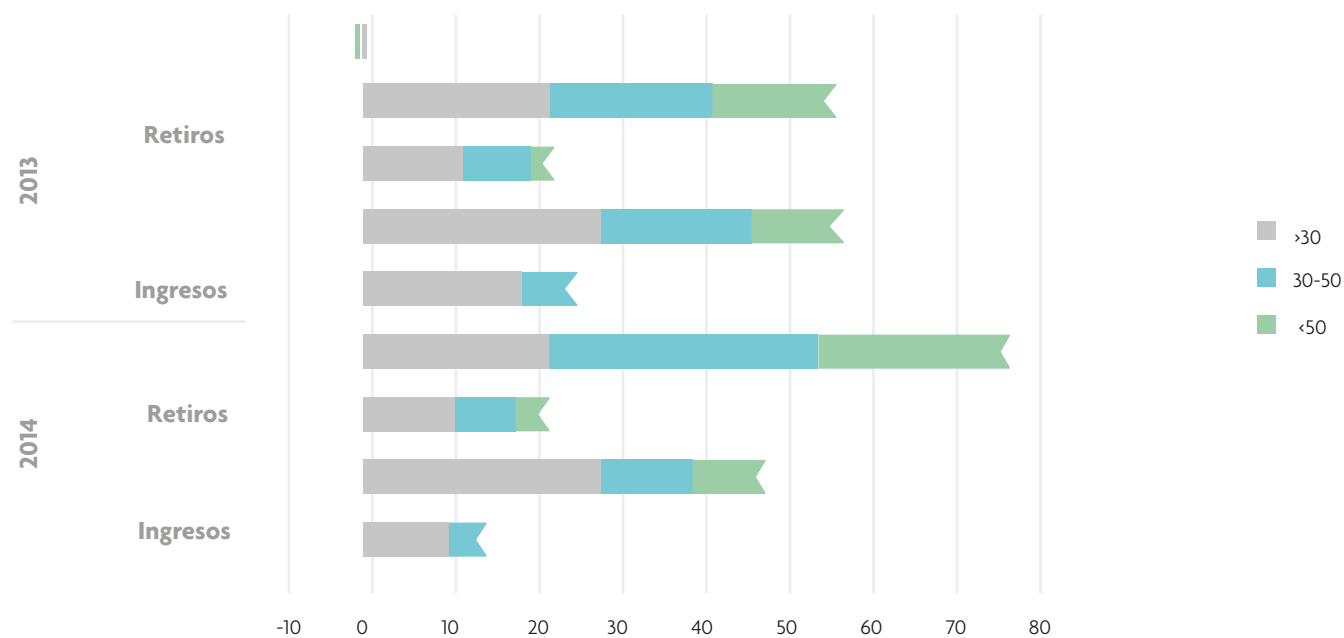
Colectivo vs Ingresos 2013-2014

GÉNERO	COLECTIVO 2014	INGRESOS 2014	COLECTIVO 2013	INGRESOS 2013	VARIACION COLECTIVO	VARIACION INGRESOS
Femenino	191	14	197	25	-6	-11
Masculino	464	47	491	56	-27	-9
TOTAL	655	61	688	81	-33	-20

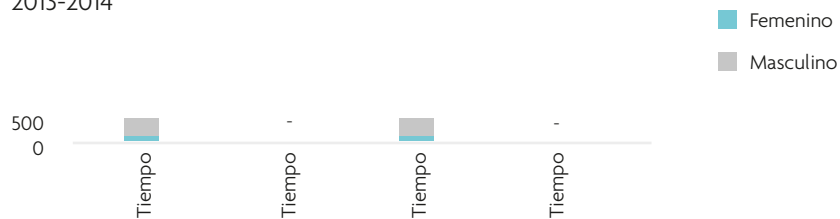


Rotación
por edad y género
2013-2014

	2014				2013				Rotación
	Ingresos		Retiros		Ingresos		Retiros		
Grupo Edad	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	
>30	10	28	11	22	19	28	12	22	4%
30-50	4	11	7	32	6	18	8	19	-4%
<50		8	3	22		10	2	14	-11%
Total	14	47	21	76	25	56	22	55	-11%

