



Tipiel 2015: Informe de sostenibilidad





Gerente General

Gerente Operativo

Gerente Administrativa y Financiera

Gerente Comercial

Gerente de Gestión Humana, Tecnología Informática y Logística

Jefe Departamento de HSE

Jefe Departamento de QA/QC






Jefe Departamento de Compras

Al Área de Comunicaciones

Coordinadora RSE

Gatos Gemelos Comunicación

Tabla de Contenido

Declaración del Gerente General.....	4
1. Perfil de la compañía	7
2. Sobre este informe	17
3. Nuestros compromisos:.....	21
 Con nuestras personas.....	22
 Con el medioambiente	35
 Con nuestros clientes.....	41
 Con nuestro entorno social	53
 Con nuestros proveedores.....	59
4. Tabla GRI	63
5. Anexos	68

Declaración del Gerente General

Declaración del Gerente General

Nuestra gestión ambiental, social y económica, componente estratégico en el desarrollo de la empresa, sigue su curso considerando los asuntos materiales establecidos en el modelo de sostenibilidad y validados con nuestros grupos de interés.

La sostenibilidad de la organización es un compromiso integral, articulado a una gestión empresarial respetuosa de los derechos humanos, las condiciones laborales, el entorno ambiental, que actúa de manera transparente y bajo el principio de intolerancia a la corrupción, con lo cual ratificamos, además, nuestro compromiso como firmantes del Pacto Global de las Naciones Unidas.

La gestión del 2015 estuvo guiada para dar respuesta, en las mejores condiciones posibles, al gran reto de asegurar la operación y sostenibilidad de la empresa, frente al desplome de los precios del petróleo y sus efectos en términos de nuevas inversiones en el sector de hidrocarburos y gas, que internamente se reflejó en una disminución en nuevos proyectos y, en consecuencia, en el tamaño de la compañía.

Asumir este reto sin afectar los valores corporativos y manteniendo el compromiso con la calidad de nuestros servicios implicó, como lo habíamos esbozado el año anterior, la puesta en marcha de estrategias innovadoras y que involucraron de diversas formas a nuestros grupos de interés. Vale la pena mencionar algunas, por su relevancia y efectividad para asimilar los cambios en la organización: la sinergia con el Grupo Technip para el desarrollo de proyectos conjuntos y el traslado de nuestros ingenieros a centros operativos del grupo en diferentes partes del mundo; la reducción de costos operativos, incluido el esfuerzo de los colaboradores que no recibieron incremento salarial; la alianza con proveedores para ajustar costos y ofrecer valores agregados a nuestros clientes; el mejoramiento en procesos y procedimientos; la disminución de la planta de personal con la reasignación de funciones; la optimización de la estrategia de venta de servicios e incremento en la presentación de ofertas; la diversificación de clientes y del portafolio de servicios. Todas iniciativas que finalmente han redundado en beneficios para nuestros clientes y accionistas, así como en el mantenimiento de nuestra capacidad productiva.

Fue así como en el 2015 se gestionaron o consolidaron nuevas oportunidades de negocio; se dio una recomposición en la distribución de nuestros clientes, sectores y países, donde, por ejemplo, el proyecto del Gasoducto Sur Peruano representa la cuota de ampliación en los mercados



Riccardo Nicoletti
Gerente General

internacionales, y nuestro trabajo con Cementos Argos, la relacionada con otros segmentos industriales diferentes al de petróleo y gas.

La gestión de HSE y la implementación del programa Pulse en el año 2015, cuyo objetivo es el mejoramiento de la cultura de HSE, permitieron aumentar la conciencia e interiorización de comportamientos sanos, seguros y de respeto por el medioambiente, y el pleno cumplimiento de nuestras metas de mantener en cero los accidentes incapacitantes, las enfermedades laborales, los incidentes ambientales y los daños a las comunidades del entorno. De igual forma, los resultados satisfactorios se reflejaron en una calificación de 101% sobre 104% de cumplimiento de requisitos en el Registro Uniforme de Contratistas de evaluación del sistema de gestión en seguridad, salud ocupacional y ambiente - SSOA; es decir, cuatro puntos por encima del 2014.

Los mínimos impactos ambientales asociados a la operación de la compañía están controlados; el consumo de agua y energía, así como el reciclaje de papel, están dentro de las metas previstas; la excepción en el consumo de papel estuvo relacionada con requerimientos particulares de algunos de nuestros clientes. Continuamos interesados en involucrar a las familias de los colaboradores en programas ambientales, tanto para la

La certificación Top Employer este año trascendió las fronteras del país y reconoció a la empresa como uno de los mejores empleadores de Latinoamérica.

recolección y disposición final de residuos electrónicos como en jornadas de siembra de árboles, que simultáneamente son aprovechados para generar espacios de integración y bienestar.

Como parte de los desarrollos en la cultura de la ética, los colaboradores diligenciaron el formato de declaración de los conflictos de interés, donde no se identificó ninguna situación de orden significativo. En cumplimiento de los propósitos que nos habíamos planteado, se realizó la encuesta sobre la ética, con la cual se busca identificar las posibles brechas en relación con las directrices propuestas y establecer un plan de cumplimiento a largo plazo. La línea ética fue divulgada en la página web y en la intranet corporativa, y no se presentó ninguna queja o reclamo por faltas al Código de Ética por estos medios.

Con relación al Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SARLAFT), los diferentes departamentos de la compañía relacionados con el riesgo llevaron a cabo las modificaciones necesarias en los sistemas de gestión o en los procedimientos, para asegurar el control de las operaciones de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente. Durante el 2015 no se detectaron operaciones sospechosas, tal como lo reportó el Oficial de Cumplimiento a la Unidad de Información y Análisis Financiero (UIAF).

La certificación Top Employer, que este año trascendió las fronteras del país y reconoció a la empresa como uno de los mejores empleadores de Latinoamérica, es un factor de estímulo para continuar con nuestros programas de retención, desarrollo y bienestar de los colaboradores. Sin lugar a dudas, dichos programas han sido fundamentales también para contrarrestar la incidencia de la crisis del petróleo en el clima laboral, que no obstante, y tal como se reflejó en los resultados de la encuesta de Grate Place to Work, pasó de la categoría Muy satisfactorio a Satisfactorio, por lo cual continuaremos con las estrategias de fortalecimiento de competencias y de las comunicaciones para hacer frente a esta etapa. En este sentido, hemos dado la máxima importancia a la comunicación clara, oportuna y transparente de la coyuntura de la compañía.

La caracterización de nuestros proveedores, como uno de los avances en el conocimiento de la cadena de suministro, nos brinda nuevas herramientas para profundizar en los procesos de capacitación que hemos venido adelantando, especialmente con las PyMEs, basados en los resultados de las evaluaciones de desempeño. A futuro será

necesario fortalecer las líneas estratégicas de relacionamiento, para incentivar que en los procesos de desarrollo de los proveedores se incorporen o fortalezcan buenas prácticas o iniciativas como las de Guías Colombia, a fin de que sus empresas operen de manera atenta a los derechos humanos, por ejemplo. El propósito es siempre el de brindar negocios de excelente calidad, a precios competitivos, con un alto valor agregado y, sobre todo, absolutamente confiables.

Continuamos participando de manera activa y decidida en diferentes ámbitos institucionales que promueven la paz, el desarrollo y el respeto de los derechos humanos, tal como lo definimos en nuestro enfoque de responsabilidad social empresarial. Paulatinamente somos reconocidos como una empresa con avances en el tema, que contribuye a fomentar espacios y alianzas tendientes a generar cambios positivos en su entorno de operación. Vale resaltar al respecto, por ejemplo, la elección al Consejo Directivo como representantes de las empresas de Guías Colombia y la vinculación como miembro fundador de la Corporación Reconciliación Colombia. De otra parte, y a pesar de los esfuerzos mutuos de los firmantes de Business for Peace (B4P), los logros en el 2015 estuvieron limitados a establecer un panorama general sobre la gestión de las empresas en torno a la paz, a identificar posibles líneas de trabajo conjunto y a ratificar el compromiso con la iniciativa.

El panorama sectorial a corto y mediano plazo muestra tendencias similares a las de este año; es decir, precio del dólar sostenido, precio del petróleo deprimido, contenidas inversiones a largo plazo en el sector minero energético y reducción de costos en las empresas operadoras. Nuestra tarea, frente a este complejo escenario, es continuar con el desarrollo de las estrategias trazadas y trabajar de manera comprometida y rigurosa, tal como lo hemos hecho en los 40 años de operación, que precisamente celebramos en el 2015, para asegurar la solidez de la compañía y sus aportes al país y a las regiones donde estamos presentes.

Cordialmente invitados a actuar para superar estos retos y a seguir haciendo parte de esta construcción.

Ricardo Nicolli



1: Perfil de la compañía

Perfil de la compañía

Accionistas
Servicios y operación
Tipiel en cifras
Cadena de suministro
Certificaciones
Asociaciones y organizaciones

Gobierno y gestión de la ética

Órganos de gobierno
Gestión de la ética
Gestión de riesgos de corrupción
Comunicación estratégica

Tipiel es una empresa de ingeniería con amplia experiencia en el diseño y ejecución de proyectos en los sectores de petróleo y gas, energía, química fina, infraestructura, industria, agroindustria y biocombustibles.

Somos parte del Grupo Technip con el cual establecemos sinergias para desarrollar proyectos de diferentes escalas y en diversas regiones del mundo, lo que contribuye a fortalecer nuestra experiencia y los procesos de capacitación del personal vinculado a los proyectos en ejecución.

En nuestros 40 años de operación hemos trabajado para ser una compañía de referencia en el sector de ingeniería, en una búsqueda permanente para que nuestros servicios reflejen los principales valores corporativos, con los cuales se hace posible cumplir la Misión y alcanzar la Visión de la compañía:

- Compromiso
- Excelencia y calidad
- Aprendizaje continuo
- Innovación
- Desarrollo personal y profesional de los colaboradores
- Sostenibilidad y responsabilidad social empresarial
- Protección de la salud y la seguridad
- Respeto por el medioambiente

Accionistas



Servicios y operación

Sistematización de procesos, tecnologías de punta, innovación y profesionales altamente calificados son fundamentales para ejecutar proyectos de diversa índole en todas las fases de la ingeniería.



Con nuestra sede en Colombia, desde donde operamos por lo menos el **80% del total** de horas contratadas, prestamos servicios a otros países de América Latina, como Ecuador, Perú, Chile, Argentina y México, y coordinamos la participación de nuestros ingenieros en los proyectos que el Grupo Technip desarrolla en diversas partes del mundo.

Colombia
Ecuador
Perú
Chile
Argentina
Bolivia
Caribe

En el 2015, el talento colombiano de nuestra empresa participó en proyectos desarrollados en **Brasil, Corea del sur, Atenas, Barcelona, Kuala Lumpur, París, Roma y Shanghai.**

En otras partes del mundo participamos en diferentes proyectos como parte del Grupo Technip.



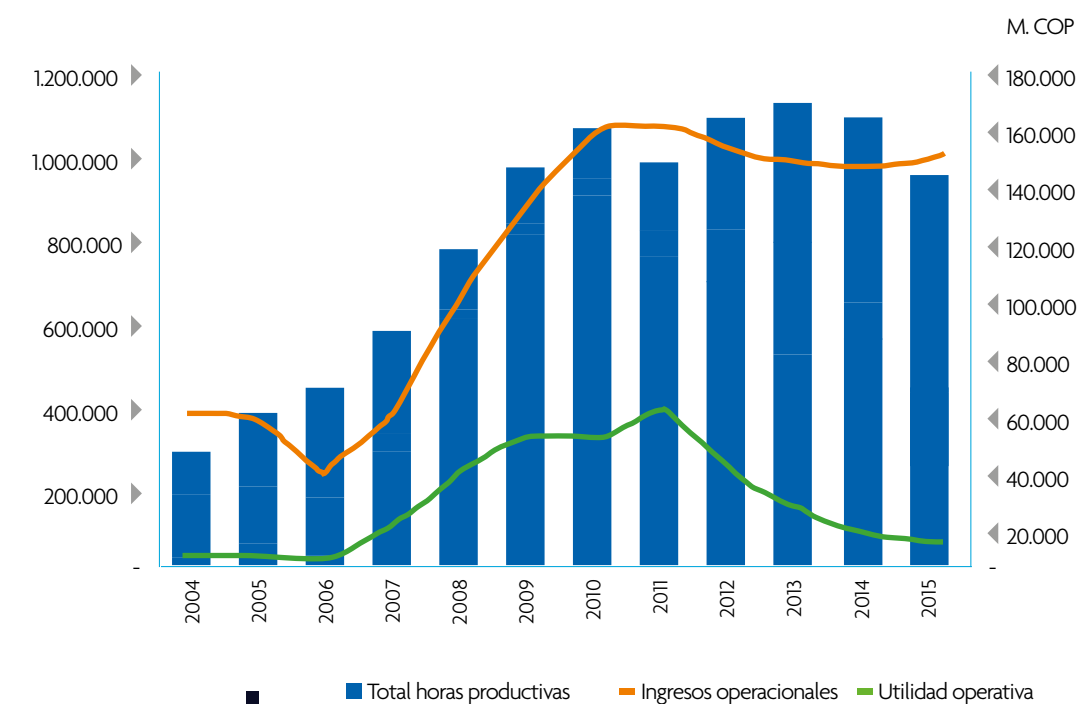
Tipiel en cifras

	2011	2012	2013	2014	2015
 Horas ejecutadas	964.979	1.070.633	1.103.884	1.068.567	929.686
 Colaboradores	632	684	688	710	486
 Horas de entrenamiento	58.000	69.324	74.000	50.689	20.478

El desplome de los precios del crudo, que afectó de manera significativa al sector de hidrocarburos en el 2015, internamente se reflejó en una tendencia a la baja en las horas ejecutadas, en la planta de personal y en las horas de entrenamiento.

Frente a este panorama se adoptaron diversas estrategias corporativas, que consideraron la reducción de los costos operacionales, la diversificación del portafolio de servicios, la sinergia con el Grupo Technip, la reasignación de cargos y funciones, y el sostenimiento de clientes aun reduciendo la utilidad operativa establecida como meta. No obstante, los ingresos se incrementaron en un 7,13% en relación con la meta propuesta para el año.

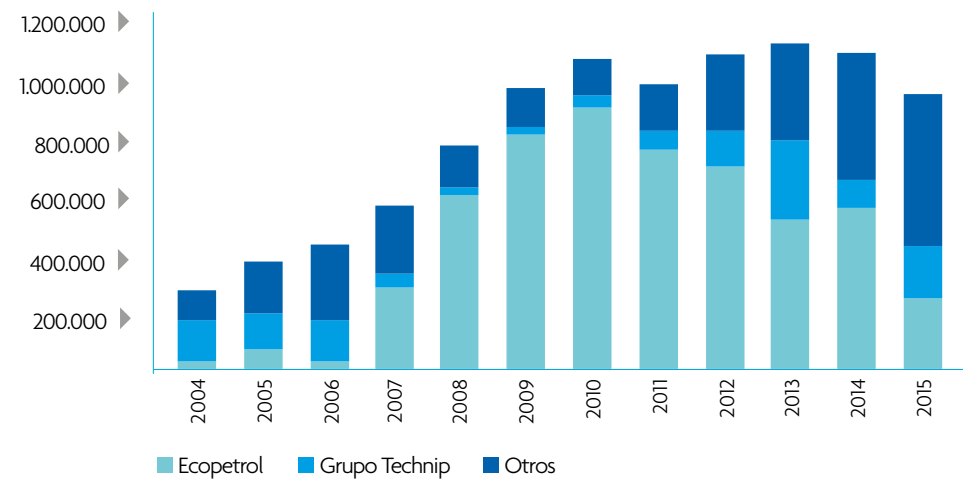
Horas contratadas, ingresos operacionales y utilidad operativa
2004 - 2015



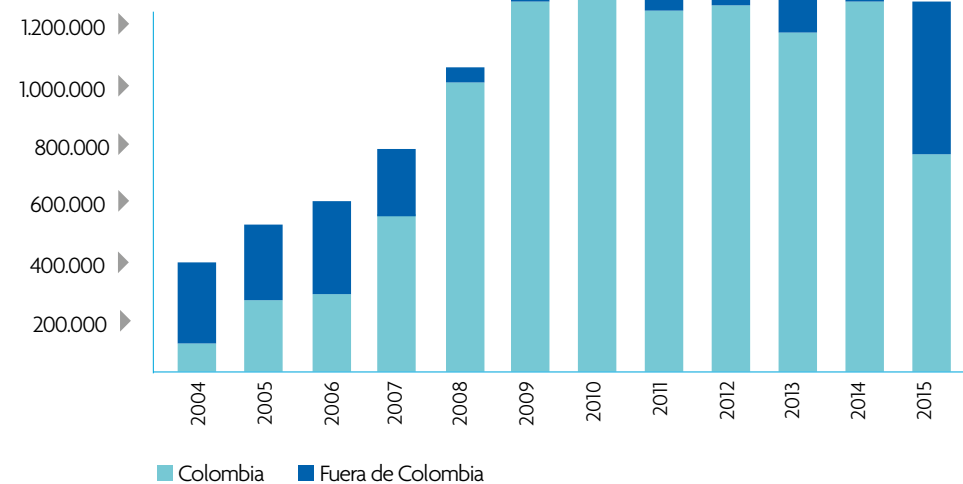
En correspondencia con nuestro interés de diversificar los países y sectores donde prestamos servicios, durante el 2015 se gestionaron o consolidaron nuevas oportunidades de negocio. En las siguientes gráficas se evidencia el crecimiento elevado de participación de otros clientes, donde Odebrecht, en Perú, representa la cuota de incursión en los mercados internacionales, y Cementos Argos, la relacionada con otros segmentos industriales diferentes al de petróleo y gas.

La sinergia con el Grupo Technip se refleja también en la finalización del proyecto Braskem, en México, y en un Feed para Bahrain Petroleum Company (BAPCO), para ampliar la refinería en Bahrain, así como en la vinculación de ingenieros colombianos en diversos centros operativos del grupo en el mundo.

Horas contratadas, según clientes
2004 - 2015



Horas contratadas, según mercados
2004 - 2015



Resultados económicos positivos para asegurar la viabilidad del negocio

El 25 de septiembre del 2015 Tipiel cumplió 40 años en el mercado, y así evidenció que somos una compañía sostenible y rentable. El resultado económico se desprende de efectos positivos de nuestra operación, caracterizada por la calidad de nuestros servicios. En principio, mantener un resultado económico estable se traduce en:



Asegurar un retorno positivo a nuestros accionistas.



Condiciones estables a nuestros colaboradores.



Afianzar nuestros procesos de relacionamiento con proveedores y grupos de interés.



Cumplimiento a cabalidad de la normativa ambiental y nacional.



Contribuir con la calidad de vida de las regiones relacionadas con nuestras operaciones y proyectos.



Manejo adecuado de los recursos.

Estos logros son posibles gracias a procesos internos rigurosos de planeación, seguimiento y control presupuestal realizado por las áreas de Contabilidad, Contabilidad Industrial, Tesorería, Nómina y Finanzas, que ofrecen información oportuna y actualizada para la toma de decisiones por parte de la Gerencia General.

Valor económico directo generado y distribuido
2012 - 2015

Valor económico, directo, generado (\$millones)	2012	2013	2014	2015
Ingresos por ventas netas	151.936	148.195	146.285	150.553
ingresos por inversiones financieras	2.951	2.646	2.185	99
Ingresos por ventas de propiedad, planta y equipo		0	0	0
Total	154.887	150.841	148.470	150.652
Valor económico, directo, distribuido (\$millones)	2012	2013	2014	2015
Pagos a proveedores	52.009	55.365	49.889	39.376
Salarios y beneficios sociales para los empleados				
Salarios y prestaciones	58.471	66.246	74.394	68.064
Beneficios sociales (auxilios, contribución fondos mutuos inversión, apoyo educación superior, formación y entrenamiento, bienestar y calidad de vida)	4.052	4.342	4.917	4.283
Tasas e impuestos brutos	15.141	11.508	8.665	10.887
Inversiones en la comunidad	185	216	366	389
Pagos a proveedores de fondos				
Dividendos pagados a accionistas	19.272	19.008	8.184	0
Distribución reservas capital de trabajo	0	0	0	60.000
Intereses pagados a préstamos		0	0	467
Total	149.130	156.685	146.415	183.465

Anualmente se establecen metas tanto operacionales como presupuestales, que consideran, entre otros factores, las condiciones de competitividad en el mercado, la adecuada gestión de riesgos del negocio, el estricto cumplimiento de la normatividad nacional e internacional vigente y la alineación con las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés.



La información financiera pública de la empresa, se puede consultar en el siguiente enlace de la Superintendencia de Sociedades:
<http://sirem.supersociedades.gov.co:9080/Sirem2/index.jsp>.

Balance General 2015	BalanceGeneral2015SIREMV2	
Estados de Resultados 2015	EstadoResultados2015SIREMV2	Fila 15470
Flujo de Efectivo 2015	FlujoEfectivo2015SIREMV2	

Cadena de suministro

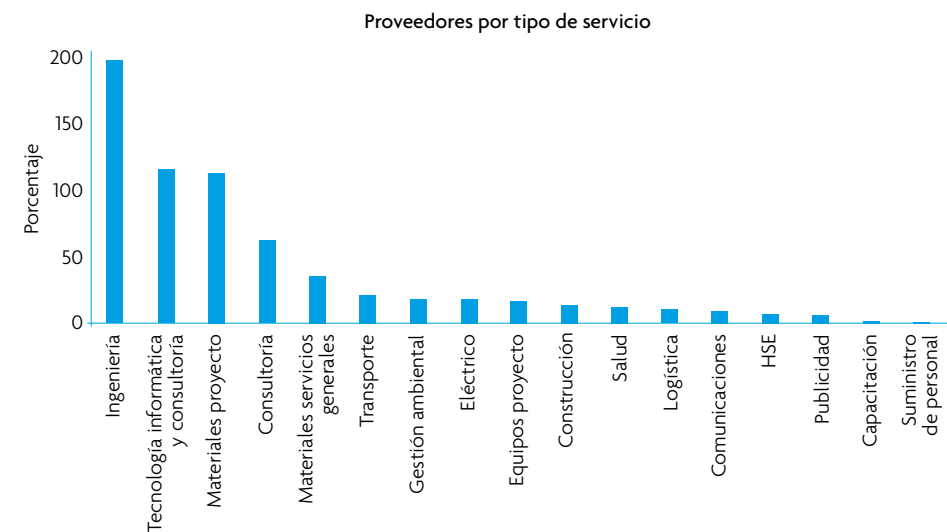
Las condiciones de operación de Tipiel en Colombia y en Suramérica implican la participación de proveedores en diferentes regiones de Colombia y en diversos países del mundo. Esto nos permite construir alianzas y sinergias que se reflejen en la optimización de costos, para ofrecer condiciones más competitivas a nuestros clientes; tener acceso a materiales, equipos y servicios locales de calidad y que simultáneamente contribuyan al desarrollo de proveedores, al involucramiento con la comunidades en el área de influencia de nuestros proyectos y a la posibilidad de acceder a nuevos mercados, clientes y sectores.

Esta información nos brinda elementos para fortalecer o redefinir las alianzas con nuestros proveedores y para identificar otras áreas que podríamos gestionar con este grupo de interés.