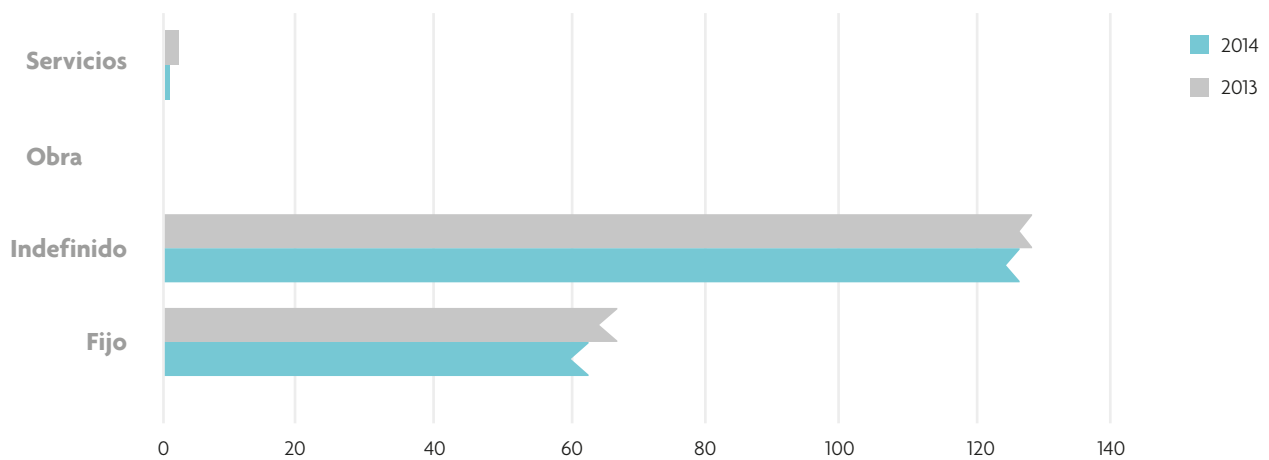


Contratos a término indefinido por jornada laboral 2013-2014



GENERO	Tiempo Completo 2014	Tiempo Parcial 2014	Tiempo Completo 2013	Tiempo Parcial 2013
Femenino	127	0	128	0
Masculino	328	0	325	0
Grand Total	455	0	453	0

Mujeres por tipo de contrato 2013-2014



Retención tras baja por maternidad



Número de empleados, desglosados por sexo, que:

- a) tuvieron derecho a una baja por maternidad o paternidad
- b) ejercieron su derecho a una baja por maternidad o paternidad
- c) se reincorporaron después de una baja por maternidad o paternidad

GÉNERO	2014	2013	Variación
Femenino	9	8	1
Masculino	25	13	12
Total	34	21	13

Índices de reincorporación al trabajo y de retención de los empleados que ejercieron la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo.

GÉNERO	2014	Tasa
Femenino	8	89%
Masculino	24	96%
Total	32	94%

Número de empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizase su baja por maternidad o paternidad y conservaron su empleo pasados doce meses desde su reincorporación, desglosados por sexo.

GÉNERO	2014	2013
Femenino	8	8
Masculino	24	13
Total	32	21

Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional y sexo, edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad

a. Composición del órgano de gobierno de la organización:

Rango de edad			Colombiana			Italiana	Total
GÉNERO	30-50	<50	GÉNERO	30-50	<50	30-50	
Femenino	0,31%		Femenino	0,31%			0,31%
Masculino	0,76%	0,46%	Masculino	0,61%	0,46%	0,15%	1,22%
Total	1,07%	0,46%	Total	0,92%	0,46%	0,15%	1,53%

b. Porcentaje de los empleados por categorías de diversidad y profesional

	Auxiliares			Profesional			Técnico/Tecnólogo			Total
GÉNERO	>30	30-50	<50	>30	30-50	<50	>30	30-50	<50	
Femenino	2	17	5	42	63	4	30	21	7	191
Masculino	1	4	3	111	192	44	41	34	34	464
Total	3	21	8	153	255	48	71	55	41	655

CATEGORÍA	Argentina		Colombiana					
	Masculino	Femenino	Masculino					
	30-50	>30	30-50	<50	>30	30-50	<50	
Gerencia Comercial		0,2%	0,2%			0,6%	0,2%	
Programación y Control		0,9%	0,5%	0,2%	0,8%	1,7%	0,8%	
Administración y Finanzas		0,3%	0,8%	0,3%	0,5%	0,5%	0,3%	
Gerencias			0,3%			0,3%	0,2%	
Recursos Humanos		0,8%	0,5%	0,2%	0,2%	0,2%		
Tecnología Informáticas		0,2%	0,3%		0,8%	1,5%		
Otros Soportes		0,5%	2,7%	0,8%	0,2%	0,6%	0,5%	
Calidad, HSE, Seguridad		0,5%	0,9%	0,9%	0,6%	0,9%	0,9%	
Departamentos de Ingeniería	0,5%	6,9%	6,3%	0,8%	16,6%	20,9%	6,3%	
Proceso		0,8%	1,1%	0,2%	3,2%	2,3%	0,2%	
Compras		0,3%	0,6%		0,3%	0,8%	0,6%	
Dirección de Proyectos			0,6%			1,7%	1,4%	
Nuevas Tecnologías							0,2%	
Construcción					0,3%	2,1%	0,6%	
Otros Soportes Administrativos		0,2%	0,2%					
Gran total	0,5%	11,3%	14,8%	2,4%	23,4%	34,0%	11,9%	

Francesa		Italiana		Venezolana	
Masculino		Masculino		Femenino	Masculino
30-50	30-50	<50	30-50	30-50	<50
	0,2%				
		0,2%	0,5%	0,3%	
0,2%			0,2%		0,2%
		0,2%			
0,2%	0,2%	0,3%	0,6%	0,3%	0,2%