La caracterización básica de nuestros proveedores considera los siguientes elementos:

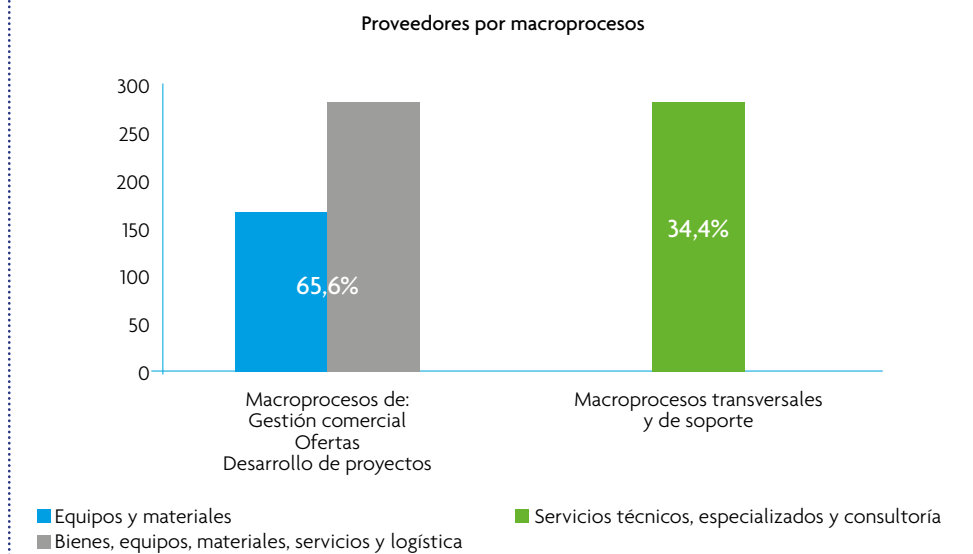
► Tipo de bienes o servicios ofrecidos

Los proveedores con mayor participación en la cadena son los que ofrecen servicios en diferentes ámbitos de la ingeniería, con los cuales se pueden establecer sinergias y desarrollo de procesos complementarios.



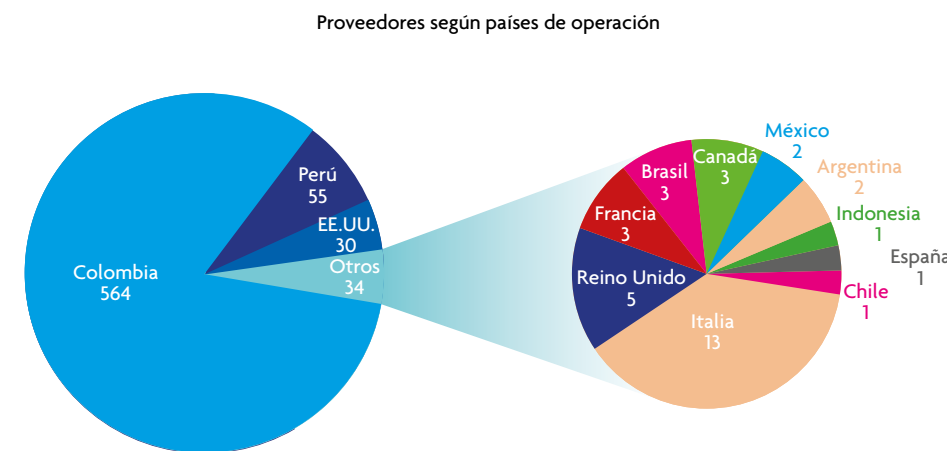
► Participación en los macroprocesos de la compañía

El macroproceso “Desarrollo de proyectos” concentra el grupo más significativo de proveedores.



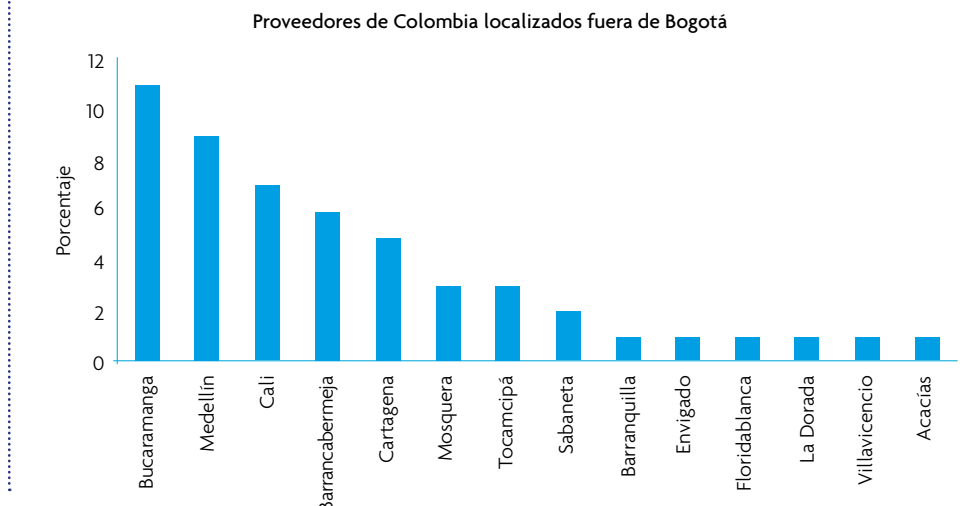
► Países de operación de los proveedores

El mayor porcentaje está radicado en Colombia, aunque contamos con proveedores en diversas partes del mundo, como Perú, Estados Unidos, Italia y Reino Unido.



► Localización en Colombia

El equivalente al 90,8% de nuestros proveedores en Colombia tiene su sede en la ciudad de Bogotá, y las empresas restantes, es decir, aquellas que representan el 9,2% del total, están localizadas como se indica en la gráfica.



Certificaciones



- ✓ ISO 9001:2008
- ✓ OHSAS 18001:2007
- ✓ ISO 14001: 2004

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
Corporación Desarrollo y Paz del Magdalena Medio
Corporación Reconciliación Colombia
Fundación Empresarios por la Educación
Fundación Ideas para la Paz
Guías Colombia - Iniciativa multiactor
Red Local de Pacto Global en Colombia
Unidad de Conocimiento

Internacionales

American Society of Mechanical Engineers
The International Society of Automation
The Institute of Electrical and Electronics Engineers, Inc.
Pacto Global de las Naciones Unidas



Gobierno y gestión de la ética

Órganos de gobierno

La **Junta Directiva**, que representa a los accionistas, está compuesta por un total de cinco miembros, con sus respectivos suplentes. Cuatro son independientes y uno, el Gerente General, responde a actividades administrativas en la empresa.

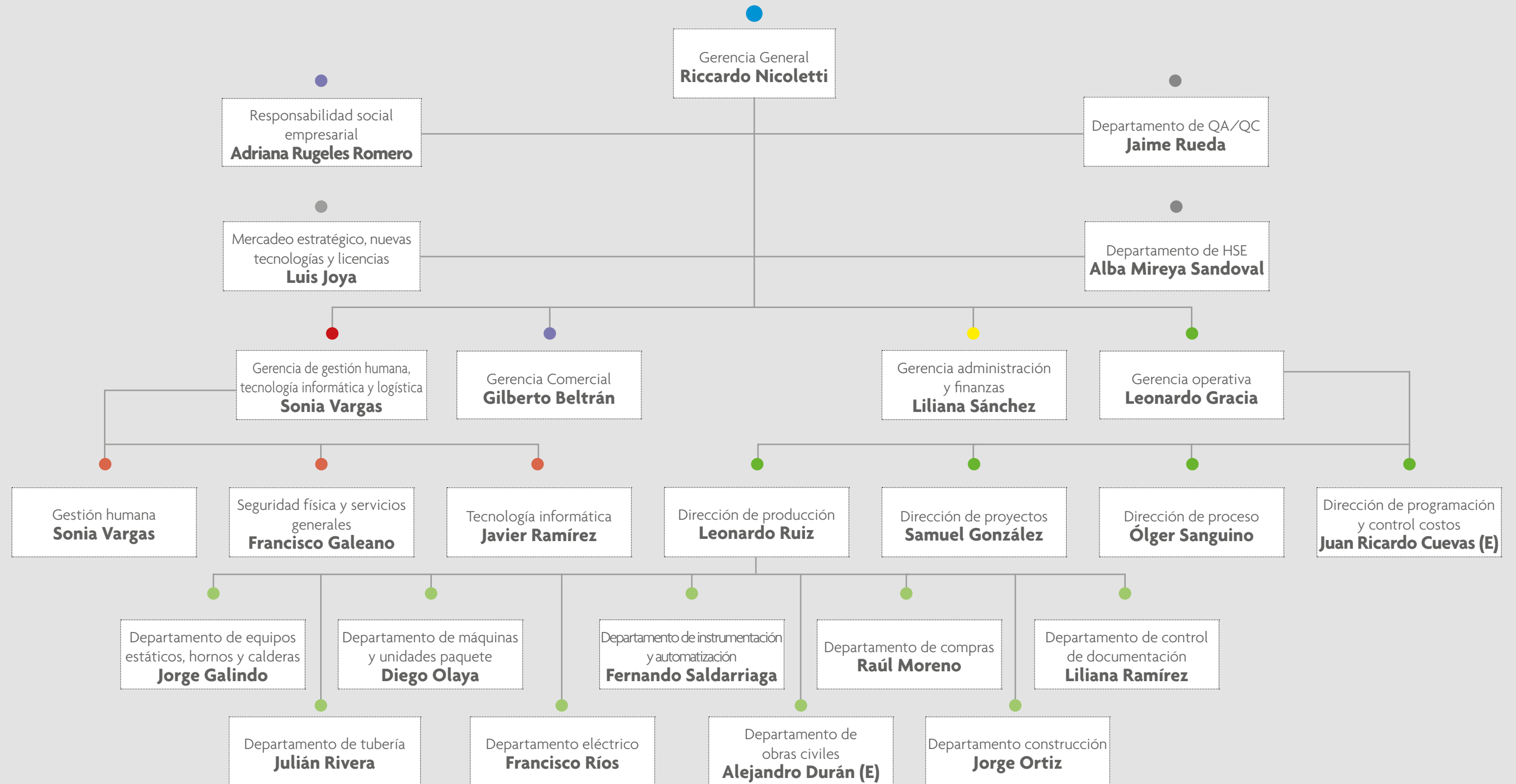
El **Comité Ejecutivo**, conformado por el Gerente Operativo; la Gerente de Administración y Finanzas; el Gerente Comercial; la Gerente de Gestión Humana, Tecnología Informática y Logística, y los directores de Proyectos, de Producción, de Mercadeo Estratégico, Nuevas Tecnologías y Licencias, de Proceso y de

Programación y Control de Costos, es el equipo consultivo del Gerente General, con el cual se ejecutan decisiones establecidas por la Asamblea General y se analiza de manera periódica e integral la gestión y el desempeño de la compañía.

Para efectos de seguimiento al modelo de sostenibilidad, el área de RSE coordina la gestión definida por los miembros del comité, conformado por los representantes de las gerencias, los jefes de HSE, QA/QC, Compras y el área de RSE, y facilita el flujo de información para la organización y validación del reporte anual.

Las condiciones del mercado que incidieron negativamente en el sector de hidrocarburos no implicaron modificaciones en las condiciones del gobierno corporativo, que están reguladas por los estatutos de la compañía.

Organigrama general



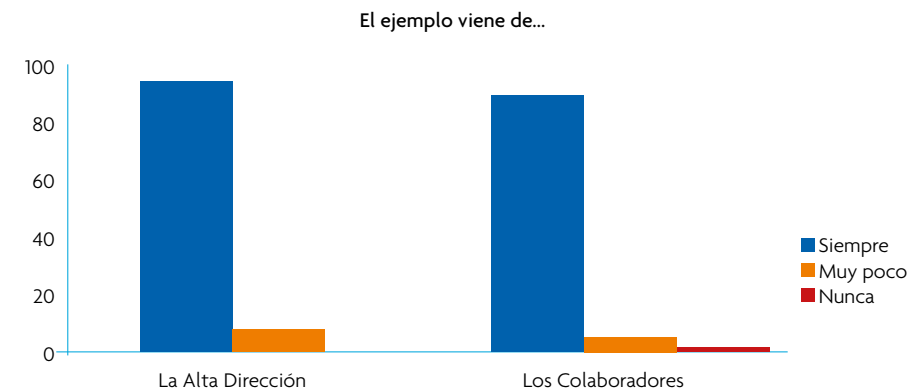
Gestión de la ética

Para la gestión de la ética, en la compañía están disponibles las herramientas y mecanismos expuestos en el informe del 2014 (http://www.tipiel.com.co/wp-content/uploads/2015/11/Informe_Sostenibilidad2014_interactivo_final.pdf, pp. 26 a 29). Este año fue diligenciado el formato de declaración de conflictos de interés por el 100% de los colaboradores, y no se evidenció ninguna situación significativa.

Además, realizamos la encuesta interna sobre la percepción de la cultura ética en la compañía. Con una participación superior al 65% del total de los colaboradores, se obtuvieron resultados interesantes:

- Hay claridad en los valores de la empresa y se sienten representados por ellos “siempre” o “la mayoría de las veces”.
- Los valores y las directrices éticas están presentes en el logro de los objetivos y metas empresariales.
- El 78% de las personas perciben que hay coherencia entre la forma como la empresa actúa y las directrices éticas que establece.
- Hay valores y directrices éticas ampliamente incorporados en la vida organizacional, que se constituyen en fortalezas significativas, tales como honradez, respeto de los derechos humanos, la seguridad y salud en el trabajo, el respeto por el medioambiente.

Debemos trabajar internamente en las brechas identificadas, que si bien no se consideran de alto riesgo o que afecten de manera crítica el desempeño de la organización, son cruciales para mejorar el clima organizacional, tales como mejorar el cumplimiento de los horarios, promover la cultura de la inclusión y la equidad, y mejorar las prácticas de comunicación.



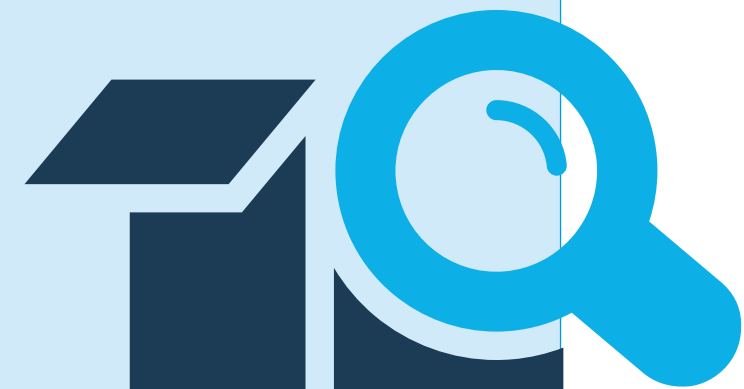
- Más del 90% de las personas consideran que tanto la Alta Dirección como los colaboradores actúan de acuerdo con los valores y directrices éticos, y, en consecuencia, dan ejemplo “siempre y la mayoría de las veces”.
- Son rechazadas prácticas tales como la corrupción, la manipulación de la información financiera, el acoso sexual, el robo o el uso indebido de información confidencial.
- Cerca del 80% de las personas consideran que se respeta la libertad de asociación en la compañía, y aproximadamente al 73% no le interesaría asociarse al sindicato, en caso de que lo hubiera.
- Es necesario trabajar para alcanzar mejores condiciones de imparcialidad y de comunicación, para fortalecer la lógica del trabajo en equipo y para ser más efectivos en la información interna sobre los alcances del programa de responsabilidad social empresarial.
- Conductas del orden social, como es apenas lógico, permean el comportamiento de las personas en la empresa, y aunque con una participación promedio inferior al 13%, hay percepción de comportamientos discriminatorios asociados al cargo, a la universidad o a la profesión, que deben ser aminorados.

Gestión de riesgos de corrupción

La gestión de riesgos de corrupción está alineada a las políticas y procedimientos del Grupo Technip. La empresa no ha identificado afectaciones reales o potenciales en el desarrollo de sus actividades, ni ha recibido reportes o quejas sobre esta conducta por medio de la línea ética o de otros canales de comunicación dispuestos por la compañía.

Como un mecanismo de control complementario, el Manual del Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo de Tipiel fue presentado y aprobado por la Junta Directiva de la compañía, y entró en vigencia a partir del 1 de enero del 2015. Se realizó la divulgación interna, y la totalidad de los colaboradores dejaron constancia de su conocimiento y aceptación.

Como lo establece la legislación, el Oficial de Cumplimiento realizó los reportes a la Unidad de Información y Análisis Financiero (UIAF), donde no se identificó ninguna operación sospechosa en el transcurso del año.



El Área de Comunicaciones, como parte del Departamento de Gestión Humana, es la responsable de establecer los alcances de la estrategia de comunicación de la organización. El proceso de gestión detallado y las líneas de acción conservan su estructura básica, es decir, un Plan Regular de Comunicaciones y un Plan Integral de Comunicación Estratégica (la información detallada se puede consultar en el reporte del 2014, http://www.tipiel.com.co/wp-content/uploads/2015/11/Informe_Sostenibilidad2014_interactivo_final.pdf, pp. 30 a 33).



Comunicación estratégica



Plan regular de comunicaciones

Además de la ejecución propia del plan, se realizaron acciones de mejoramiento para dar respuesta a los resultados de la encuesta de medios, con la cual se midió el alcance y la satisfacción que genera en los colaboradores cada uno de los medios de comunicación que funcionan en la compañía. Los resultados indican que, efectivamente, la satisfacción se incrementa en la medida en que se utilizan los medios de mayor alcance, tales como el evento anual Tipiel en Camino y los Desayunos con la Gerencia, donde se perciben posibilidades de participación directa y efectiva.

Se realizaron un total de 10 desayunos con la Gerencia General, en algunos de los cuales asistieron personas por segunda vez; el nivel de satisfacción promedio fue del 95%, similar a la cifra del 2014. En el evento Tipiel en Camino participaron más del 90% de los colaboradores; es un espacio de encuentro para recapitular los resultados del año y conversar sobre las perspectivas del sector y de la empresa para el siguiente periodo.

Comunicación externa

Durante el año 2015, Tipiel inició y progresivamente incrementó su participación en diferentes redes sociales, entre las que se cuentan Facebook, Twitter y LinkedIn; ella tuvo bastante acogida entre los colaboradores de la compañía, que confirman en alguna medida su sentido de pertenencia; para el 2016, Tipiel reforzará las redes sociales, con el fin de acercarse a los grupos de interés para que tengan un mayor conocimiento de la empresa.

Plan integral de comunicación estratégica

Dentro de las acciones incluidas en el plan integral de comunicaciones, la medición del clima organizacional constituyó la más importante, puesto que los resultados de la encuesta, divulgados a finales del 2015, generaron importantes retos para el 2016, en los que el trabajo en conjunto entre diferentes áreas de la compañía permitirá abordar de manera exitosa todas las oportunidades de mejora surgidas.



2: Sobre este informe

Sobre este informe

- Aspectos materiales y cobertura
- Esquema del modelo de sostenibilidad
- Nuestros grupos de interés y su participación
- Perfil de la memoria

Sobre este informe

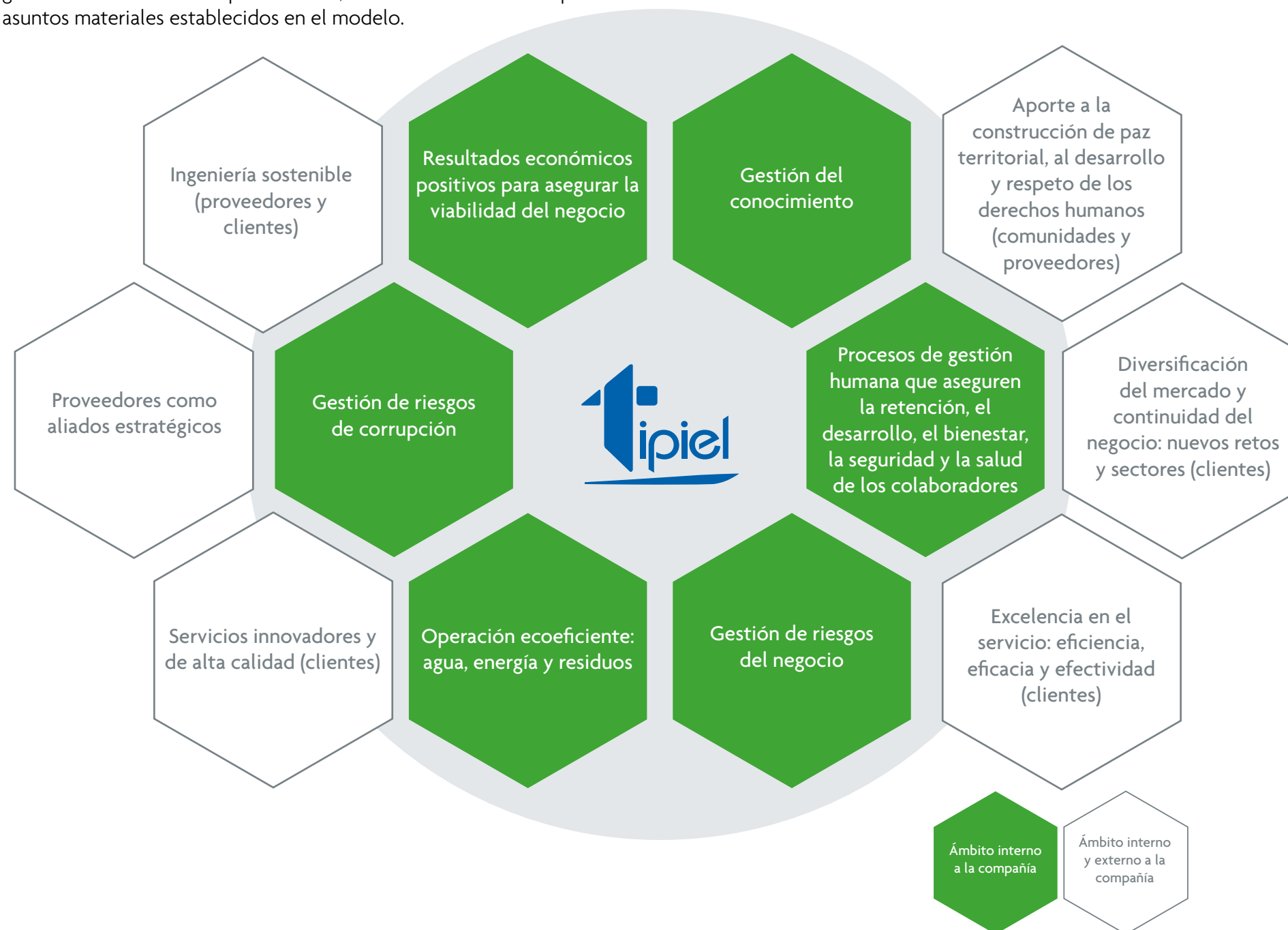
El análisis de materialidad cumple con los requisitos establecidos por el Global Reporting Initiative versión G4, y los asuntos fueron identificados, priorizados y validados con los grupos de interés, tal como se reportó en el informe del 2014 (http://www.tipiel.com.co/wp-content/uploads/2015/11/Informe_Sostenibilidad2014_interactivo_final.pdf, p. 36).

Las características básicas de nuestro negocio: ingeniería especializada, procesos y procedimientos ampliamente estandarizados, escaso relacionamiento directo con los territorios, bajos o nulos impactos ambientales y sociales, sistemas de gestión robustos y efectivos son, entre otras razones, los que le dan un alto grado de estabilidad a los asuntos que debemos gestionar para asegurar la sostenibilidad de la empresa y su incidencia en el entorno.

Aspectos materiales y cobertura

Las implicaciones de los cambios producidos por la caída en los precios del petróleo fueron incorporadas desde una perspectiva estratégica en la compañía, con la que se definieron directrices para ajustar los procesos de gestión de los diversos departamentos, sin afectar los asuntos materiales establecidos en el modelo.

La figura ilustra los asuntos materiales que son reportados en este informe de sostenibilidad y su cobertura en relación con la compañía. Este análisis se aplica a la totalidad de las operaciones y proyectos de Tipiel S.A. en Colombia.



Esquema del modelo de sostenibilidad

Nuestros compromisos			Principios del Pacto Global
Con nuestras personas	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	Relaciones laborales 3, 4, 5 y 6
		Desarrollo y bienestar de los colaboradores, claves en la sostenibilidad del negocio	
		Salud y seguridad en el trabajo	
Con el medioambiente	Operación ecoeficiente	Agua, energía y residuos	Medioambiente 7, 8 y 9
Con nuestros clientes	Servicios innovadores y de excelente calidad	Cultura de la innovación	Medioambiente 7, 8 y 9 Anticorrupción 10
		Competencia e identidad corporativa en los grupos de proyectos	
		Cultura de la mejora continua	
		Estructura de estimating para propuestas y proyectos	
	Excelencia en el servicio: eficiencia, eficacia y efectividad	Proyectos en “task-force”	
		Aliados estratégicos de nuestros clientes	
		Asegurar la adecuada gestión de la información y confidencialidad del cliente	
	Diversificación del mercado y continuidad del negocio: nuevos retos y sectores, gestión del conocimiento	Desarrollar proyectos offshore e incursionar en nuevos sectores	
		Afianzar la gestión del conocimiento como parte de la cultura organizacional	
		Optimizar la metodología para el análisis post proyecto	
Gestión de riesgos del negocio	Análisis y gestión de riesgos en todas las etapas y actividades de los proyectos		
Con nuestro entorno social	Aporte a la construcción de paz territorial, al desarrollo y respeto de los derechos humanos	Construcción de paz y desarrollo	Derechos humanos 1 y 2
		Respeto de los derechos humanos	
Con nuestros proveedores	Nuestros proveedores como aliados estratégicos	Transparencia en el proceso de selección y contratación	Relaciones laborales 3, 4, 5 y 6
		Incentivar que los proveedores y contratistas aseguren óptimas condiciones laborales	
		Seguimiento a la calidad de los servicios contratados con terceros	Medioambiente 7, 8 y 9
		Priorizar el consumo de bienes y servicios en zonas locales donde se ejecuten los proyectos	Anticorrupción 10



Nuestros grupos de interés y su participación

Tanto los grupos de interés de la compañía identificados, como los procesos de participación con cada uno de ellos se mantienen estables.

Además de los medios particulares descritos, las partes interesadas pueden comunicar sus expectativas, inquietudes, quejas o reclamos a la línea ética divulgada en la página web de la empresa.

Accionistas

Participan en diversos ámbitos, para los cuales hay canales formales de comunicación, donde se analizan las condiciones de desempeño de la compañía y se toman decisiones; su gestión está definida en los protocolos particulares y se llevan los registros necesarios para la trazabilidad.

- Junta directiva cada dos meses, en donde participan los accionistas.
- Asamblea anual con los accionistas.
- Asamblea extraordinaria cuando sea necesario.
- Business Operative Review: reunión que se realiza solo con Technip, alrededor de temas económicos y financieros.
- Reunión comercial: Comité únicamente con Technip, sobre temas comerciales.

Las decisiones unánimes, basadas en la búsqueda del bien de la mayoría, continúan siendo el objetivo de la Asamblea y de la Junta Directiva, así como los acuerdos que se generan a partir de la retroalimentación sobre las decisiones del Grupo Technip.

Colaboradores

Dada la acogida y evidenciando el nivel de participación en algunos espacios de interacción con los colaboradores, los desayunos con la Gerencia General, el evento anual Tipiel en Camino y los grupos focales o sesiones de diálogo continúan siendo espacios importantes, en donde los colaboradores pueden conocer los indicadores relevantes, y además aportar ideas enfocadas al logro de objetivos comunes, encaminados a la sostenibilidad de la compañía.

En el 2015 Tipiel, haciendo uso del alcance de las nuevas tecnologías, ha comenzado a incluir videos gerenciales dentro de los mecanismos de comunicación con sus colaboradores.

Clientes

Se mantiene una interacción permanente por medio de reuniones de seguimiento de las oportunidades de negocio, invitaciones a participar en las ofertas o licitaciones y en el proceso de ejecución de los contratos durante las etapas previas y posteriores a la ejecución de los proyectos; de esta manera se asegura el asesoramiento integral frente a los requerimientos y en permanente retroalimentación sobre el grado de satisfacción con los productos o procesos en ejecución. Se llevan a cabo evaluaciones periódicas sobre la percepción de los clientes frente al desempeño de la compañía, y sus resultados se incorporan internamente para mejorar la gestión cuando sea necesario.

Proveedores

El Departamento de Compras continúa trabajando en el fortalecimiento de las relaciones con los proveedores, tanto para el involucramiento en los proyectos de la compañía como a través de la interacción que resulta de los procesos de seguimiento, monitoreo y evaluación de desempeño, que son útiles para identificar las oportunidades de mejora y desarrollo que promueve la compañía. De otra parte, el Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo ha facilitado nuevos canales de interacción, que brindan confianza y aseguran la integridad de la gestión entre las partes.

Comunidades

La interacción con las organizaciones comunitarias y las entidades con las cuales desarrollamos proyectos es permanente. Los medios de comunicación son diversos y ajustados a la particularidad de la gestión que se adelante, pero con principios uniformes de construcción de confianza, cultura de la legalidad, bien común y respeto para que la relación produzca beneficios mutuos e impactos positivos y generalizados.

Perfil de la memoria

La memoria cubre la gestión de la sostenibilidad desarrollada por nuestra compañía entre enero y diciembre del 2015, y se presenta con una periodicidad anual, de conformidad con la Guía en la opción esencial, y no ha sido objeto de verificación externa en su conjunto; no obstante, contamos con las certificaciones o resultados de las auditorías de terceros en los aspectos financieros, de calidad, de gestión ambiental y de HSE, por ejemplo. Se podrán consultar algunas precisiones o comentarios sobre alcances o limitaciones de la información reportada en la tabla GRI al final de este informe.

En el periodo comprendido por la memoria no fue necesaria la reexpresión de memorias anteriores, y los aspectos materiales identificados, priorizados y validados no fueron modificados.

Las consultas sobre la memoria serán atendidas por Adriana Rugeles Romero, quien ocupa el cargo de Coordinadora de RSE en la compañía y con quien se pueden comunicar al correo electrónico arugeles@tipiel.com.co, o al teléfono 332 02 00, extensión 2455.

3: Nuestros compromisos



Con nuestras personas



Con el medio ambiente



Con nuestros clientes



Con nuestro entorno social



Con nuestros proveedores



Gestión Humana

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

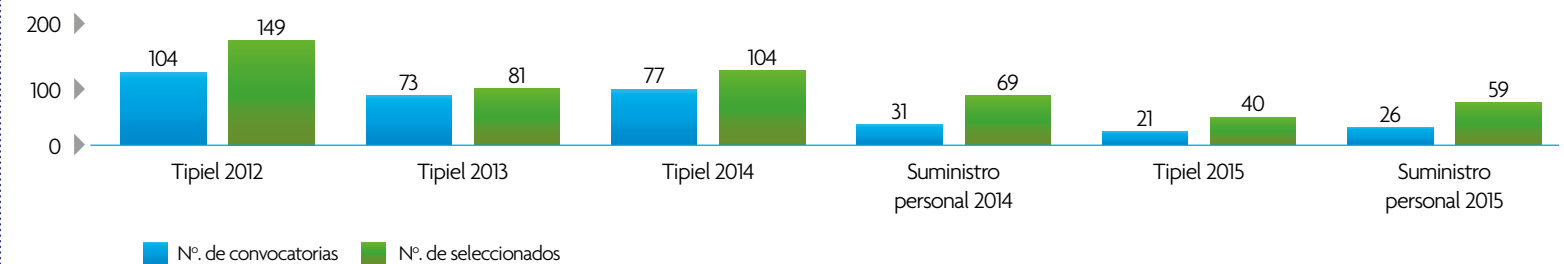
Procesos objetivos y transparentes en relación con la productividad y el clima organizacional

El desplome del precio del petróleo ha afectado al conjunto de la economía colombiana, y Tipiel no ha estado por fuera de este hecho, considerando que los principales proyectos de ingeniería se desarrollan para el sector de hidrocarburos. Es inevitable que esta situación haya influenciado algunos de los indicadores; sin embargo, la calidad en la gestión administrativa, financiera y social que ha distinguido a Tipiel desde sus inicios, fundamentada en la sostenibilidad y atenta a cada uno de los riesgos, ha permitido sobrellevar los retos y mantenerse como una de las empresas de su nicho de negocio más estables en estos tiempos en los que la inflación y el incremento del dólar, como consecuencia de la caída en el precio del petróleo, han impactado duramente la economía en general y a muchas empresas en particular.

La selección del personal, clave en la sostenibilidad

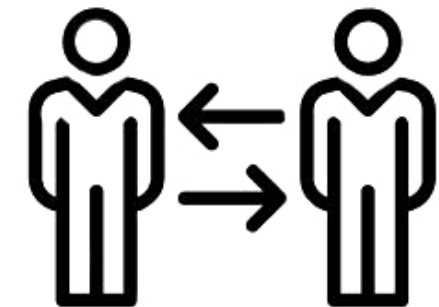
En la actualidad el área de selección continúa cumpliendo con los retos dinámicos y cambiantes que se presentan en el sector, y ello evidencia que somos una organización que logra adaptarse a los cambios. En el transcurso del año fue posible ubicar y escoger los candidatos idóneos para las vacantes en función de las demandas de los proyectos, con base en los perfiles y en los procedimientos de selección y procesos estandarizados y sistematizados de reclutamiento de personal. Es así como aseguramos que la selección de personal cumpla con el perfil técnico y las competencias comportamentales requeridas por las diferentes áreas y aportamos a las estrategias adoptadas por la compañía:

Procesos de selección por año



Suministro de personal: con el objetivo de dar cumplimiento a los compromisos adquiridos con el cliente, se mantuvo la necesidad de contratar personal por espacios de tiempo determinados, haciendo uso de la selección y contratación por medio de suministro de personal.

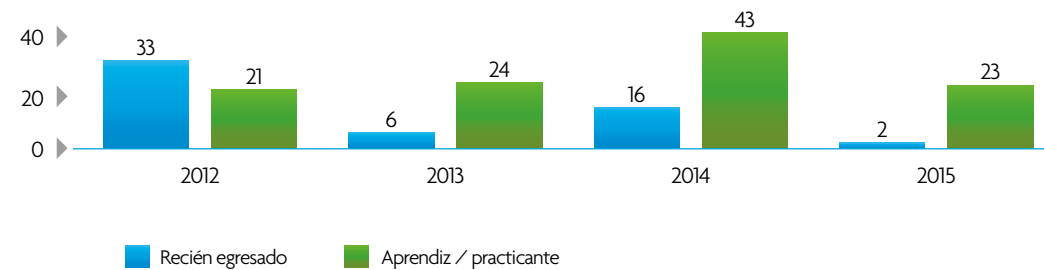
Se mantuvo la estrategia implementada en el año 2014 para la búsqueda y contratación de personas con experiencia en el sector por periodos puntuales, con el objetivo de cumplir con las obligaciones adquiridas en los proyectos.



Cuota SENA: son una constante en la organización los espacios de aprendizaje y transferencia de conocimiento para los estudiantes en carreras técnicas, tecnológicas y profesionales. Se vinculan aprendices y practicantes, con el fin de apoyar las labores de los diferentes departamentos y cumplir con el compromiso social y de igualdad que promueve la compañía.



Número de aprendices y recién egresados seleccionados por año



Plan Semilla: en búsqueda de seleccionar y poder ubicar a los mejores estudiantes o egresados de carreras técnicas, tecnológicas y profesionales, Tipiel siguió incorporando personas a su equipo de trabajo, con el propósito de brindarles espacios de aprendizaje, y a su vez una formación con proyección profesional, manteniéndose la oportunidad de que estas personas logren ingresar al mundo laboral al adquirir su primer empleo.

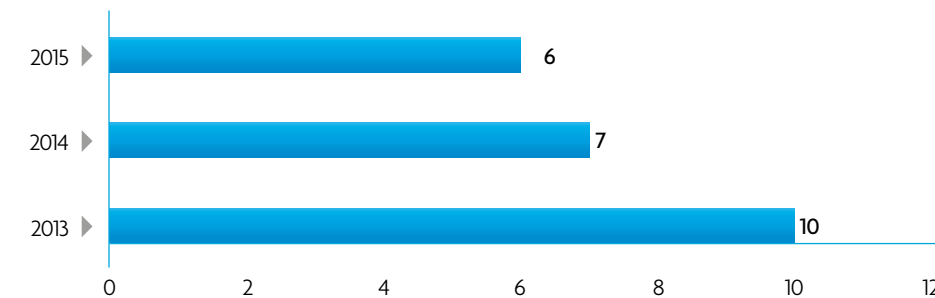


No obstante los cambios en las condiciones sectoriales, Tipiel mantuvo los espacios de aprendizaje y desarrollo profesional para los estudiantes y graduados en carreras técnicas, tecnológicas y profesionales, brindando un lugar de formación y de desarrollo para el nuevo talento que ingresa al mundo laboral, como se evidencia en el año 2015.



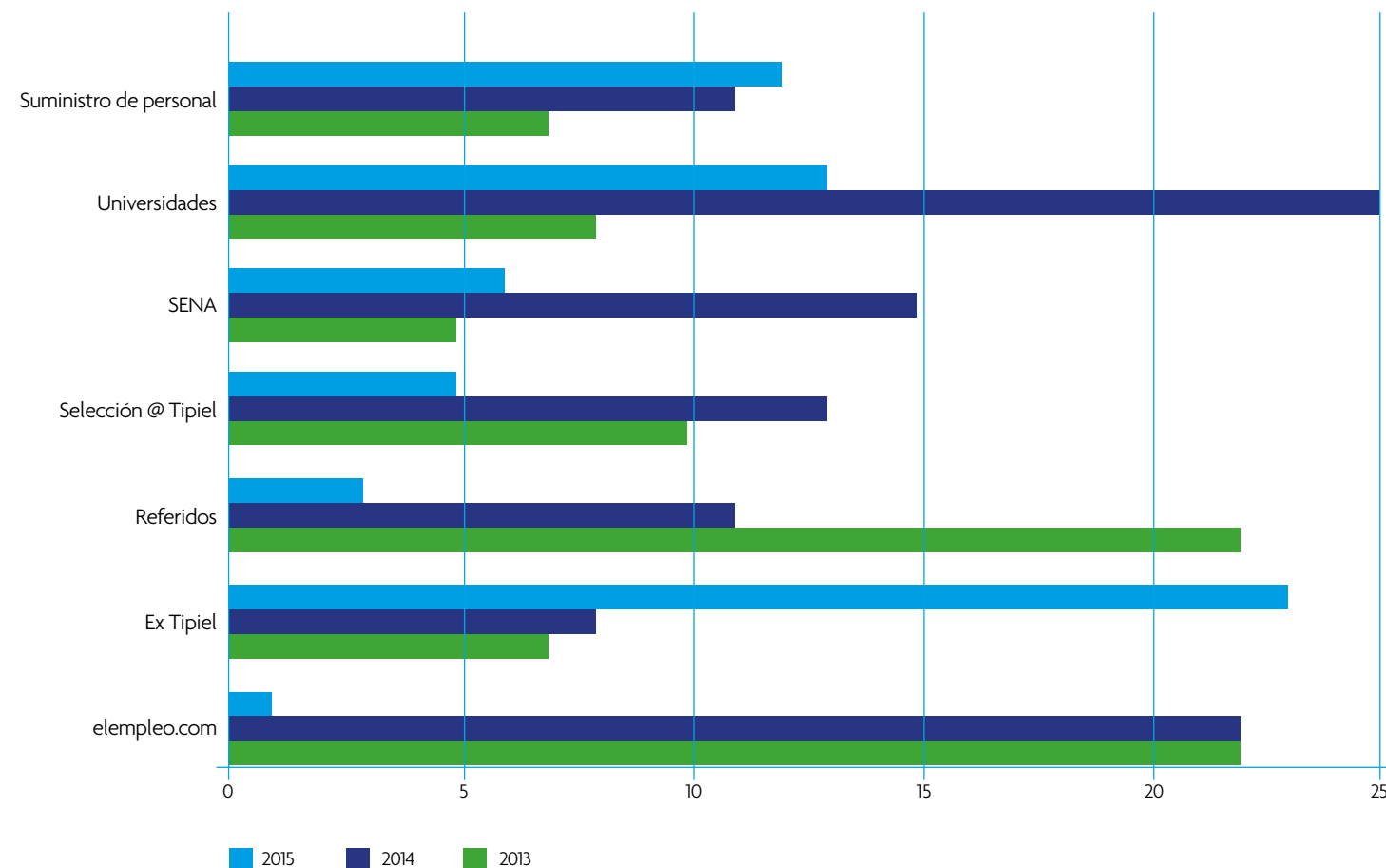
Plan Becario: Continuó la oportunidad de poder trasladar a profesionales de la compañía a la sede de Technip en Roma, para que profundicen su conocimiento, desarrollen sus habilidades en el manejo de idiomas y para que transmitan y multipliquen el conocimiento adquirido cuando retornen a la sede en Bogotá. En el 2015, seis personas se beneficiaron con este plan.

Número de becarios por año



Procesos de selección regionales: con el fin de unificar a su grupo de trabajo, se implementó la estrategia de trasladar a Bogotá a las personas que estaban vinculadas fuera de esta sede, y así brindar continuidad al personal vinculado en otras regiones, y que por su experiencia y conocimiento aportan significativamente a los proyectos que se ejecutan para los diferentes clientes.

Fuentes de reclutamiento por año



Año	Barrancabermeja	Bogotá	Puerto López	Villavicencio	Yopal
2012	36	108	4	0	1
2013	10	60	0	11	0
2014	6	90	1	7	0
2015	2	61	0	0	0

Los procesos de selección se concentraron en nuestra sede de Bogotá, debido a los desafíos que se presentaron en el sector y que requerían personal con experiencia para los proyectos locales e internacionales, por lo que nuestras bases de Barrancabermeja y Villavicencio evidenciaron una leve disminución.

A pesar de los cambios sectoriales, se mantuvieron las alianzas con las universidades e instituciones educativas; cuando fue necesario, se vinculó personal que había trabajado en Tipiel y se contrataron personas suministradas por la empresa temporal y que demostraron un buen desempeño en los proyectos desarrollados conjuntamente.



El bienestar de los funcionarios y su permanencia en la organización

Con el fin de cumplir los retos y dar continuidad a la estrategia de retención, a través del compromiso con nuestros colaboradores, fueron sistematizados varios de los procesos ofrecidos por Gestión Humana. De esta manera y en aras de que los colaboradores accedan a un servicio cada vez más eficiente, hoy se encuentran a su disposición y en el momento en que lo requieran, facilidades como: reportes generales, desprendibles de nómina, certificaciones laborales, estado de vacaciones, entre otras herramientas que ofrecen respuesta directa y oportuna.

Habiendo comprobado la efectividad de la sistematización de los procesos, dado el porcentaje de uso y la satisfacción expuesta por los funcionarios para el 2016, se continuará trabajando para subir al sistema toda aquella información o documentación laboral requerida con frecuencia por sus funcionarios, y así convertir este servicio en un valor agregado a los procesos del departamento.



Certificación Top Employer 2015

Tipiel fue reconocida nuevamente como Top Employer, tanto en Colombia como en Latinoamérica, hecho que confirma que es una de las compañías con las mejores condiciones laborales en la región y que se esmera en generar estrategias de desarrollo y satisfacción para sus colaboradores.

Al igual que el Grupo Technip del cual hace parte y que ya fue certificado globalmente, Tipiel continuará haciendo su mayor esfuerzo para convertirse en un punto de referencia a nivel mundial en cuanto a sus estrategias de talento humano.



Salarios justos

Se realiza periódicamente el monitoreo de la dinámica salarial en el mercado sectorial, con el fin de contar con un referente interno de competitividad y asignación salarial fundamentada en valores empresariales, como la transparencia, la equidad, la competitividad y la objetividad.



Buen clima organizacional, como resultado de la gestión del talento humano

Como cada dos años, en el 2015 medimos el ambiente laboral, de acuerdo con la metodología del Great Place to Work Institute. En esta tercera medición Tipiel obtuvo una valoración Satisfactoria, una calificación menor en comparación con los resultados obtenidos en el 2013, cuando la valoración fue Muy Satisfactoria. El análisis de la situación con la empresa asesora en el proceso indicó que el cambio de categoría se debió sobre todo al ambiente complejo y de incertidumbre que surge inevitablemente frente a la necesidad de optimizar costos y reducir personal de la empresa, dada la disminución de los proyectos relacionada con la caída en los precios del petróleo.

De la misma manera en que Tipiel respondió a los resultados del 2013 y el 2011, cuando ejecutó iniciativas que abordaron las oportunidades de mejora detectadas, el resultado del 2015 representa para Tipiel un reto importante, que la obliga a generar nuevas estrategias que aborden la situación actual del sector en el cual se desenvuelve la compañía, y que le permitan no solo mantenerse como un gran lugar para trabajar, sino que esto se pueda reflejar en todos sus indicadores de clima laboral.



Desarrollo y bienestar de los colaboradores, claves en la sostenibilidad del negocio

El crecimiento personal y profesional, así como las condiciones de bienestar y clima organizacional, inciden en la productividad; son fundamentales para alcanzar las metas corporativas y para crear sentido de pertenencia, que contribuya a asumir y superar los retos, particularmente en periodos como el que enfrentamos, producto de las condiciones sectoriales.

Procesos de desarrollo profesional

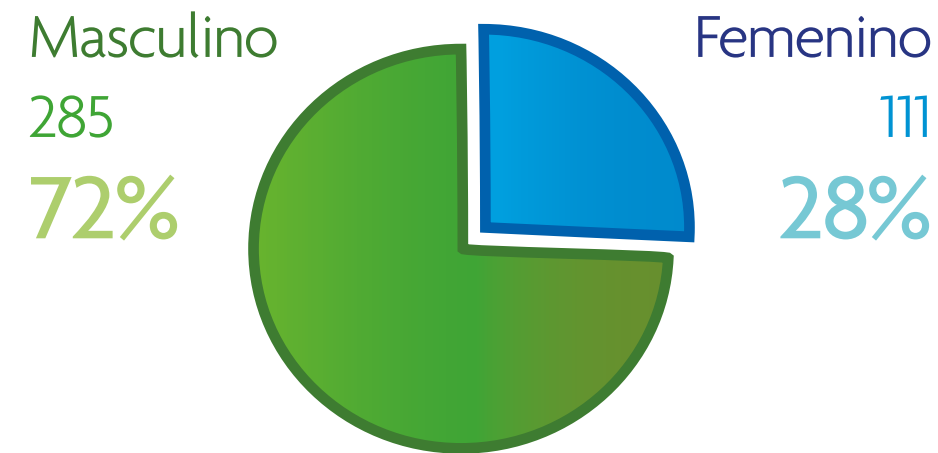
Tipiel cuenta con procesos y políticas que se enfocan en el desarrollo integral de sus colaboradores; dentro de estos se encuentran las evaluaciones de desempeño y de competencias, y los planes de entrenamiento.

Con la **evaluación de desempeño**, que cubre al personal con contrato directo y a los funcionarios con más de seis meses de vinculación a la compañía, se midieron los objetivos construidos por cada colaborador a principio de año y se identificaron las aspiraciones profesionales y las necesidades de entrenamiento de cada uno. La información obtenida se utilizó como entrada para procesos como: planes de entrenamiento, de desarrollo, de sucesión, movilidades, entre otros.

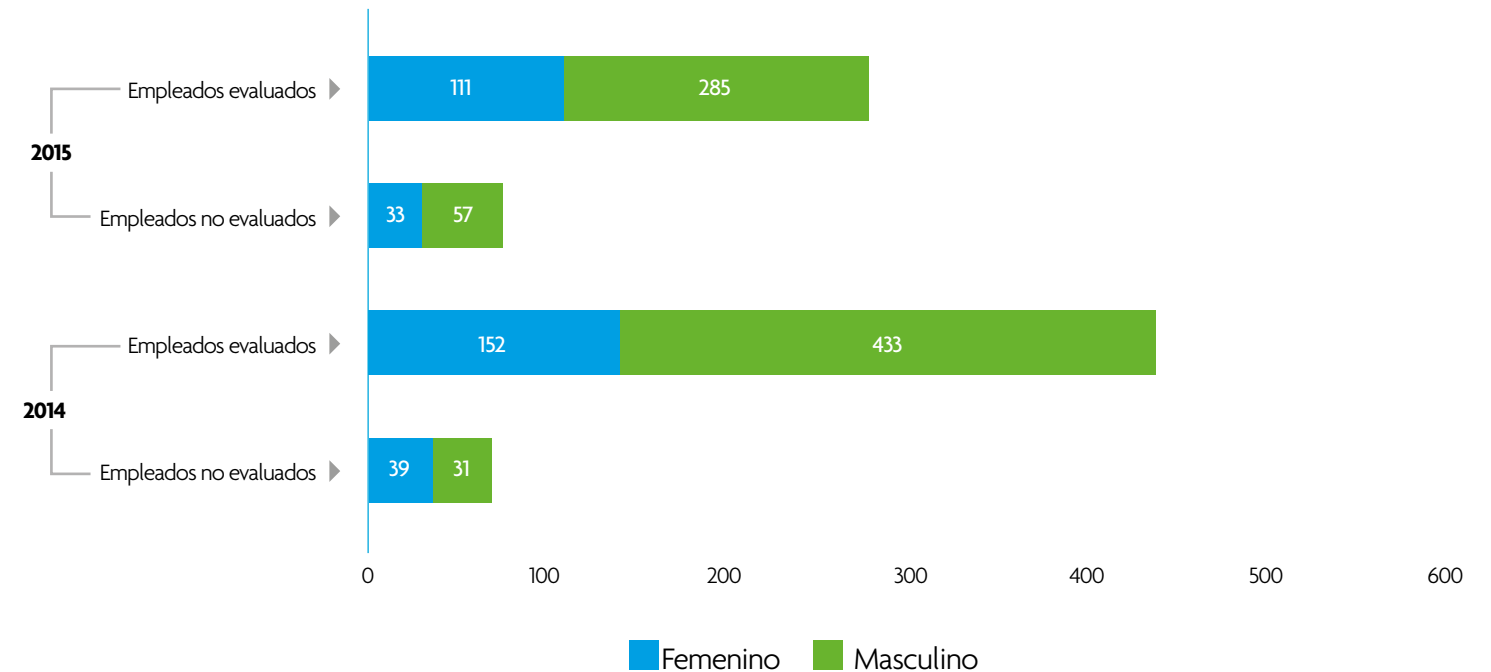
En el proceso de evaluación de las **competencias** se identificaron las brechas entre el perfil requerido para cada cargo y el perfil de cada persona; estos resultados se utilizaron como entrada para la construcción de planes de entrenamiento alineados con las brechas y necesidades identificadas.



Evaluación de desempeño según género 2015



Cobertura de la evaluación de desempeño



Los **planes de entrenamiento** se crean anualmente, a partir de las entradas ya mencionadas y de la estrategia y objetivos organizacionales. Los planes se centran en fortalecer competencias técnicas y comportamentales, y en desarrollar programas institucionales, los cuales permiten que los colaboradores amplíen sus conocimientos técnicos y desarrollen nuevas habilidades, que aportan a la ejecución de proyectos actuales, todo esto dentro de espacios de formación integral e interdisciplinaria, en muchos casos mediante el uso de las nuevas herramientas digitales.

En el 2015, Tipiel optimizó sus recursos, horas hombre y priorizó los entrenamientos, con el propósito de fortalecer los conocimientos de sus empleados en temas de gestión de proyectos, ingeniería y calidad, a fin de preparar a su equipo de trabajo en los cambios progresivos y continuos que se vienen presentando en el sector; esto con la finalidad de contar con personal capacitado para ejecutar proyectos con los requerimientos y condiciones actuales, de tal manera que con su desempeño aporten a la sostenibilidad y continuidad de la compañía, en un mundo globalizado y permeado por la economía dinámica global.

Horas de entrenamiento totales,
por clasificación y por género

Departamento	Femenino			Masculino			Horas de entrenamiento		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Gerencia Comercial	44	108	11	133	337	137	177	445	148
Programación y Control	2.427	2.310	227	2.712	1.316	297	5.139	3.626	524
Administración y Finanzas	353	370	271	406	359	174	759	729	445
Gerencias	166	144	93	312	236	156	477	380	249
Recursos Humanos	318	598	258	226	321	101	544	919	359
Tecnologías Informáticas	77	118	189	987	568	335	1.063	686	524
Otros Soportes	1.089	646	266	130	130	123	1.218	776	389
Calidad, HSE, Seguridad	1.907	1.037	157	1.142	1.440	114	3.049	2.476	271
Departamentos de Ingeniería	11.774	8.800	3.202	4.358	21.545	11.527	46.012	30.345	14.729
Proceso	862	1.469	1.105	7.832	3.413	576	8.694	4.882	1.681
Compras	263	166	58	808	1.319	242	1.071	1.486	300
Dirección de Proyectos	758	396	194	2.057	1.665	411	2.815	2.061	605
Nuevas Tecnologías				3	12	21	3	12	21
Construcción				2.780	1.735	162	2.780	1.735	162
Otros Soportes Administrativos	199	130	71				199	130	71
Total	20.327	16.292	6.102	53.766	34.396	14.376	74.000	50.688	20.478

La reducción en las horas de entrenamiento en relación con los periodos anteriores se relaciona con la disminución en la planta de personal, con la estrategia de generar procesos de formación sin cargo al centro de costo de los proyectos, y con enfocar los recursos disponibles a procesos de capacitación de amplio impacto, que contribuyan a fortalecer requerimientos técnicos actuales y futuros de los proyectos en un mercado cada vez más dinámico.

Horas de entrenamiento,
por categoría profesional

Categoría	2013	2014	2015
Bachiller	1.509	834	468
Profesional	62.911	41.724	17.214
Técnico	9.581	8.131	2.796
Total	74.000	50.689	20.478

Las horas de entrenamiento se enfocaron al grupo de profesionales y a los departamentos de ingeniería, de manera acorde con la estrategia de fortalecer las competencias técnicas para asegurar nuestra competitividad en el mercado.

Promedio de horas de entrenamiento, por departamento

Departamento	Horas de entrenamiento			Empleados			Promedio horas de entrenamiento		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Gerencia Comercial	177	445	148	5	7	7	35	64	21
Programación y Control	5.139	3.626	524	33	32	15	156	113	35
Administración y Finanzas	759	729	445	17	17	13	45	43	34
Gerencias	477	380	249	4	6	6	119	63	42
Recursos Humanos	544	919	359	10	12	9	54	77	40
Tecnologías Informáticas	1.063	686	524	17	20	14	63	34	37
Otros Soportes	1.218	776	389	39	37	27	31	21	14
Calidad, HSE, Seguridad	3.049	2.476	271	23	27	13	133	92	21
Departamentos de Ingeniería	46.012	30.345	14.729	408	432	286	113	70	52
Proceso	8.694	4.882	1.681	59	54	43	147	90	39
Compras	1.071	1.486	300	19	18	16	56	83	19
Dirección de Proyectos	2.815	2.061	605	28	25	22	101	82	28
Nuevas Tecnologías	3	12	21	1	1	1	3	12	21
Construcción	2.780	1.735	162	23	20	13	121	87	12
Otros Soportes Administrativos	199	130	71	2	2	1	100	65	71
Total	74.000	50.688	20.478	688	710	486	108	71	42

Desde el 2015 Tipiel viene creando el programa “Construyendo Futuro”, cuyo objetivo es implementar un plan de retiro alineado al proyecto de vida de los colaboradores que están a tres años de su jubilación, a partir de la alineación de su proyecto de vida personal con su proyecto de vida laboral y del abordaje del retiro desde una óptica positiva. El programa está listo para su ejecución a partir del 2016.

Dadas las perspectivas económicas del sector para el próximo año, se continuará con la política de optimización de recursos y, por tanto, la gestión se concentrará en la ejecución de los programas actuales, asignando los recursos con criterios de estabilidad, productividad, competitividad y buen clima organizacional, con el fin de mitigar los impactos asociados a la caída en los precios del petróleo.



Promedio de horas de entrenamiento, por género

Género	Horas de entrenamiento			Empleados			Promedio horas de entrenamiento		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Femenino	20.238	16.294	6.102	197	209	144	103	78	42
Masculino	53.763	34.395	14.376	491	501	342	109	69	42
Total	74.000	50.688	20.478	688	710	486	108	71	42

Aunque las horas promedio de entrenamiento son equitativas entre géneros, la distribución de horas netas está a favor del género masculino, de manera acorde con el perfil sociodemográfico de los colaboradores de la compañía.

Pese a la disminución cercana al 50% en relación con los años anteriores, se mantuvo el programa de auxilios educativos, como estímulo al desarrollo profesional de los colaboradores. La asignación de este beneficio depende de las condiciones de antigüedad, y busca la compatibilidad entre el cargo y la carrera que cursa el beneficiario, de tal forma que pueda haber una alineación con los planes de entrenamiento a largo plazo requeridos por la compañía.

Auxilios, educativos

Categoría	2013	2014	2015
Pregrado	11	15	8
Especializaciones	5	2	1
Maestrías	3	3	1
Total	19	20	10

Procesos de bienestar, calidad de vida laboral

Participar activa y positivamente de la vida de sus colaboradores, permitió que durante el 2015 Tipiel no solo ejecutara el 100% de sus actividades incluidas en el plan anual de bienestar sino que además desarrollara nuevas actividades enfocadas principalmente a atender los intereses de las personas con menor participación en las actividades del plan. Fue así como mediante convenio con el Teatro Nacional, se gestionó la visita mensual de la taquilla móvil del teatro, que además incentivó con premios e importantes descuentos la participación de los colaboradores.



Tipiel también ha volcado todos sus esfuerzos a hacerle frente a la actual situación, producto de la crisis del sector, por lo cual durante el 2015 mantuvo gran parte de los beneficios extralegales, tales como el seguro de vida, afiliación a la póliza de salud prepagada, atención médica permanente en las instalaciones de la empresa y el pago del 100% de los aportes a la seguridad social, entre otros. Además, reforzó las alianzas estratégicas con sus proveedores, con quienes llevó a cabo distintas actividades en pro del bienestar de los colaboradores, entre ellas la celebración del Día de la Mujer, clases de acondicionamiento físico y pausas activas.

Por efecto de la caída en los precios del petróleo, la disminución de órdenes de trabajo y la estrategia de reducción de costos, en el transcurso del 2015 se cerraron los centros operativos de Barrancabermeja y Villavicencio, por lo cual el plan de bienestar se concentró en la sede de Bogotá. La cobertura de las diferentes líneas de acción mantuvo la tendencia de años anteriores, en actividades tales como la formación en idiomas, vida saludable, celebraciones y actividades en familia.

Beneficiarios del patrocinio para estudiar idiomas	2014 (Enero a diciembre)	2015 (Enero a septiembre)
Italiano	9	11
Portugués	15	17

Vida saludable. Inscripción a gimnasios	2013	2014	2015
Empleados	31	44	39
Familiares	6	12	18

Celebraciones organizacionales en el 2015

Día de la Mujer: 100 funcionarios participantes. Visita de los hijos de los colaboradores, con 110 niños en las instalaciones de Bogotá en la jornada de la tarde, y Día del niño 2015, con 185 asistentes.



Celebración del Día del Niño.

Actividades recreativas 2015

Caminata cerro Quinini: 111 participantes en total, de los cuales 61 fueron colaboradores y 50 familiares.

Caminata La Chorrera: 116 asistentes, de los cuales 70 fueron colaboradores y 46 familiares.



Caminata cerro Quinini.

Actividades deportivas - ACRET

Indicadores	Participación total	Participación por género	
		F	M
Tenis de mesa masculino y femenino	54 funcionarios	9	45
Tenis de mesa dobles mixtos	28 funcionarios	14	14
Voleibol mixto	84 funcionarios 7 equipos	21	63
Fútbol 6, masculino y femenino	156 funcionarios 14 equipos	48	108



Momento deportivo de fútbol ACRET.

Alianzas estratégicas con proveedores	Periodicidad	Cobertura
Visita de la taquilla móvil	Mensual	182 entradas vendidas (30 funcionarios cada visita)
Clases de acondicionamiento físico	Quincenal	Promedio de ocho participantes por clase
Pausa activa Bodytech	Mensual	Colaboradores presentes

La sinergia entre Tipiel y el Grupo Technip, para el desarrollo de diversos proyectos de ingeniería en varias partes del mundo, ha implicado que un numeroso grupo de personas se radique temporalmente en el exterior. Esto conlleva nuevos retos para el área de bienestar, la cual deberá buscar estrategias que permitan incidir, de manera positiva, tanto en los colaboradores ubicados en la sede principal como en las personas por fuera del país.

Salud y seguridad en el trabajo

Tipiel continúa implementando estrategias que permitan mantener y mejorar la calidad de vida de los trabajadores, en cumplimiento de la política de HSE y del objetivo clave en salud, seguridad y medioambiente: “Desarrollar las actividades en un ambiente de trabajo sano, seguro y saludable”.

La gestión de HSE y la implementación del Programa Pulse en el año 2015, que busca mejorar la cultura de HSE, permitieron lograr mayor conciencia e interiorizar comportamientos sanos, seguros y de respeto por el medio ambiente, manteniendo las metas de cero accidentes incapacitantes, cero enfermedades laborales, cero incidentes ambientales y cero daños a las comunidades del entorno.

Se avanzó en la mejora continua del sistema de gestión, ajustando algunos de sus elementos a las exigencias de la normatividad nacional vigente y con énfasis en el Decreto 1072 de 2015, que impacta fuertemente el alcance del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo. A continuación se destacan algunas de las actividades realizadas:



Miembros del COPASST.



Actualización de procedimientos del Sistema de Gestión de HSE



Mayor operatividad del COPASST en temas de HSE



Adaptación de indicadores de estructura, proceso, resultado en el sistema de gestión de HSE



Acompañamiento a contratistas de sede en la implementación del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo

Por otro lado, como parte de la mejora continua, se actualizó la política para involucrar aspectos legales claves para nuestra operación. Se hizo la divulgación a todos los trabajadores y contratistas a través de un video, con participación de la línea administrativa, del COPASST y los trabajadores.

Así mismo, alineados con la política de HSE y con base en los resultados del año anterior, se revisaron y actualizaron las metas a mediano y largo plazo, así como los objetivos del sistema de gestión de HSE:

Objetivo	Indicador	Período indicador	Meta	Resultado
Objetivo global Desarrollar los trabajos en un ambiente sano, seguro y con el mínimo impacto socioambiental	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



Programa liderazgo y cultura

Las estrategias planteadas para mejorar la cultura de HSE, como pilar fundamental para la gestión de los programas claves del Sistema de Gestión, son las siguientes:

Liderazgo visible a través de Comunicaciones Gerenciales en HSE. Con el fin de mejorar el liderazgo y la cultura de seguridad de toda la organización, a través del cambio de las percepciones y el comportamiento del personal, se realizaron actividades dentro de la estrategia corporativa denominada Pulse, para mejorar el clima de seguridad de la compañía.

Se realizaron tres jornadas de comunicación, lideradas por la línea administrativa, iniciando por la Gerencia General a su equipo y continuando en cascada hasta llegar a todo el personal; se logró una participación del 86%; los temas tratados en estas jornadas fueron:



En el mes de marzo, jornada dedicada a la seguridad; el tema fue: Incorporación del Programa Pulse en los proyectos.



En el mes de junio, jornada dedicada al Día Mundial del Medioambiente; el tema fue: Consumir con moderación para asegurar la sustentabilidad.



En el mes de noviembre, jornada dedicada a salud; el tema fue: Las adicciones.



Semana de comunicación de Pulse

Continuando con los entrenamientos en liderazgo y seguridad comportamental, dentro de la estrategia Pulse y acorde con el cargo o rol, se llegó a un cubrimiento del 89% de los trabajadores con al menos un curso, con lo cual se espera un impacto positivo en la cultura de HSE de la compañía, por lo que seguramente se reflejará en los resultados de la encuesta global de clima HSE en el 2016.

Fortalecimiento de comportamientos seguros a través de la observación e intervención oportuna.

Se realizó la campaña de “Mis comportamientos seguros y responsables”, en la cual se publicaron, a través del Wall paper, los comportamientos seguros de los líderes, una manera de promover el autocuidado. Adicionalmente, en las charlas de Pulse se motivó la intervención oportuna de actos y condiciones inseguras; así mismo, se hicieron tres jornadas de medición e intervención de comportamientos, donde se evidenció un incremento del 2% de los comportamientos seguros, tanto en actividades en sede como en campo.



Jornadas de observación de comportamientos seguros.



Jornadas de observación de comportamientos seguros.



Recorridos gerenciales. Cierre de condiciones inseguras.

Fortalecimiento de competencias en HSE.

Se implementaron entrenamientos virtuales y se aplicaron a través de la plataforma de SURA, utilizando videos de fácil comprensión y entendimiento, asegurando el cubrimiento a todos los trabajadores y mejorando la efectividad de los mismos. Se destacan entrenamientos como:

- Gestión del riesgo
- Reinducción HSE
- Selección y uso de EPP
- Investigación de accidentes
- Fomento de trabajo seguro, limpio y saludable

Efectividad y agilidad en el cierre de condiciones inseguras.

Se realizaron visitas y recorridos de la línea administrativa; los hallazgos de estas inspecciones y los reportes del personal como condiciones inseguras fueron objeto de seguimiento trimestral por parte de la línea gerencial para el proceso de intervención y cierre; se logró una efectividad del 100% al final de cada periodo.

El compromiso de todo el personal en las actividades antes mencionadas arrojó como resultado final el logro de los objetivos y el cumplimiento de las metas establecidas para el año. Para medir el avance en la cultura de HSE se hizo una encuesta, a través de la cual se consultó a los colaboradores sobre las prioridades de los líderes; los resultados permitieron visualizar una mejora del 7% en la percepción frente a las prioridades evidenciadas por las actuaciones de sus jefes.

Por otra parte, como estrategia de medición de calidad de nuestro desempeño, la compañía cuenta con procesos de auditoría al sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo, por parte de entes externos, tales como Bureau Veritas Certification (BVC) y el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS); como resultado de esto, se mantuvieron las certificaciones en ISO 14001:2004 y OHSAS 18001:2007, y se logró una calificación de 101% sobre 104% de cumplimiento de requisitos en el RUC. En cuanto a evaluación de desempeño de HSE, en proyectos se obtuvieron puntajes de 100% en evaluación de satisfacción por parte de los clientes.

En cuanto a los resultados obtenidos en el año 2015, la revisión gerencial del sistema de gestión de HSE arrojó porcentajes de eficiencia, eficacia y efectividad superiores al 90%, y la cultura de seguridad de los trabajadores evidenció cambios importantes y positivos, tales como mayor visibilidad de comportamientos seguros, intervención de actos y condiciones inseguras, cero lesiones y cero enfermedades laborales. Entre los indicadores significativos se encuentran los siguientes:

- Se cumplieron las metas de resultado con cero lesiones, cero enfermedades laborales y cero incidentes ambientales.
- Reducción del 50% de los días perdidos por enfermedad común en mujeres.
- Mayor arraigo de la cultura de seguridad en los trabajadores; se incrementaron los comportamientos seguros durante la realización de actividades laborales.
- Aumentó en 20 puntos porcentuales la participación de los trabajadores en las actividades de salud; mientras que en el 2014 asistió el equivalente al 78% del personal, en el 2015 este porcentaje se incrementó al 98%.
- Una calificación notoria en el cumplimiento de los requisitos del RUC, 101% de un total posible de 104%. Incremento en cuatro puntos porcentuales respecto al 2014.
- Mayor conciencia de los contratistas sobre la importancia de implementar un sistema de gestión en salud y seguridad, al cumplir el Decreto 1072 de 2015.

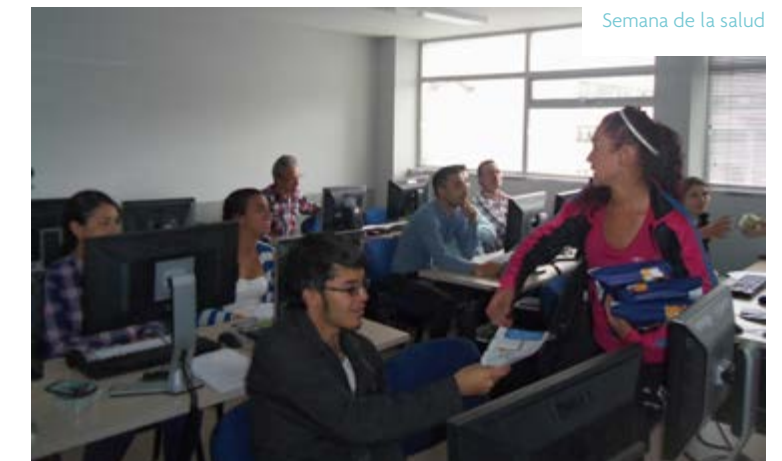


Motivación y participación de los colaboradores

Salud en el trabajo

En concordancia con el objetivo de “Desarrollar las actividades en un ambiente de trabajo sano, seguro y saludable” y generar hábitos tendientes a mejorar la calidad de vida de los trabajadores, se desarrollaron las siguientes actividades, con participación activa del personal:

El **programa de medicina preventiva** con el subprograma *trabajador sano*, el cual está orientado a monitorear, promover y prevenir los factores de riesgo de origen no laboral que puedan afectar la salud de los trabajadores. Durante el 2015 se realizaron actividades enfocadas a riesgo cardiovascular, cáncer de mama y próstata, riesgo visual, riesgo de enfermedades gastrointestinales, entre otros.



Semana de la salud

Programa de medicina en el trabajo

Subprograma promoción y prevención de enfermedades laborales
en el cual se desarrollaron actividades tales como: evaluaciones médicas ocupacionales en el ingreso, periódicamente, salida a campo o egreso de los colaboradores; se realizaron el 100% de las evaluaciones médicas programadas.

Subprograma de promoción y prevención de riesgos de salud pública
con el fin de disminuir la prevalencia de enfermedades transmisibles y no trasmisibles, se hicieron charlas de prevención de riesgos de salud pública y manejo de vectores. El 90% de los colaboradores de la compañía fueron vacunados contra influenza estacional, AH1N1, fiebre amarilla y tétanos.

Subprograma de vigilancia epidemiológica en Desórdenes Músculo-Esqueléticos (DME) y prevención del riesgo psicolaboral
con el fin de prevenir la ocurrencia de desórdenes músculo-esqueléticos y psico-laborales, se desarrollaron actividades de prevención, diagnóstico e intervención, tales como: pausas activas, charlas sobre postura, espacios de orientación psicológica y seguimiento a los trabajadores que se encontraban bajo vigilancia epidemiológica.

De acuerdo con lo anterior, los resultados obtenidos en Salud y Seguridad en el Trabajo han evidenciado cambios de forma sistemática y progresiva, que se traducen en mayor visibilidad de comportamientos seguros, intervención de actos y condiciones inseguras, y de manera tangible, el resultado final de cero lesiones y cero enfermedades laborales.

Global TIPIEL, 2015

ÍTEM	Masculino	Femenino
Días perdidos por ausencia (días netos)	1.007	603
Tasa de absentismo (según metodología GRI LA7)	1.661	995
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 (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 2015	1.030.459 (121.230 días)	





Medioambiente

Operación ecoeficiente: agua, energía y residuos

Para Tipiel, el respeto por el medioambiente es un valor fundamental; por eso, la política de HSE incorpora la importancia de identificar los aspectos e impactos ambientales de las actividades realizadas por la compañía, para establecer programas y estrategias que permitan reducir los efectos y compensar los impactos.

Durante el 2015 se continuó con la implementación de estrategias para aportar a la sostenibilidad del entorno; el enfoque estuvo centrado en “Hacer más con menos”, en operaciones de la compañía, y de manera personal en los hogares; los trabajadores se involucraron en actividades para demostrar el compromiso con el medioambiente. Las iniciativas implementadas en el 2015 fueron las siguientes:

1. **Semana de comunicación de Pulse dedicada al Día Mundial del Medioambiente.**
2. **Siembra de árboles.**
3. **Campaña de recolección y disposición de residuos generados en casa.**
4. **Campañas de sensibilización.**
5. **Recolección de reciclaje.**
6. **Recolección de tapas plásticas**



Semana de comunicación de Pulse dedicada al Día Mundial del Medioambiente.

Los líderes de la alta gerencia y de la línea administrativa realizaron charlas simultáneas a todos los trabajadores, donde se divulgaron las estrategias de Tipiel para reducir el consumo de los recursos naturales y evitar el desperdicio de los materiales potencialmente reciclables. Se recibieron comentarios y sugerencias de los colaboradores para mejorar o fomentar la cultura ambiental.



Semana de comunicación de Pulse dedicada al Día Mundial del Medioambiente.



Siembra de árboles con los colaboradores y sus familiares.



Siembra de árboles. Los empleados, junto con sus familiares, sembraron 101 árboles en la Reserva Biológica del Encenillo, en el municipio de Guasca, con ayuda de la empresa Acción Verde, para compensar los impactos y reconocer la importancia de la conservación forestal, y así sensibilizar a los más pequeños en el cuidado de los ecosistemas.

Campaña de recolección y disposición de residuos generados en casa.

Con apoyo de la empresa OCADE, autorizada para la disposición de residuos peligrosos, se instaló un contenedor para que los empleados depositaran residuos tales como: bombillas, pilas, tóner, cartuchos y Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEE). Se recogieron 70 kilogramos y se enviaron a los programas posconsumo definidos por el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.



Campaña de recolección de residuos generados en casa.



Campañas de sensibilización. Se realizaron “Momentos HSE”, en los cuales se explicaron las estrategias o medidas implementadas para reducir el consumo de papel y de energía, además de promover el buen uso de los equipos o materiales para evitar el desperdicio.

Recolección de reciclaje. Apoyando a la Gran Fundación, se continuó con la recolección de los residuos reciclables, tales como: papel, cartón y plástico. Los materiales generados son destinados por la fundación al beneficio del personal vulnerable y en condición de discapacidad.

Recolección de tapas plásticas. Para apoyar a la Fundación SANAR, se recolectaron 80 kilogramos de tapas plásticas generadas en Tipiel y en los hogares de los empleados. Dicha cantidad fue entregada para que fuera aprovechada en la producción de nuevos elementos plásticos; los beneficios de esta actividad se usan para ayudar a las familias de niños con cáncer.



Charlas para reducir el consumo de los recursos naturales.



Clasificación de residuos.

El objetivo global para el programa de medioambiente, con su respectivo indicador, meta y resultado de la gestión del 2015:

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

De acuerdo con los resultados de años anteriores, se evidenció que el consumo de los recursos se ha mantenido dentro de un rango, que corresponde al consumo mínimo por hora hombre. Los indicadores de consumo de agua, energía y disposición de residuos estuvieron dentro de las metas propuestas; la excepción se presentó en el consumo de papel, en el cual el incremento se debió a la impresión de entregables solicitados por los clientes.

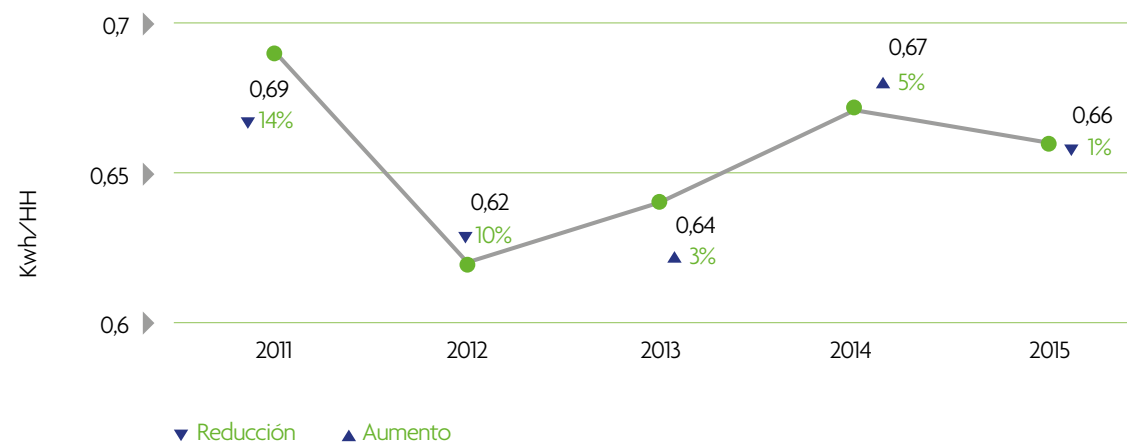
Objetivo	Indicadores	Periodo	Meta	Resultado
Desarrollar nuestras actividades con el mínimo impacto ambiental	Consumo de agua	Anual	4,8-5,0 l/HH	4,6 l/HH
	Consumo de energía		0,62-0,67 Kwh/HH	0,66 Kwh/HH
	Consumo de papel		10,2-10,7 g/HH	12,2 g/HH
	Residuos peligrosos dispuestos/generados		>80%	100%

Las siguientes tablas y gráficas presentan la tendencia de los indicadores ambientales definidos.

Consumo de energía

En el periodo entre el 2011 y el 2015 se ha mantenido el consumo en el rango de 0,62-0,69 Kwh/HH, lo que evidencia el compromiso de los trabajadores con el medioambiente, y demuestra comportamientos responsables en relación con el ahorro del consumo de energía.

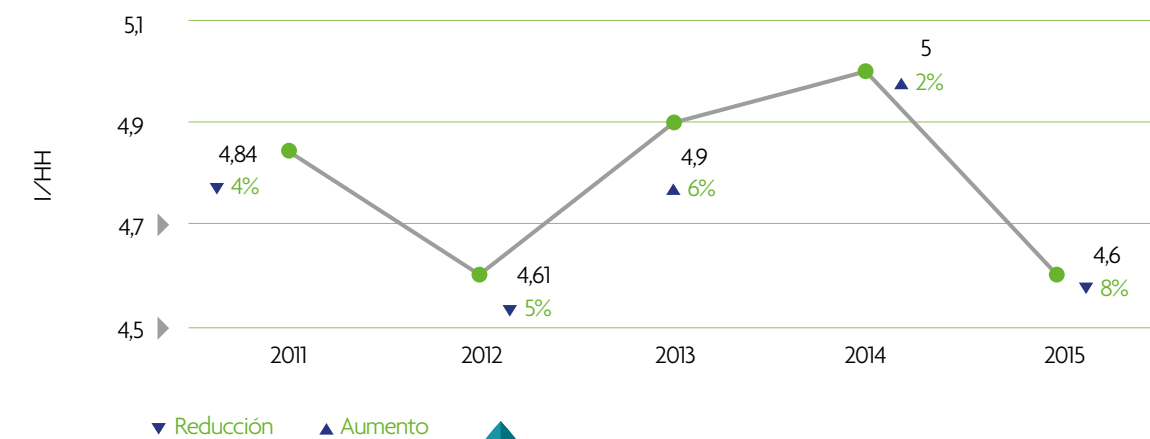
Consumo de energía					
Año	2011	2012	2013	2014	2015
MW	758,3	787	820	851	736
Kwh/HH	0,69	0,62	0,64	0,67	0,66
Variación (%)	-14%	-10%	3%	5%	-1%



Consumo de agua

El consumo de agua, en el año 2015 se logró mantener en el rango de 4,6-5,0 l/HH, teniendo en cuenta la existencia de sistemas ahorradores y la mejora en los comportamientos de los trabajadores, junto con las prácticas de ahorro en las actividades de aseo de instalaciones.

Consumo de agua					
Año	2011	2012	2013	2014	2015
m3	5.317	6.291	6.286	6.417	5.120
l/HH	4,84	4,61	4,9	5,0	4,6
Variación (%)	-4%	-5%	6%	2%	-8%



Consumo de papel

En el periodo del 2011 al 2015, se observó una reducción de 2,5 g/HH y de 3,2 toneladas netas de consumo de papel, producto de una permanente actitud de compromiso y responsabilidad ambiental de los colaboradores en las prácticas laborales, tales como: imprimir o fotocopiar solo si es necesario; usar ambas caras de la hoja; revisar los documentos en medios tecnológicos y reporte de fallas de las máquinas para evitar desperdicio de papel. Los anteriores comportamientos se promueven a través de actividades de sensibilización, como: momentos HSE, mensajes por correo electrónico y charlas gerenciales en el marco del programa Pulse.

Consumo de papel					
Año	2011	2012	2013	2014	2015
Toneladas	16,5	13,6	12,7	13,4	13,3
g/HH	14,7	10,7	10,2	10,7	12,2
Variación (%)	11%	-27%	-5%	5%	13%

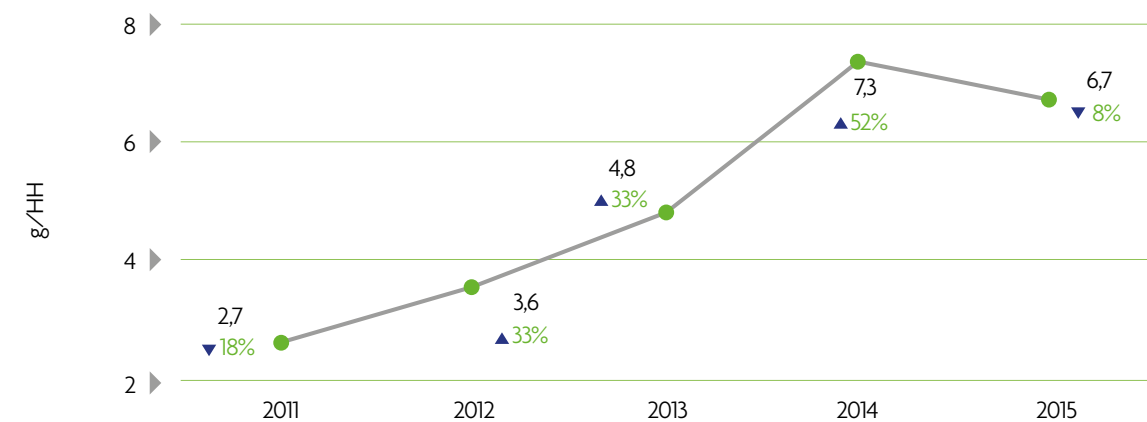


En el periodo del 2011 al 2015, se observó una reducción de 2,5 g/HH y de 3,2 toneladas netas de consumo de papel, producto de una permanente actitud de compromiso y responsabilidad ambiental de los colaboradores.

Reciclaje de papel

En cuanto a la práctica de reciclaje, se mantiene la recolección diaria de papel en cada puesto de trabajo y la depuración de archivos obsoletos en las oficinas. Los resultados muestran tendencia del reciclaje (g/HH), y evidencian la cultura ambiental como aspecto importante para los colaboradores.

Tendencia de reciclaje de papel		
Año	g/HH	Variación (%)
2011	2,7	-18%
2012	3,6	33%
2013	4,8	33%
2014	7,3	52%
2015	6,7	-8%



Manejo de residuos peligrosos

Los residuos peligrosos generados en el 2015 fueron dispuestos a través de empresas gestoras autorizadas con licencia ambiental, programas posconsumo liderados por el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, y planes de devolución con los proveedores que suministran las bombillas, baterías de UPS y cartuchos.

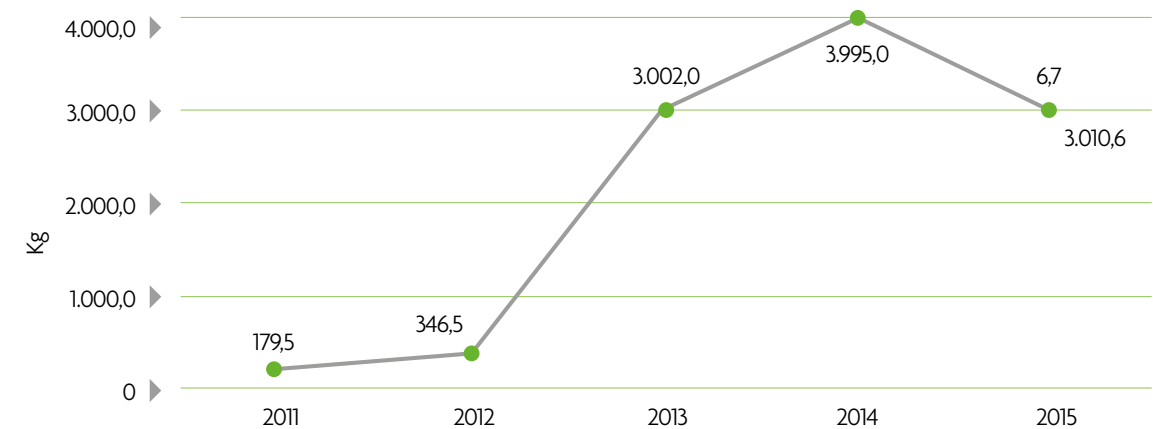
El aumento de los residuos peligrosos se originó por la salida de los equipos eléctricos y electrónicos fuera de uso, almacenados en la bodega del Departamento IT, tales como: pantallas, mouses, teclados, impresoras, teléfonos, entre otros.

Tipiel ha implementado diversas acciones, como compra de luminarias más eficientes y control de consumibles, para reducir la generación de residuos peligrosos y los posibles impactos ambientales.

En el caso de los vertidos de agua, solo se generan efluentes domésticos, ya que para el funcionamiento de las instalaciones no se requieren sustancias o productos que puedan contaminar peligrosamente las corrientes de agua. Se estima que la cantidad de agua vertida (4.608 m³) al sistema de alcantarillado de la ciudad corresponde al 90% del total del agua consumida (5.120 m³).



Generación de residuos peligrosos					
Año	2011	2012	2013	2014	2015
Kg	179,5	346,5	3.002	3.995	3.010,6



Tipo de residuo	Kg	Variación (%)
Pilas	295,3	9,8%
Medicamentos vencidos	2,4	0,1%
Bombillas	103,0	3,4%
Hospitalarios	18,0	0,6%
Toner y cartuchos	311,4	10,3%
RAEE	2.280,6	75,8%
Totales	3.010,6	100,0%



Nuestros clientes

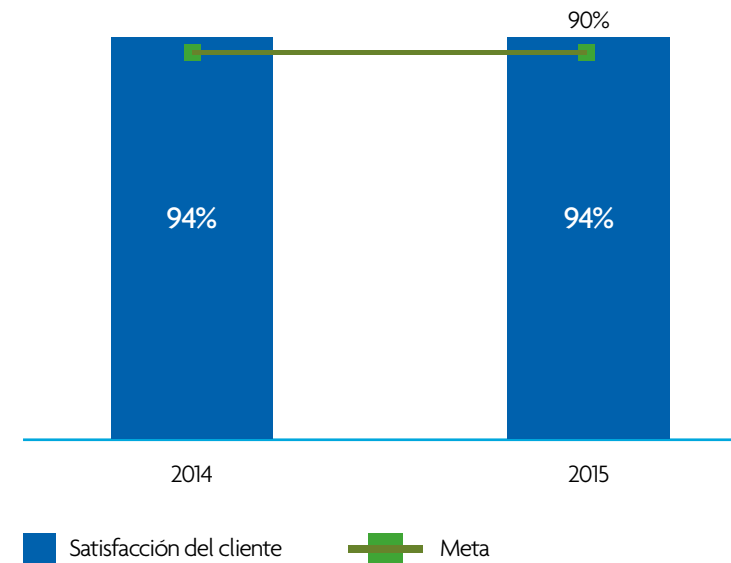
Servicios innovadores y de excelente calidad

Este año celebramos los 40 años de constitución de la firma. Un logro fundamental, que se hace posible gracias a un permanente y riguroso esfuerzo de planeación, sistematización, seguimiento y control de nuestros procesos y procedimientos desde el ámbito técnico, que simultáneamente con la gestión de los aspectos financieros, laborales, administrativos, sociales, ambientales y de seguridad y salud en el trabajo, han sido definidos para asegurar el crecimiento sostenido de la compañía y sus impactos positivos como motor para el desarrollo del país y la región.

La figura ilustra las principales características de la gestión del asunto en la compañía, así como los resultados relevantes de las diferentes iniciativas.



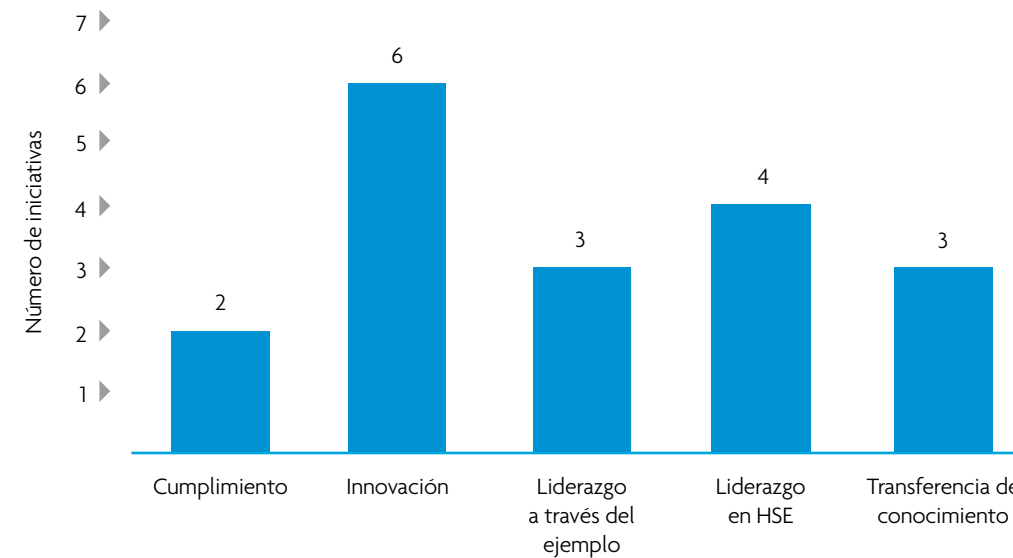
Uno de los resultados más significativos de la gestión de este asunto y de sus iniciativas se refiere al nivel de satisfacción de los clientes, que si bien es similar al del 2014, está por encima de la meta interna trazada.



Algunos detalles relevantes contribuyen a comprender mejor los alcances de nuestro desempeño en la materia.

Premio anual al compromiso "Gustavo Mejía".

Las diferentes iniciativas presentadas en la quinta versión en el 2015 evidencian la creatividad, proactividad, identidad, compromiso, valores y capacidad de nuestros colaboradores, siempre interesados en optimizar los procesos, transfiriendo valor de forma permanente a los procesos internos y, en consecuencia, a nuestros clientes.



En la categoría de innovación, se postularon cuatro experiencias desarrolladas por diferentes departamentos de ingeniería, de las cuales se seleccionó la propuesta de "Estandarización de diseños de obras civiles, PS máster y MTO máster", por su contribución a garantizar la alta confiabilidad en la emisión de documentos necesarios para la elaboración de presupuestos y porque facilitó la prestación de servicios de ingeniería a otros sectores diferentes al de petróleo y gas.



El Sistema Integrado de Tipiel (SIT). Contribuye a disponer de información en línea, centralizada y rastreable, acceder a ella directamente desde la fuente y compartirla entre los interesados. Se ha desarrollado e implementado por etapas, con una cobertura del 90% de los procesos en el 2015, y se espera que esté culminado en el 2016. Con su implementación se han logrado los siguientes resultados relevantes:



Programa Lean Six Sigma (LSS). Queremos aprovechar esta metodología para optimizar la coordinación de los procesos productivos interdisciplinarios, transversales y complejos, y hacerla extensiva paulatinamente a otros procesos generales y a la cultura laboral cotidiana de los colaboradores.

Este año se avanzó en los ocho proyectos internos del Programa LSS, y se asociaron al análisis de la tendencia de los KPI y de diversos procesos propios de la compañía.

Se desarrollaron iniciativas sobre entregables claves y de gran impacto para los proyectos, como los sistemas de enterrados y los estimativos de costos.



Gestión de Proyectos Sostenibles (GPS). Generar mayor valor agregado y satisfacción de nuestros clientes en el proceso de toma de decisiones, aportando soluciones competitivas y confiables a los proyectos, con criterios de gestión unificados para las diferentes disciplinas y áreas corporativas.

El programa se ha dirigido a los grupos de proyectos, jefaturas de departamento, líderes y coordinadores de disciplina, y se complementa con el plan de capacitación y entrenamiento en los procedimientos productivos, tales como manejo del cambio, análisis de riesgos y administración de contratos, por ejemplo.

La segunda versión se dirigió a los coordinadores de disciplina, actuales y potenciales, así como a la preparación y certificación PMP de 23 colaboradores, con un porcentaje de logro significativo.

QUARTZ. Es un programa corporativo iniciado en el 2014, como estrategia del Grupo Technip para fortalecer la cultura de calidad. A través de entrenamiento en línea, “Quartz Awareness Program e-learning” profundiza el entendimiento, los pilares del programa, e interioriza el rol protagónico de cada colaborador como líder de calidad. Este año el esfuerzo se enfocó en el pilar “Excelencia en el trabajo”. Se evidencia un aumento significativo en la participación, lo cual se traduce en interiorización e incremento en la retroalimentación a los procedimientos, generada a través de las evaluaciones y que refleja un alto dinamismo en el sistema y el resguardo del *know how* de Tipiel.



Simplificar los procesos sin comprometer la integridad del desarrollo de los proyectos.

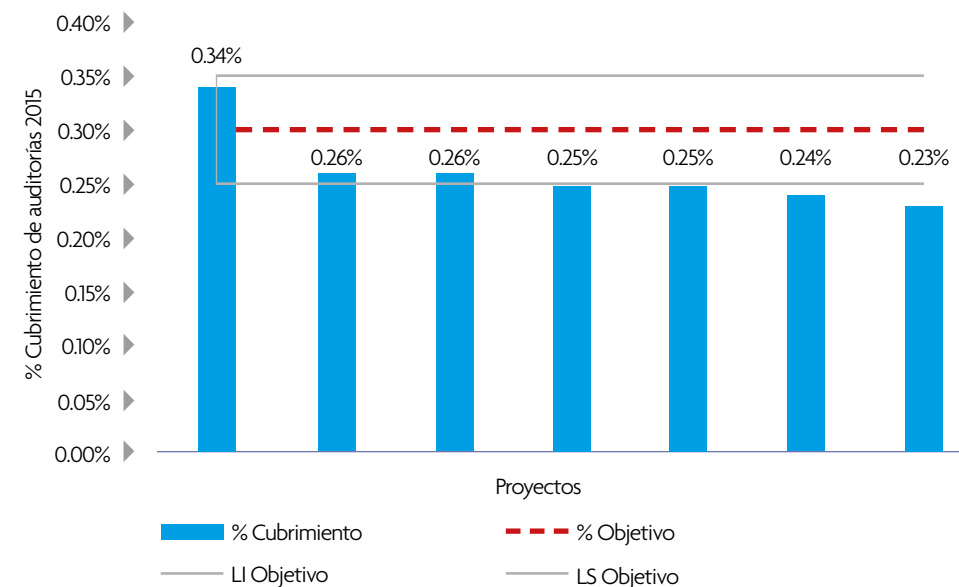
Trabajar inteligentemente, no más difícil.

Entregar un trabajo de calidad a tiempo y dentro del presupuesto.

Mejores herramientas de seguimiento y control

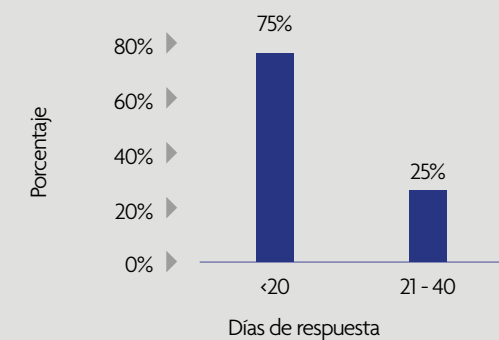
Mayor cobertura del aseguramiento de la calidad a los procesos de ejecución de los proyectos, y redundó en la obtención de información más veraz, control oportuno de las variables, alertas tempranas a los gerentes de proyecto sobre el comportamiento de las condiciones de calidad de los productos y servicios, para la implementación de acciones oportunas.

HH consumidas en auditorías / HH consumidas en proyectos



La efectividad del proceso se refleja en que el tiempo promedio utilizado en auditorías es equivalente al 0,27% de horas de proyectos, el cual se encuentra en el rango del KPI 0,30% +/- 0,05% y, por tanto, en la eficiencia en la utilización de los recursos destinados para este propósito.

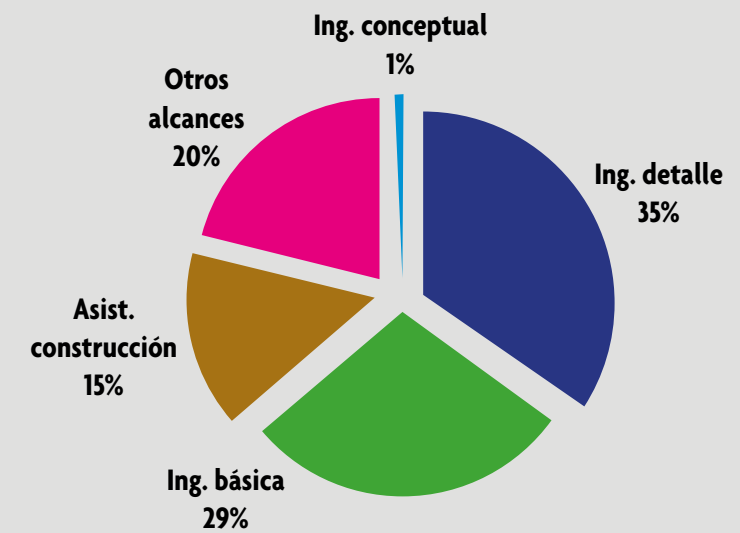
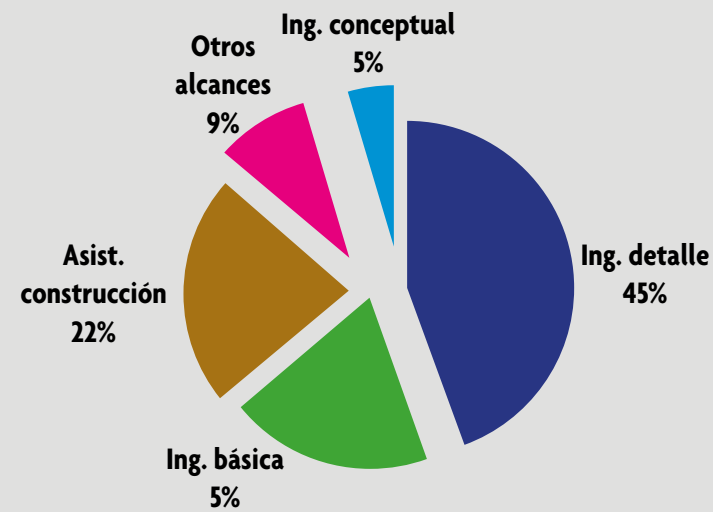
Tiempo de respuesta a los clientes



Durante el 2015, el tiempo promedio de atención a las peticiones de nuestros clientes fue de 14 días calendario. El 75% fueron respondidas en un tiempo menor de 20 días, mientras que, debido a su complejidad, el 25% restante demandó un mayor tiempo de respuesta.



La aplicación de la gestión de mejora continua se realiza sobre la siguiente tipología de proyectos de ingeniería ejecutados:



En la gestión de este asunto, tenemos previsto trabajar en torno a las siguientes iniciativas a mediano y largo plazo:



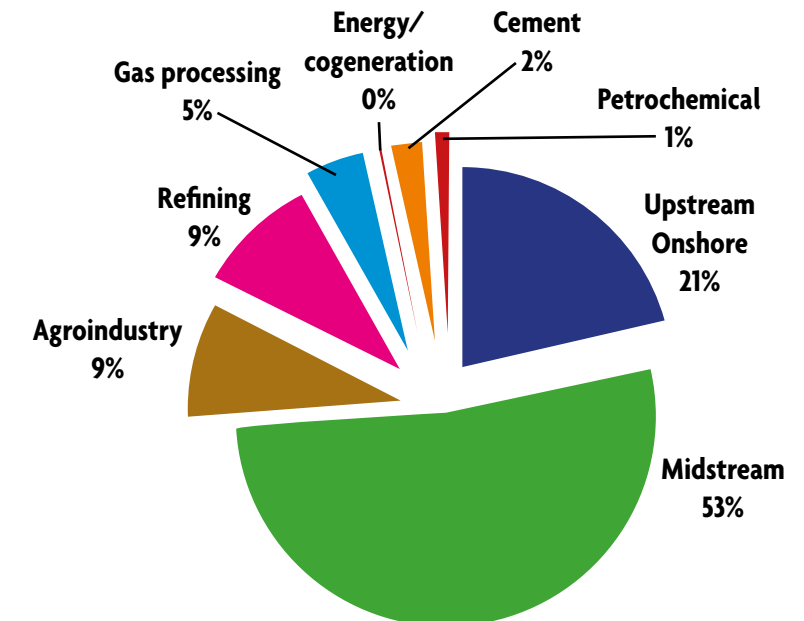
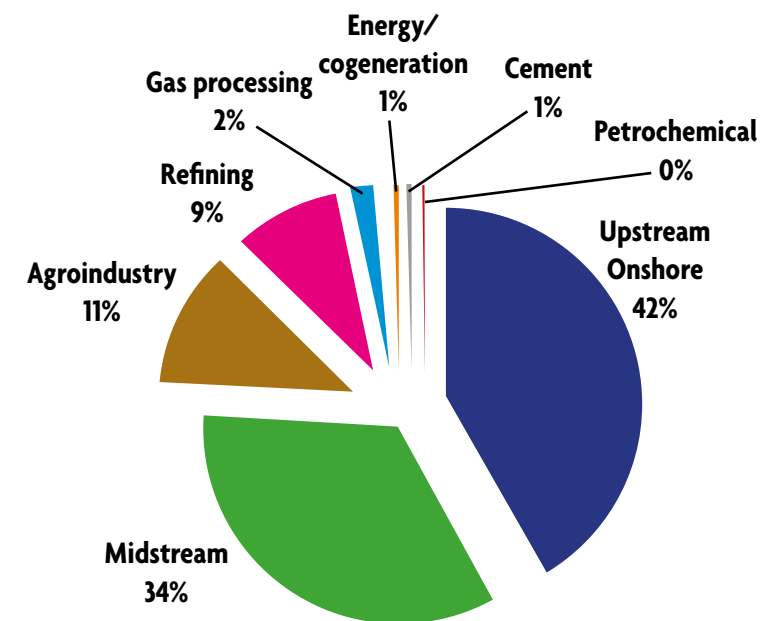
Excelencia en el servicio: eficiencia, eficacia y efectividad

Los elementos relevantes en la gestión del asunto se ilustran en la figura, y sobre los cuales es importante detallar lo siguiente:



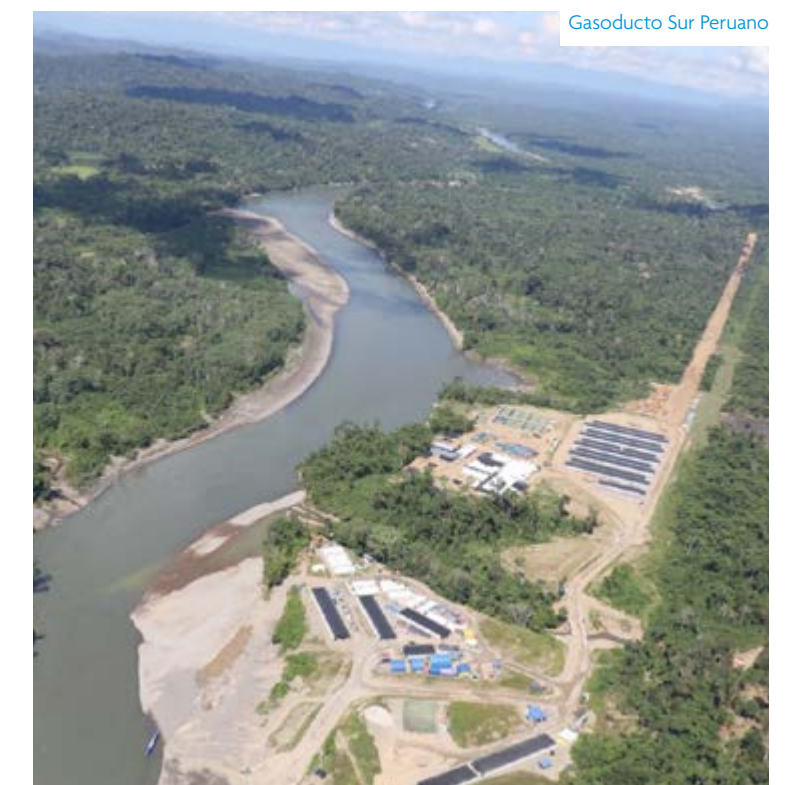
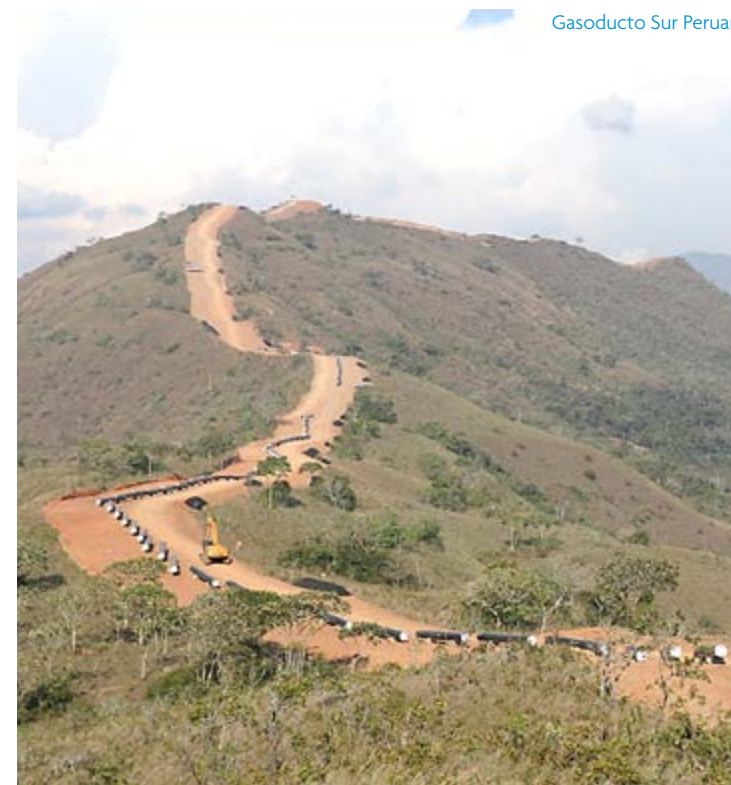
Somos los socios estratégicos de nuestros clientes a través de la ejecución de contratos marco y acuerdos de precios que les permiten flexibilidad para desarrollar sus proyectos con nosotros. La confianza que hemos generado, así como el conocimiento de las instalaciones, la calidad y el cumplimiento en las órdenes de trabajo ejecutadas, contribuyeron a que, durante el 2015, se extendieran los contratos marco con alcances asociados a la producción, transporte, refinación y petroquímica.

La composición de los contratos ejecutados por sectores:



Proyectos en Task-Force. Durante el 2015 se conformaron equipos de trabajo en áreas comunes para los siguientes proyectos:

- **Campo Akacias - Ecopetrol.** Ingeniería básica extendida (FEED) CPO-09 Central Processing Facility [CPF] y Sistema de Recolección de Fluidos del Campo Akacias. DED de las líneas de flujo de la red de recolección del campo en su primera fase de producción de 10.000 barriles por día, para conectar los cuatro primeros clústeres hacia la Estación Chichimene y dejando las facilidades para la conexión futura del CPF de CPO-09.
- **Ampliación Capacidad Ocesa - Worley Parsons.** Ingeniería y diseño de detalle del proyecto P135 para la ampliación de la capacidad de transporte en 135.000 barriles diarios del oleoducto entre la estación de bombeo Cusiana y el terminal Coveñas.
- **Expansión Refinería Sitrah - BAPCO / Technip.** Desarrollo de la ingeniería FEED en conjunto con Technip Italy (TPIT) para el cliente Bahrain Petroleum Company (BAPCO), correspondiente al incremento de capacidad de la refinería actual de 100 MBPD a un total del 365 MBPD.
- **Gasoducto Sur Peruano (GSP) - Consorcio Constructor Ductos del Sur.** FEED e ingeniería detallada parcial del gasoducto principal y FEED del poliducto desde la estación Malvinas hasta su conexión con el poliducto existente de Transportadora de Gas del Perú (TgP) y su prolongación hasta la estación de bombeo Chiquintirca.



Asegurar la ejecución de las diferentes etapas de los proyectos. Durante el 2015 se llevaron a cabo o se dio continuidad a los siguientes proyectos:

- **Planta Ethanol “El Alcaraván” - BIOENERGY - Meta.** La planta producirá alcohol anhidro y energía eléctrica a partir de caña de azúcar. Se prestó asistencia de ingeniería durante la construcción y montaje de la planta, a través del soporte directo de personal de diferentes disciplinas técnicas, que desarrolló la Ingeniería de Interconexiones de las diferentes unidades paquetes.
- **Planta Helios - Argos - Sogamoso, Boyacá.** El proyecto consiste en la construcción de una nueva línea de producción de tecnología seca, que permitirá aumentar la capacidad instalada de cemento en Colombia en un 24%, con incremento en la producción de 2,3 millones de toneladas de cemento al año. El alcance de Tipiel consistió en prestar los servicios de consultoría en el manejo de proyectos, incluyendo Gerencia de Proyectos y Programación & Control, ingeniería, estudios especiales y documentación del proyecto a través del soporte directo de personal de diferentes especialidades.
- **Oleoducto de Ocesa - Worley Parsons.** Asistencia de ingeniería durante la construcción de las nuevas

estaciones y expansión de las estaciones existentes, correspondiente al proyecto de ampliación de capacidad del oleoducto, a través de soporte técnico realizado desde las oficinas en Bogotá en las diferentes disciplinas, con personal que previamente participó en el desarrollo de la ingeniería detallada del proyecto.

- **Etileno XXI Complejo Petroquímico - Braskem - México.** Planta para la producción de 1.050 Kt/año a partir de un cracker de etanol, localizada en el Estado de Veracruz. Asistencia de ingeniería durante la construcción, montaje, alistamiento, comisionamiento y puesta en servicio del Complejo Petroquímico, a través del soporte directo de personal de las diferentes disciplinas.
- **Gasoducto Sur Peruano (GSP) - Consorcio Constructor Ductos del Sur.** Ejecución de todas las actividades requeridas en Perú para la consecución de los insumos necesarios para el desarrollo de la ingeniería, asociadas a levantamientos y estudios requeridos a lo largo del recorrido del futuro gasoducto troncal, sus gasoductos secundarios, así como sus gasoductos regionales. Las diferentes actividades contaron con el apoyo desde Bogotá y en misiones cortas a Perú de personal experto.



Oleoducto Ocesa



Oleoducto Ocesa

Somos los socios estratégicos de nuestros clientes a través de la ejecución de contratos marco y acuerdos de precios que les permiten flexibilidad para desarrollar sus proyectos con nosotros.

Gestión de compras de equipos y materiales en las estrategias de ejecución de los proyectos de nuestros clientes. Nuestra experiencia en negociaciones efectivas, considerando costos, oportunidad, seguimiento y logística al servicio de los clientes, de manera simultánea con las etapas de ingeniería conceptual, básica y detallada, con el fin de optimizar el costo de inversión, los tiempos de entrega y la calidad de los proyectos. Además de las aplicaciones y herramientas (reportadas en http://www.tipiel.com.co/wp-content/uploads/2015/11/Informe_Sostenibilidad2014_interactivo_final.pdf, P. 145), contamos con el soporte del Global Procurement Network del Grupo Technip, el cual le 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



Manejo adecuado de la información y asegurar la confidencialidad del cliente. Contamos con los procesos necesarios para custodiar la información del cliente, bien sea de su propiedad, desarrollada por terceros (licenciarios, proveedores, otros clientes, entre otros) o por nosotros, como parte de los proyectos ejecutados o en ejecución. Para este fin, cualquier tipo de documentación, planos o correspondencia, se registra en la base de datos, es protegida y su acceso es restringido.

Tenemos previstos los siguientes desarrollos en esta materia:

1. Generar el procedimiento productivo de pipelines a partir de la secuencia implementada para el proyecto Gasoducto Sur Peruano (GSP), donde se optimizaron los entregables realizando emisiones conjuntas multidepartamentales.
2. Asegurar el ajuste o revisión de los procesos productivos de ingeniería detallada, a partir de retroalimentación recibida de las asistencias de ingeniería realizadas durante las etapas de construcción, montaje, alistamiento y puesta en servicio de los proyectos.
3. Realizar estudios de optimización en áreas de refinación y petroquímica, que resultan atractivos para nuestros clientes principalmente en Colombia, la Región Andina y Centroamérica.
4. Proyectar nuestra capacidad en desarrollo de estudios de factibilidad e ingenierías conceptuales en sectores fuera del O&G, como fertilizantes, generación, alimentos.
5. Fortalecer las sinergias con el Grupo Technip en las diferentes regiones donde desarrolla proyectos.
6. Realizar gestión de abastecimientos, compra y expediting desde Colombia para los centros operativos de Technip en USA.
7. Gestionar lo necesario para fortalecer el SARLAFT y continuar con la implementación de la reglamentación de la ley sobre hábeas data y privacidad.

La diversificación del mercado como uno de los ejes de la sostenibilidad, se gestiona con las iniciativas expuestas en la figura, donde se pueden observar los principales resultados, considerando los siguientes elementos adicionales:

Desarrollar proyectos offshore e incursionar en nuevos sectores

Nuestros niveles de competencia en el sector onshore se proyectan hacia las oportunidades de desarrollo en el sector offshore apalancados en la fortaleza del Grupo Technip. Buscamos además canalizar nuestra experiencia para la diversificación del portafolio de nuestros servicios a otros sectores industriales

Afianzar la gestión del conocimiento como parte de la cultura organizacional

Optimizar la metodología para el análisis post-proyecto

Offshore

Nuevos sectores

Programa de capacitación y entrenamiento del personal

Basado en la evaluación de desempeño, en las necesidades de la operación y en la proyección del negocio

Transferencia de conocimiento y aprendizaje organizacional

Entrenamientos internos y becarios. En este, los recién egresados se capacitan en otras sedes del Grupo Technip y retornan a formar a sus pares en la empresa.

Informe interno final de proyecto

Análisis de productividad; desviaciones de tiempos y costos; resultados de HSE; calidad; lecciones por aprender y evaluación de terceros, entre otros

Formación de profesionales
de diferentes disciplinas de la
empresa en los centros operativos
del Grupo Technip en:

- * Río de Janeiro
- * Kuala Lumpur
- * París

En sinergia con el grupo Technip,
concluye el aseguramiento
de ingeniería del gasoducto
La Creciente del Golfo de
Morrosquillo
para Pacific Rubiales Energy

Sector cementero. Asesoría
en las etapas de planeación,
programación y control del
Proyecto Helios – Argos

Biocombustibles. Soporte técnico
en el proyecto Planta de Alcohol
carburante “El Alcaraván”

20.478 horas en total

Entrenamientos internos:
311 sesiones
15.244 horas
68 entrenadores

6 becarios en Roma
4.515 horas

On the job
55 personas
720 horas

Reporte para el 100% de los proyectos cerrados en 2015



Kuala Lumpur

Paulatinamente vamos ajustando la gestión interna para diversificar nuestro portafolio de servicios y sectores, para lo cual ha sido fundamental la sinergia con el Grupo Technip, con quien hemos desarrollado proyectos en conjunto y hemos capacitado a nuestro personal en diversos centros operativos del mundo.



Roma

La gestión del conocimiento y los diferentes procesos o iniciativas asociados a su desarrollo robustecen nuestra capacidad de respuesta a las condiciones del mercado para asegurar la viabilidad y permanencia del negocio ofreciendo servicios competitivos, de calidad y con valor agregado para nuestros clientes.

La sistematización del proceso de desarrollo de los proyectos, desde sus fases más tempranas, ha sido crucial para contar con un sistema de aprendizaje organizacional, que por medio de la retroalimentación oportuna aporta a la efectividad de la gestión y a la calidad de los productos.

Para los próximos periodos trabajaremos en torno a:

01

Fortalecer nuestras capacidades para el desarrollo de proyectos *off-shore* en la región.



Continuar con el desarrollo de 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.

02



03

Optimizar los procesos de sistematización del desarrollo de los proyectos.



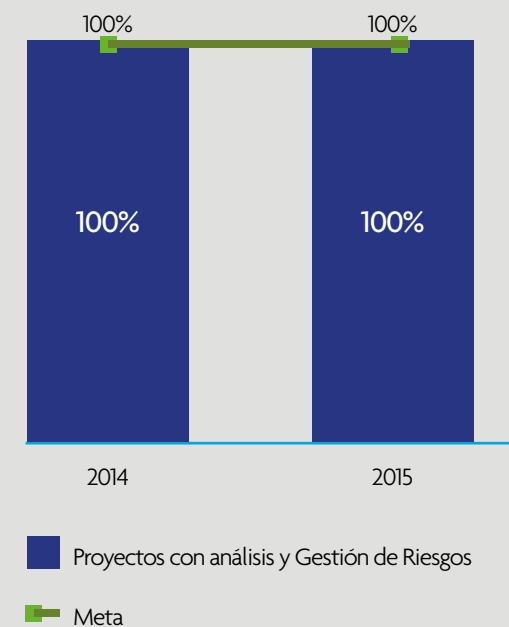
Gestión de riesgos del negocio

Análisis y gestión de riesgos en todas las etapas y actividades de los proyectos

El análisis de riesgos es connatural a las características de nuestro negocio, por lo cual nuestro sistema de análisis y gestión de riesgos está suficientemente maduro y robusto como para asegurar que los tenemos identificados y que disponemos de los procedimientos, herramientas y recursos para identificarlos y controlarlos de manera oportuna, para evitar que se puedan materializar en incidentes que afecten la salud, seguridad, el medioambiente (HSE), la calidad, la reputación o que causen sobrecostos o incumplimientos en los tiempos de ejecución de los proyectos, desde la etapa de propuesta hasta la de ejecución.

Durante el 2015 se cumplió la meta de efectuar talleres de riesgos para el 100% de los proyectos con más de 30 kh y se ejecutó la evaluación de la efectividad de los planes de respuesta (mayor del 90% de efectividad), así como la identificación trimestral de los riesgos más representativos asociados a los proyectos en ejecución por la empresa, los cuales fueron analizados también por el grupo.

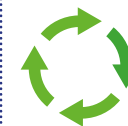
Proyectos con Análisis y Gestión de Riesgos (Proyectos mayores a 30KH)



Nuestro sistema de análisis y gestión de riesgos está suficientemente maduro y robusto como para asegurar que tenemos identificados los riesgos y que disponemos de los procedimientos, herramientas y recursos para identificarlos y controlarlos de manera oportuna.

No se han materializado riesgos por cambios climáticos, pero como parte de la implementación del 'Business Continuity Management – BCM', fueron identificadas y cuantificadas 38 amenazas, distribuidas en 14 de tipo humano, 15 de tipo tecnológico, 4 de tipo natural y 5 de tipo ambiental; se analizaron en detalle los 9 riesgos de mayor impacto y se definió un plan conjunto de acciones de mitigación, el cual se encuentra en proceso avanzado de ejecución.

En esta materia, nuestro trabajo a futuro se dirigirá a:



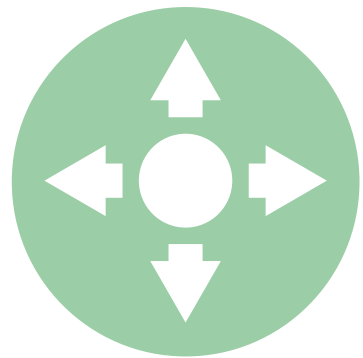
Implementar la metodología "Cost Sensitivity Analysis - CSA" para la cuantificación de los riesgos y cálculo de contingencias técnicas y reservas en los estimativos de las propuestas y presupuestos de proyectos.



Afianzar la cultura de evaluación de riesgos en la Gerencia Comercial durante la fase de preparación de ofertas.



Robustecer de forma sistemática los procesos de análisis y gestión de riesgos corporativos en todas las actividades de la compañía a través de la implementación, con el soporte de SURA, del Programa Gestión de Tendencia de Riesgos - GTR, y retroalimentando la Gestión de la Continuidad del Negocio (BCM) y actualización de los planes de mitigación tendientes a garantizar la sostenibilidad de la organización.



Nuestro entorno social

Aporte a la construcción de paz territorial,
al desarrollo y respeto de los derechos humanos

En consideración a que nuestra actividad de ingeniería altamente especializada no genera impactos negativos significativos en los territorios o en las comunidades donde llevamos a cabo los proyectos de nuestros clientes, y a que en los 40 años de trabajo hemos consolidado un sistema de RSE robusto, nuestro enfoque de gestión se mantiene estable y sigue la estructura presentada en el informe del 2014

(http://www.tipiel.com.co/wp-content/uploads/2015/11/Informe_Sostenibilidad2014_interactivo_final.pdf, pp.134).

El programa de RSE es también una expresión de la manera en que la compañía asume la ingeniería como un motor para el desarrollo del país y la región, y se compromete a dejar una huella social que trascienda y aporte al respeto de los derechos humanos y a la construcción de la paz en el territorio donde ejecuta proyectos a largo plazo.

De la misma manera en que otros departamentos de la compañía sumaron esfuerzos para ajustar sus sistemas y contribuir a superar los efectos en la caída en los precios del petróleo, el área de RSE optimizó los recursos y el presupuesto para poder dar cumplimiento a los alcances establecidos en el plan de trabajo, sin afectar la calidad de sus procesos.

Construcción de paz y desarrollo

Proyectos productivos y la CDPMM

Las iniciativas de la Asociación de Desarrollo Comunitario Merquemos Juntos y de Asotedesco sintieron de manera indirecta la caída en los precios del petróleo, que incidió en el aplazamiento indefinido del proyecto de modernización de la refinería de Barrancabermeja, con los efectos colaterales en la dinámica económica local y en los procesos productivos y comerciales de este tipo de proyectos comunitarios, tan vulnerables a cambios en las condiciones externas.

No obstante, la decidida gestión de sus líderes y el grado de consolidación en el que se encuentran las iniciativas les ha permitido hacer frente al debilitamiento económico y dar curos a los proyectos en marcha, con ajustes en las condiciones de operación para asegurar su continuidad.

Desde la perspectiva social, Merquemos Juntos se consolida cada vez más como un proyecto que ofrece ejemplos de reconciliación y de reconstrucción del tejido social, como procesos indispensables en el actual contexto colombiano y frente a escenarios de

posconflicto en diferentes regiones del país. Estos aportes han sido definitivos para que fuera incluida en el proceso de selección de proyectos significativos por parte de Reconciliación Colombia.

Pese a la gestión adelantada con la CDPMM, no se ha modificado la situación de la planta de alfareros de Barrancabermeja, y el proyecto está fuera de operación.

Para el 2016 tenemos previsto avanzar en un estudio que nos permita identificar con mayor precisión los impactos del Programa de Microcréditos de Merquemos Juntos en la calidad de vida de las mujeres beneficiarias, y que nos arroje información más sólida sobre lo que se debe mejorar en la gestión de los créditos para aumentar la efectividad del programa y sus impactos positivos.



Centro Cultural Horizonte

El grupo de teatro continúa en su proceso de fortalecimiento, trabajando en diferentes ámbitos, incluidas actividades productivas de pequeña escala que contribuyan a generar recursos propios para cofinanciar los procesos culturales con los que están comprometidos.

Como expresión de su compromiso con la paz, y resultado del quehacer creativo, el grupo realizó la Gira Internacional para la Construcción de la Memoria Histórica, acompañado por un representante del Colectivo 16 de Mayo, con quien viajaron para un intercambio cultural entre Colombia y México con la obra “Mayo a través de una ventana”, que en palabras de sus creadores se entiende como la “búsqueda de una estética de la dignidad”.



El grupo es un referente en Barrancabermeja y su área de influencia. Ha hecho considerables aportes al enriquecimiento y dinámica de la vida cultural, que con un trabajo riguroso y disciplinado avanza en la formación de seres que desde su pleno reconocimiento como individuos aportan a los procesos de construcción de paz y reconciliación.

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 relacionamiento y manejo del entorno.

Aunque hubo un esfuerzo de la Red Pacto Global Colombia para dinamizar la iniciativa de **Business for Peace**, los logros estuvieron limitados a establecer un panorama general sobre la gestión de las empresas en torno a la paz, a identificar posibles líneas de trabajo conjunto y a ratificar el compromiso con la iniciativa. Está en manos de nosotros los interesados trascender esta etapa e identificar un proceso o iniciativa que nos permita proyectar más nuestra capacidad de gestión en torno a la construcción de paz.

Los avances en el proceso de lo que en su momento se denominó Sinergia Empresarial, adelantado bajo el liderazgo de la Cámara Colombiana de Bienes y Servicios Petroleros (Campetrol), derivó en una mesa de trabajo denominada **Comité de entorno**, donde se analizan las condiciones de las empresas prestadoras de servicios en los territorios y su relacionamiento con las compañías operadoras. Producto de este esfuerzo, se adelantó un significativo trabajo para identificar las expectativas de las empresas asociadas a Campetrol en relación con el nuevo modelo de gestión territorial que propone Ecopetrol en sus áreas de influencia.

Este año nos sumamos al esfuerzo colectivo de empresas, organizaciones de la sociedad civil, universidades, gobierno y entidades cooperantes como miembros fundadores de la **Corporación Reconciliación Colombia** (<http://reconciliacioncolombia.com/web/lacorporacion>), que como lo establece en su página web, tiene como misión “contribuir desde la sociedad civil a la reconciliación de Colombia desde un enfoque regional, a través del diálogo y la acción colectiva, con el fin de tener un impacto transformador en el país”.



En el transcurso del año participamos en **diversos escenarios** empresariales, gremiales y académicos, donde representantes de entidades públicas, privadas, organizaciones de la sociedad civil y organismos internacionales, interesados en contribuir a la construcción de paz en el país, promueven reflexiones, conocimiento, sistematización de experiencias y trabajo articulado. Como ejemplo, vale mencionar que fuimos ponentes en el diplomado “Cooperación Internacional, Responsabilidad Social Empresarial y Alianzas Público Privadas para el Desarrollo en el marco de la Agenda de Desarrollo Post 2015”, particularmente en el módulo Empresas y construcción de paz, promovido por la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, en una gestión conjunta con la Agencia de Cooperación Española, otros organismos multilaterales y entidades académicas.



Respeto de los derechos humanos



Nuestro compromiso con el respeto de los derechos humanos se refleja y gestiona en varios ámbitos de la compañía: Gerencia General, Operativa, Administrativa y Financiera, Comercial, Gestión Humana, HSE, Seguridad física, Compras y RSE, cada uno de los cuales establece los procedimientos para asegurar que la compañía en su conjunto opera con los estándares más altos y controla los posibles riesgos e impactos.

Guías Colombia

Como miembros activos de la iniciativa que busca facilitar herramientas para que las empresas operen sus proyectos de manera atenta a los derechos humanos, participamos en los grupos que formulan los lineamientos temáticos; es decir, que este año trabajamos en la producción de la guías sobre Cadena de suministro y Fortalecimiento institucional, y que se espera que estén concluidas en el 2017.

Este año fuimos elegidos como miembros del Consejo Directivo de la iniciativa para representar al pilar de empresas. Conjuntamente con los representantes de los pilares de la sociedad civil y del gobierno, bajo la Secretaría Técnica, ejercida por la Fundación Ideas para la Paz, trabajaremos para apoyar el desarrollo y direccionamiento del proceso.

Construcción de confianza entre actores diversos; generación de conocimiento; recomendaciones alineadas a las condiciones reales de operación de las empresas en el contexto colombiano; incidencia en la construcción de políticas públicas y sistematización de la experiencia, son algunos de los logros de la iniciativa en sus nueve años de funcionamiento, para lo cual ha contado con el apoyo de la Embajada Suiza.



Pacto Global



Nuestra gestión en su conjunto responde a los principios del Pacto Global, del cual somos signatarios. Según indicamos en el capítulo del compromiso con los colaboradores, contamos con políticas y procedimientos para asegurar el cumplimiento de los estándares del trabajo decente o los principios 3 a 6 del Pacto Global; es decir, el respeto a la libre asociación, erradicar el trabajo forzoso y obligatorio, no utilizar el trabajo infantil y evitar la discriminación en el empleo.

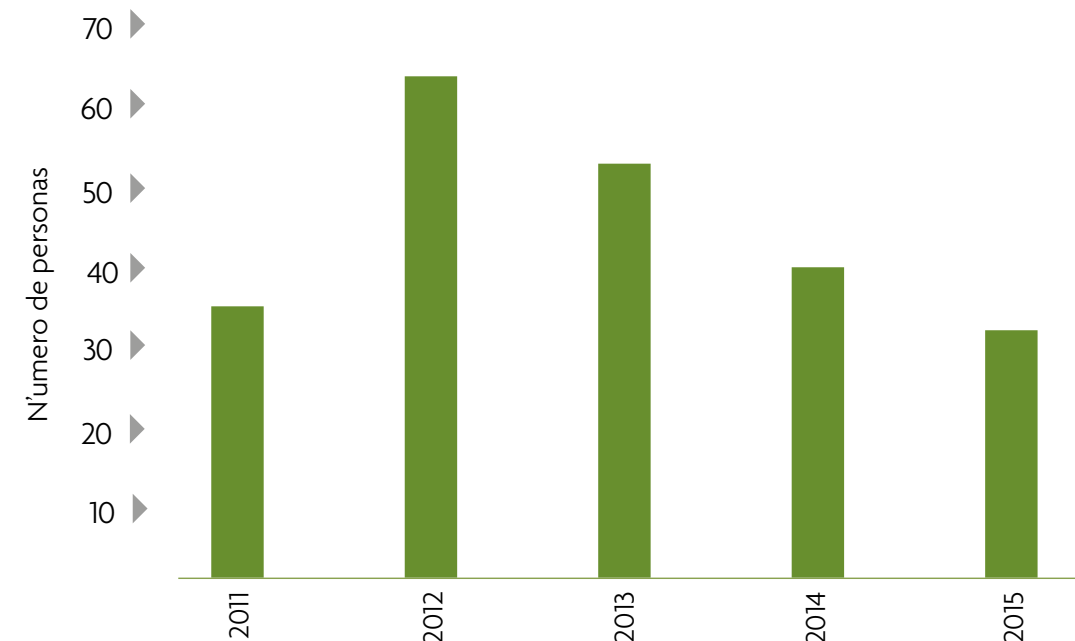
Por medio del Programa de Atención a la Población Vulnerable, con el cual canalizamos las actividades del voluntariado, tanto con los recicladores, vendedores ambulantes y habitantes de la

calle, como con la población infantil y las familias de quienes asisten a los procesos permanentes de formación integral en la Escuela de la Paz, impartidos por jóvenes de la Comunidad San Egidio, en Colombia, aportamos al respeto y protección de los derechos humanos y procuramos hacer extensivas a estos grupos las prácticas que les permitan conocer y ejercer sus derechos generales.

Los voluntarios de la empresa tenemos contacto periódico con los asistentes al programa de recicladores, vendedores ambulantes y habitantes de la calle, con quienes nos reunimos dos veces al mes. En estos encuentros el respeto, la inclusión, la tolerancia y la dignidad se ejercen como derechos y valores fundamentales, que promovemos tanto en los espacios colectivos como en el ejercicio individual del relacionamiento cotidiano. Como hacíamos mención en el reporte anterior, la cédula para este sector poblacional es vital, y, en consecuencia, continuamos trabajando con ellos para facilitar el trámite.

Desde el 2011, año en el que se lleva un registro sistemático de la participación de la población vulnerable en el programa, tenemos que 1.224 adultos han asistido por lo menos a un encuentro, de los 96 que se han desarrollado en ese periodo. El 15% de las personas son asiduos participantes, mientras que un 37% lo hace de manera esporádica.

Personas con duplicado de cédula
2011 - 2015



En relación con los niños y familias de la Escuela de la Paz, vale mencionar que continúan los procesos de formación integral liderados por los jóvenes de la Comunidad San Egidio. El voluntariado de Tipiel, que había sido definitivo para la formación y consolidación de procesos de formación deportiva, por medio de los equipos de rugby y hockey sobre el césped, funcionó sin tropiezos y con importantes logros hasta octubre, mes en el cual cambiaron las condiciones de contratación del líder del grupo de voluntarios, y aunque se hicieron esfuerzos por mantener el proceso, al finalizar el año las actividades habían sido temporalmente suspendidas.

Tipiel continuará apoyando las condiciones logísticas para asegurar que los menores y sus familias cuenten con una sede adecuada para el desarrollo de los procesos de formación.

Un reto significativo como compañía es el desarrollo de un trabajo más profundo respecto al análisis de riesgos e impactos desde la perspectiva de los derechos humano.

Divulgación interna y externa

Durante el 2015 mantuvimos nuestro protocolo de divulgación de los 10 Principios del Pacto Global:



Socialización al 100% de los nuevos empleados.



Publicación en carteleras de las instalaciones para consulta por parte del 100% de los colaboradores.



Anotaciones en los contratos con proveedores sobre nuestro compromiso con los principios del Pacto Global y con el respeto de los derechos humanos.

Adicionalmente, en junio del 2015 dictamos un taller de sensibilización sobre derechos humanos, a los colaboradores de la empresa Integral de Servicios Técnicos (IST), con la cual compartimos la mesa de trabajo sobre entorno y gestión social en Campetrol.

En su conjunto, los efectos positivos del programa de RSE se reflejan en:

No afectar los costos de operación de la empresa por problemas de conflictos con el entorno.

Operación de la empresa en condiciones de legitimidad y sin conflictos críticos, minimizando los costos operativos en seguridad.

Generación de confianza y credibilidad, tanto en el entorno donde operamos como en los procesos en que participamos.

Fortalecimiento de la cultura de la legalidad en el ámbito empresarial, en los procesos de relacionamiento con las partes interesadas y en el ejercicio de lo público.

Facilitar el ejercicio de los derechos por parte de la población en condición de vulnerabilidad, con énfasis en los recicladores, vendedores ambulantes y habitantes de la calle.

Aporte en los procesos de fortalecimiento de capacidades para la gestión de las iniciativas y su incidencia en los entornos locales.

Disposición para trabajar en equipos interinstitucionales que amplíen la efectividad y el impacto positivo de su gestión.





Proveedores

Nuestros proveedores como aliados estratégicos

Con el propósito de aumentar la competitividad de la compañía en un entorno cambiante, afectado por la caída en los precios del petróleo y con clientes concentrados en una fuerte estrategia de reducción de costos, el Departamento de Compras de Tipiel se enfocó, durante el 2015, en el desarrollo de nuevos proveedores, en consolidar alianzas con proveedores conocidos y de alto desempeño, buscando mecanismos para la optimización del costo hacia los clientes, optimizando procesos e implementando nuevos métodos de trabajo, y preparando ofertas más competitivas por medio del uso más eficiente de recursos internos de la compañía.

Como principios fundamentales para desarrollar nuestro proceso dentro de la compañía, nos basamos en lo siguiente:

- Realizar análisis de segmentación del gasto en términos de coste-efectividad, para definir las compras estratégicas y concentrar los esfuerzos en estudios de mercado.
- Conocer el mercado e identificar áreas donde existen nuevas y mejores soluciones. Realizar una mejora continua en la selección y homologación de proveedores, buscando asegurar calidad y precios competitivos.

Con el objetivo de reducir los costos de ejecución de proyectos fuera de Colombia, hemos firmado acuerdos con empresas multinacionales de suministro de personal temporal en países de Suramérica, para la consecución de personal calificado y operativo.

Nuestros compromisos con los proveedores de Tipiel se refieren a:



Realizar procesos claros y transparentes de registro, selección y contratación.



Desarrollar proveedores de alto potencial, enfocando los esfuerzos en la mejora de sus procesos en aspectos relacionados con calidad, HSE, compras, desarrollo de personal y controles (tiempo y costo).



Priorizar el consumo de bienes y servicios de proveedores de las regiones donde se ejecutan los proyectos.

Transparencia en el proceso de selección y contratación

El registro de proveedores de Tipiel, como el primer canal de comunicación de potenciales proveedores de materiales, equipos y servicios, permite que cualquier empresa tenga la oportunidad de ingresar su documentación al aplicativo, previa verificación, y asegura la transparencia en el proceso de selección y contratación, como principios fundamentales en nuestros procesos de relacionamiento con los proveedores.

Como expresión del interés de Tipiel por el crecimiento de sus proveedores, y considerando su conocimiento y experiencia en el sector de servicios especializados de ingeniería, desarrollamos una práctica de capacitación a proveedores colombianos, en especial PyMES, que se basa en los resultados de las evaluaciones de desempeño, y busca, por medio de charlas, auditorías y retroalimentaciones, disminuir las brechas en relación con los requerimientos establecidos.

Avanzamos significativamente en los retos planteados para este año. Por medio de las herramientas del Sistema de Administración del Riesgo para el Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SARLAFT) y HÁBEAS DATA, se fortaleció el conocimiento recíproco con nuestros proveedores, estableciendo estos mecanismos como estándares dentro de la compañía para la selección y el registro de proveedores de Tipiel.

A través de la estrategia de Órdenes de Compra Abiertas para la compra de materiales y servicios rutinarios, se gestionaron relaciones a largo plazo con los proveedores y contratistas, asegurando precios más competitivos y estables en el periodo del contrato, reduciendo los costos internos de gestión y haciendo más competitivas nuestras tarifas a los clientes.

La retroalimentación de los resultados de las evaluaciones de desempeño de proveedores y las visitas de precalificación a sus instalaciones, permitió que los proveedores implementaran mejoras en sus procesos, optimizaran sus costos y fortalecieran su relación con Tipiel.

Para el 2016 tenemos previsto gestionar con los proveedores la optimización de los costos, con el fin de ofrecer conjuntamente mejores condiciones de competitividad y productividad a nuestros clientes, y apoyarlos en el fortalecimiento de buenas prácticas en aspectos de HSE, calidad y derechos humanos.

Con la aprobación en el registro de proveedores, los materiales, equipos y servicios ofrecidos quedan incluidos en la base de datos de Tipiel. El proceso de selección y contratación se realiza de acuerdo con los procedimientos de compra, basados en el principio de igualdad, costo y calificación objetiva de aspectos técnicos, de HSE y calidad.





Fotos 1 y 2. Visita de seguimiento a las instalaciones de uno de los proveedores.



Incentivar que los proveedores y contratistas aseguren óptimas condiciones laborales

Tipiel incentiva y compromete a sus proveedores en el actuar de manera ética, en asegurar óptimas condiciones laborales y en el respeto a los derechos humanos.

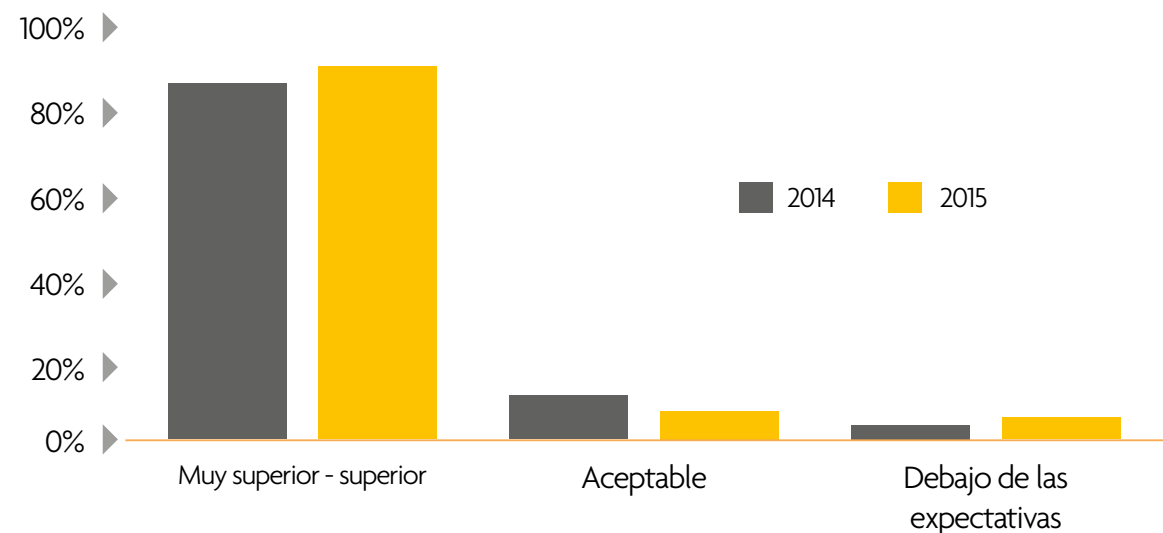
Las cláusulas contractuales, los controles dentro de la ejecución, las visitas y las auditorías son los mecanismos empleados para el monitoreo del cumplimiento de las condiciones laborales y de los requerimientos establecidos en el contrato.

En concordancia con lo que venimos trabajando en Guías Colombia, nuestros propósitos a mediano y largo plazo se refieren a promover el conocimiento y aplicación de las guías, particularmente la de Trabajo decente, por parte de nuestros contratistas y proveedores.



Seguimiento a la calidad de los servicios contratados con terceros

Resultados de la evaluación de desempeño
a proveedores



Para el 2016 se busca poder evaluar el 100% de los proveedores y realizar visitas de retroalimentación al menos a 10 de ellos.

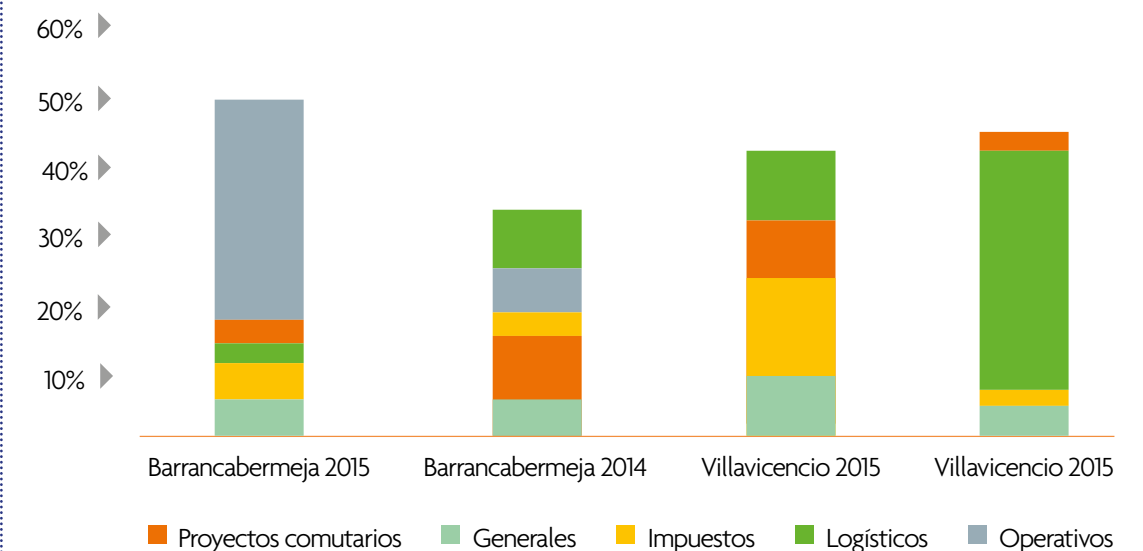
Tipiel direcciona el tema de calidad en sus proveedores como un estándar, una línea base del producto o servicio suministrado, incentivando las buenas prácticas, los procesos normalizados, el control de tiempos y costos y el mejoramiento continuo como base de la sostenibilidad de sus proveedores.

Continuando con nuestro seguimiento a la calidad y compromiso con nuestros proveedores, para el 2015 se realizaron 274 evaluaciones de desempeño de proveedores y contratistas. Aunque en relación con el año anterior disminuyó la cantidad de los proveedores evaluados, permanece la tendencia en los resultados; es decir, más del 80% se encuentran en el nivel Muy superior-superior y menos del 5% están en la categoría de Por debajo de las expectativas.

Precisamente, en este grupo es donde se deben concentrar los esfuerzos de relacionamiento, con el fin de apoyar el proceso de mejoramiento para que puedan superar las brechas identificadas.

Priorizar el consumo de bienes y servicios en zonas locales donde se ejecuten los proyectos

Distribución de los gastos en los Centros Operativos de Barrancabermeja y Villavicencio



Como reflejo de las condiciones del sector relacionadas, entre otros factores, con la caída en los precios del petróleo, los centros operativos en Barrancabermeja y Villavicencio funcionaron hasta octubre y septiembre, respectivamente. Durante el periodo en que estuvieron operando en el 2015, el gasto total en Barrancabermeja fue de \$239.387.130, y en Villavicencio, de \$535.733.103, donde se demandaron bienes y servicios indirectos y de soporte para el desarrollo de nuestros proyectos. Si bien los gastos de este año representaron, respectivamente, el 35% y el 30% del gasto del 2014, el consumo de los bienes y servicios ofrecidos por los proveedores y contratistas locales aportó a la dinámica económica, y en particular de las pequeñas y medianas empresas de dichos municipios.

En la medida en que sea superada la afectación por la crisis del petróleo y surjan nuevos proyectos o clientes en diferentes regiones del país, seremos consistentes con nuestro compromiso de establecer alianzas estratégicas con los proveedores y contratistas en condiciones de competitividad y calidad.



4: Tabla GRI

Indicador GRI		Comentarios	Referencia	Pacto Global	Nº. de 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.		Declaración del Gerente General	X	5
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	8
G4-5	Lugar donde se encuentra la sede central de la organización.		Perfil de la compañía	X	8
G4-6	Número y nombre de los países donde la organización lleva a cabo operaciones significativas.		Perfil de la compañía Excelencia en el servicio: eficiencia, eficacia y efectividad	X	8, 47
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	X	8,10,47
G4-9	Escala de la organización.		Perfil de la compañía - Tipiel en cifras Excelencia en el servicio: eficiencia, eficacia y efectividad Anexo 5-1 Indicadores laborales	X	9, 47, 69
G4-10	Número de empleados.		Perfil de la compañía - Tipiel en cifras Anexo 5-1 Indicadores laborales	X	9, 69
G4-11	Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos.	No hay convenios colectivos	Perfil de la compañía - Gestión de la ética - tabla GRI	X	15, 64
G4-12	Descripción de la cadena de suministro de la organización.		Perfil de la compañía - Cadena de suministro	X	12
G4-13	Descripción de cambios significativos.		Declaración del Gerente General - Perfil de la compañía	X	5, 9
G4-14	Principio de precaución. Indique cómo aborda la organización, si procede, el principio de precaución.	No procede.	Tabla GRI	X	64
G4-15	Lista de las cartas, los principios u otras iniciativas externas.		Perfil de la compañía - Asociaciones y organizaciones		13
G4-16	Lista de las asociaciones y las organizaciones.		Perfil de la compañía - Asociaciones y organizaciones		13
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.	Perfil de la compañía - Tipiel en cifras - Resultados económicos positivos para asegurar la viabilidad del negocio		11
G4-18	Proceso de determinación de contenido y cobertura de la memoria.		Sobre este informe - Aspectos materiales y cobertura		18
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 - Esquema del modelo de sostenibilidad		18, 19
G4-20	Cobertura de cada aspecto material dentro de la organización.		Sobre este informe - Aspectos materiales y cobertura		18
G4-21	Límite de cada aspecto material fuera de la organización.		Sobre este informe - Aspectos materiales y cobertura		18
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.	Tabla GRI		64
G4-23	Cambios significativos en el alcance y la cobertura de cada aspecto con respecto a memorias anteriores.	No hubo cambios en el alcance.	Sobre este informe - Aspectos materiales y cobertura - Tabla GRI		18, 64
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	20
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	20

Indicador GRI		Comentarios	Referencia	Pacto Global	
Contenidos básicos generales					
G4-26	Descripción del enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés.	Las cuestiones que se han presentado se refieren al normal desarrollo del relacionamiento.	Sobre este informe - Nuestros grupos de interés y su participación	X	20
G4-27	Señale qué cuestiones y problemas clave han surgido a raíz de la participación de los grupos de interés.		Tabla GRI	X	65
Perfil de la memoria					
G4-28	Periodo objeto de la memoria.		Sobre este informe - Perfil de la memoria	X	20
G4-29	Fecha de la última memoria.		Sobre este informe - Perfil de la memoria		20
G4-30	Ciclo de presentación de memorias.		Sobre este informe - Perfil de la memoria	X	20
G4-31	Punto de contacto.		Sobre este informe - Perfil de la memoria	X	20
G4-32	Opción «de conformidad» con la Guía e índice GRI.		Sobre este informe - Perfil de la memoria - Tabla GRI	X	20, 64
G4-33	Verificación externa de la memoria.		Sobre este informe - Perfil de la memoria		20
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 - Anexo 5.2		13, 76
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		13
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 - Anexo 5.2		13,76
G4-39	Persona que preside el órgano superior de gobierno.		Perfil de la compañía - Gobierno y gestión de la ética - Órganos de gobierno		13
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		13
Ética e integridad					
G4-56	Valores, principios, estándares y normas.		Perfil de la compañía - Gobierno y gestión de la ética - Órganos de gobierno	X	8
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	15
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	15
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	11
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		52
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 5-1 Indicadores laborales b(LA2)	X	22, 72
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 de los derechos humanos	X	53-59
G4-EC8	Impactos económicos indirectos significativos y alcance de los mismos.		Aporte a la construcción de paz territorial, al desarrollo y respeto de los derechos humanos		53-59
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		62
Medioambiente					
G4-EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales reciclados.		Operación ecoeficiente: agua, energía y residuos	X	39
G4-EN3	Consumo energético interno.		Operación ecoeficiente: agua, energía y residuos	X	38
G4-EN5	Intensidad energética.		Operación ecoeficiente: agua, energía y residuos	X	38
G4-EN6	Reducción del consumo energético.		Operación ecoeficiente: agua, energía y residuos	X	38

Indicador GRI		Comentarios	Referencia	Pacto Global	
Contenidos básicos específicos					
G4-EN8	Captación total de agua según la fuente.	Cumplimos la legislación y normatividad ambiental, por lo cual no hubo multas o sanciones en el periodo.	Operación ecoeficiente: agua, energía y residuos	X	38
G4-EN22	Vertido total de aguas, según su calidad y destino.		Operación ecoeficiente: agua, energía y residuos	X	40
G4-EN23	Peso total de los residuos, según tipo y método de tratamiento.		Operación ecoeficiente: agua, energía y residuos	X	40
G4-EN27	Mitigación del impacto ambiental de los productos y servicios.		Declaración del Gerente General - Operación ecoeficiente: agua, energía y residuos	X	5, 35-40
G4-EN29	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental.		Tabla GRI	X	66
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	62
Prácticas laborales					
G4-LA1	Número y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por edad, sexo y región.	100% de los colaboradores	Anexo 5-1 Indicadores laborales	X	69
G4-LA2	Prestaciones sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosadas por ubicaciones significativas de actividad.		Retención, desarrollo, bienestar, seguridad y salud de los colaboradores - Anexo 5-1 Indicadores laborales	X	29, 69
G4-LA3	Niveles de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo.		Anexo 5-1 Indicadores laborales	X	69
G4-LA5	Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud conjuntos para dirección y empleados.		Tabla GRI	X	66
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	34
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	28
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	28
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	26
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.		Anexo 5-1 Indicadores laborales	X	76
G4-LA13	Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosada por ubicaciones significativas de actividad.		Se considera información confidencial por su incidencia en la competitividad x del negocio.	Tabla GRI	X
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	62
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	66
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	66
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 de los derechos humanos - Divulgación interna y externa	X	58

Indicador GRI		Comentarios	Referencia	Pacto Global	
Contenidos básicos específicos					
G4-HR3	Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas.	No se presentaron casos de discriminación.	Tabla GRI	X	15, 67
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.	Perfil de la compañía - Gestión de la ética	X	15
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.	Como lo hemos reportado, no identificamos este riesgo	Aporte a la construcción de paz territorial, al desarrollo y respeto de los derechos humanos - Pacto Global - Tabla GRI	X	57, 67
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.	Tabla GRI	X	67
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.	Tabla GRI	X	67
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.	Tabla GRI	X	67
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.	Tabla GRI	X	67
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 de los derechos humanos	X	53-58
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 de los derechos humanos	X	53-58
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	15
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	15
G4-SO5	Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas.	No se presentó ningún caso de corrupción.	Perfil de la compañía - Gobierno y gestión de la ética - Tabla GRI	X	15, 67
G4-SO6	Valor de las contribuciones políticas, por país y destinatario.	No realizamos aportes a partidos políticos.	Tabla GRI	X	67
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	67
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	67
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.	Tabla GRI	X	67
Responsabilidad sobre productos					
G4-PR5	Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes.		Servicios innovadores y de excelente calidad		42
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 - Tabla GRI		46, 67
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.	Tabla GRI		67

5: Anexos

5.1 Laborales

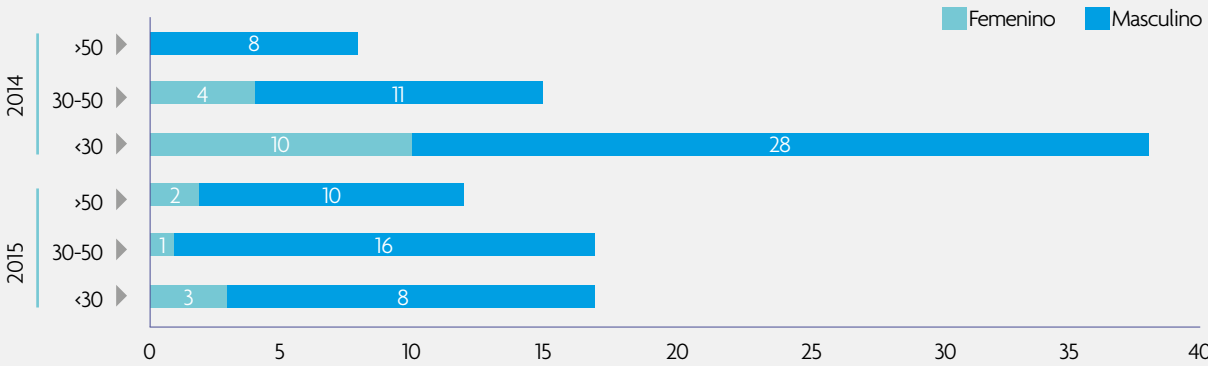
G4-LA1 número y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por edad, sexo y región

a. Indique el número y el índice de nuevas contrataciones laborales en el periodo objeto de la memoria, desglosados por edad, sexo y región.

* Total por sexo y edad - Rotación	2015			2014			Variación		
Género	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Femenino	3	1	2	10	4		-7	-3	2
Masculino	8	16	10	28	11	8	-20	5	2
Gran total	11	17	12	38	15	8	-27	2	4

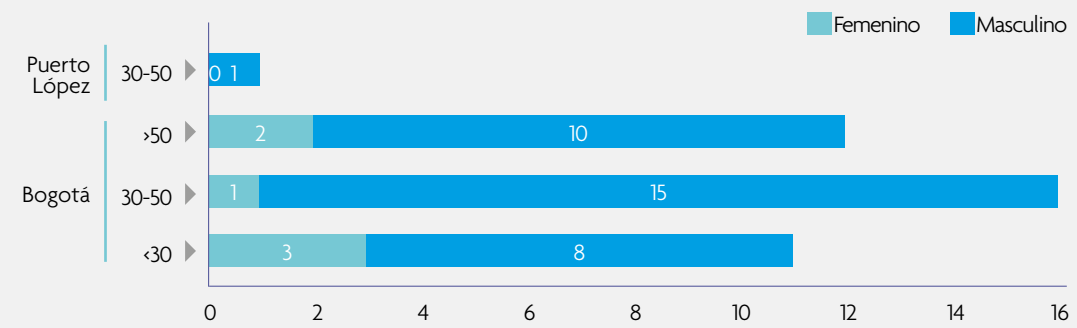
* Según sexo, edad y región	2015				
	Bogotá			Puerto López	Total
	<30	30-50	>50	30-50	
Femenino	3	1	2	0	6
Masculino	8	15	10	1	34
Total	11	16	12	1	40

Tasa de contrataciones 2015-2014, según edades y sexo



5.1 Laborales

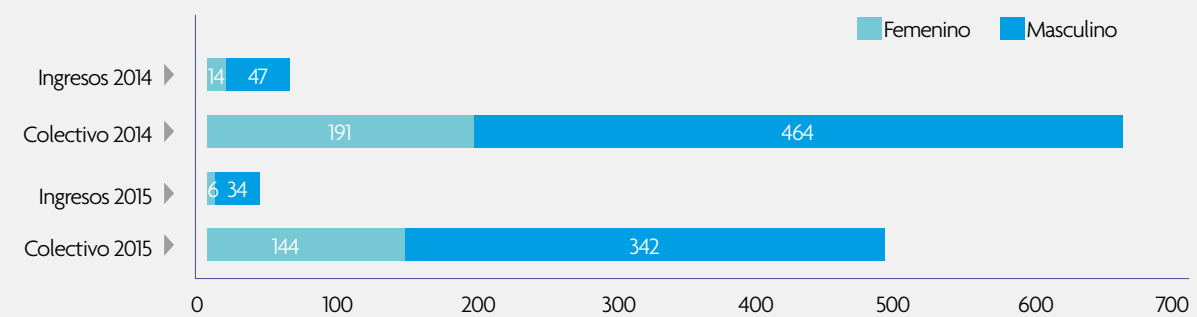
Tasa de contrataciones 2015-2014,
según región y sexo



b. Indique el número y la tasa de rotación de empleados en el periodo objeto de la memoria, desglosados por edad, sexo y región.

* Total	2015		2014		Variación	
Género	Colectivo 2015	Ingresos 2015	Colectivo 2014	Ingresos 2014	Colectivo	Ingresos
Femenino	144	6	191	14	-47	-8
Masculino	342	34	464	47	-122	-13
Total	486	40	655	61	-169	-21

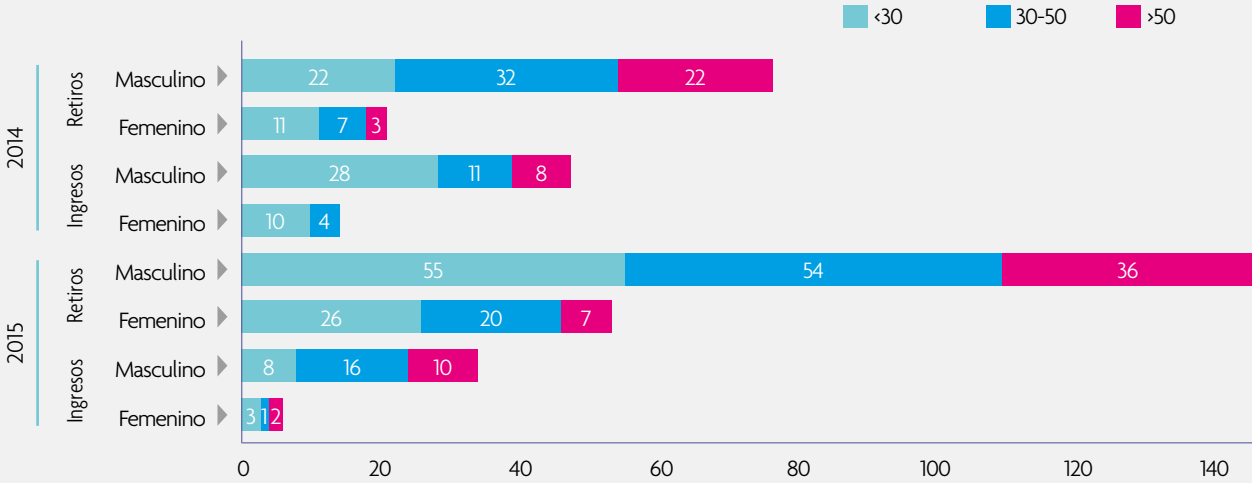
Tasa de contratación total 2015-2014,
según sexo



5.1 Laborales

	2015				2014				Rotación	Personal a dic. 2016 - Distribuido por edades
* Por sexo y edad	Ingresos		Retiros		Ingresos		Retiros			
Grupo edad	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino		
<30	3	8	26	55	10	28	11	22	58%	140
30-50	1	16	20	54	4	11	7	32	28%	264
>50	2	10	7	36		8	3	22	52%	82
Total	6	34	53	145	14	47	21	76	41%	486

Ingresos y retiros 2015-2014



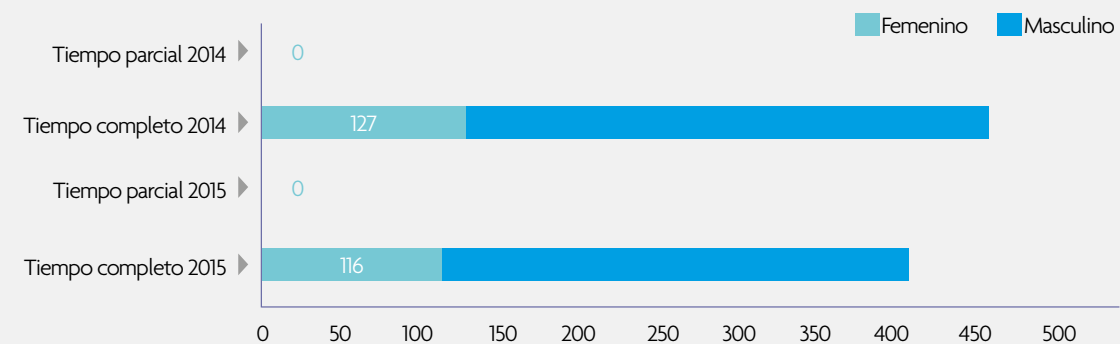
* Por sexo y región	2015		2014		Variación	
Nacionalidad	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Argentina	0	2	0	3	0	-1
Colombiana	140	335	187	454	-47	-119
Francesa	0	1	0	1	0	0
Italiana	0	3	0	3	0	0
Venezolana	4	1	4	3	0	-2
Total	144	342	191	464	-47	-122

5.1 Laborales

G4-LA2 prestaciones sociales para los empleados a jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o a media jornada, desglosadas por ubicaciones
significativas de actividad

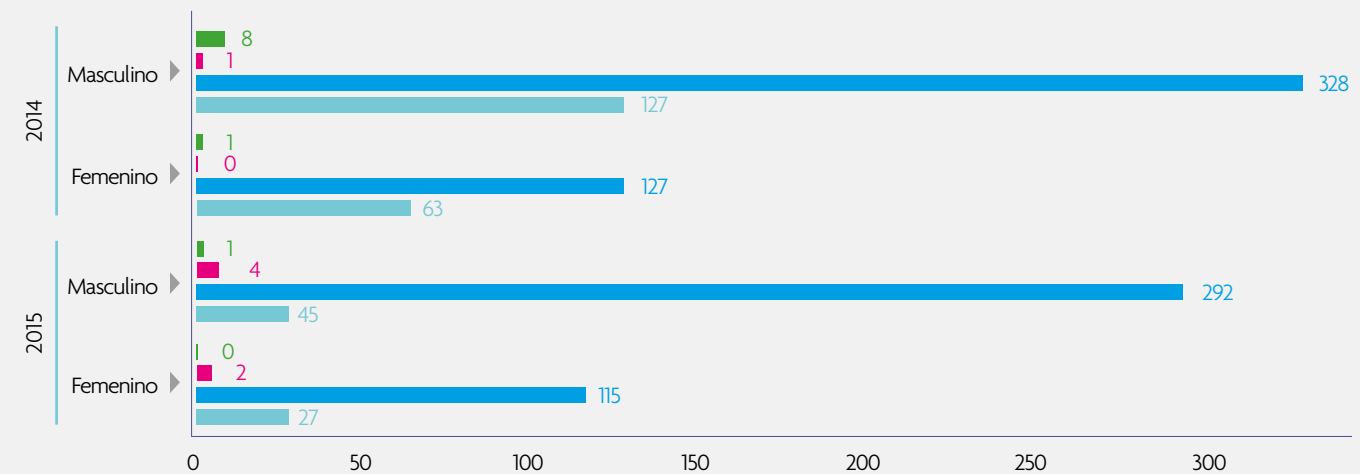
Colaboradores contratados a término indefinido, desglosados por tipo de jornada
según sexo

	Tiempo completo 2015	Tiempo parcial 2015	Tiempo completo 2014	Tiempo parcial 2014
Femenino	115	0	127	0
Masculino	292	0	328	0
Gran total	407	0	455	0



Colaboradores por tipo de contrato
según sexo

	2015		2014		Variación	
Contrato	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Fijo	27	45	63	127	-36	-82
Indefinido	115	292	127	328	-12	-36
Obra	2	4	0	1	2	3
Servicios	0	1	1	8	-1	-7
Gran total	144	342	191	464	-47	-122



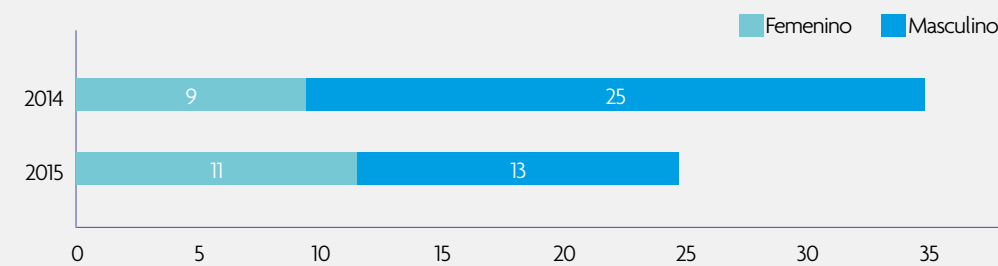
5.1 Laborales

G4-LA3 índices de reincorporación al trabajo y retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo

a. Indique el número de empleados, desglosados por sexo, que tuvieron derecho a una baja por maternidad o paternidad.

Género	2015	2014	Variación
Femenino	11	9	2
Masculino	13	25	-12
Total	24	34	-10

Colaboradores que disfrutaron de licencia de maternidad o paternidad



b. Indique el número de empleados, desglosados por sexo, que ejercieron su derecho a baja por maternidad o paternidad

Género	2015		2014	
	Derecho	Disfrutaron	Derecho	Disfrutaron
Femenino	11	11	9	9
Masculino	13	13	25	25
Total	24	24	34	34

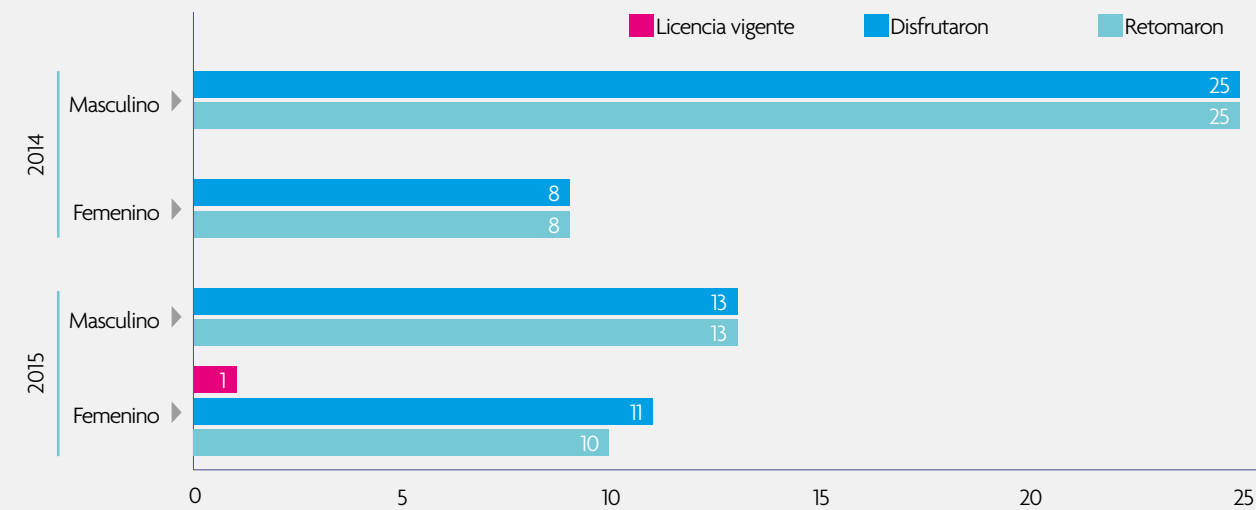
5.1 Laborales

c. Indique el número de empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizase su baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo.

Género	2015			2014		
	Disfrutaron	Retornaron	Licencia vigente	Disfrutaron	Retornaron	Licencia vigente
Femenino	11	10	1	9	9	0
Masculino	13	13	0	25	25	0
Total	24	23	1	34	34	0

Género	2015		2014	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Disfrutaron	11	13	9	25
Retornaron	10	13	9	25
Licencia vigente	1	0	0	0
Total	21	26	18	50

Personal que se incorporó al trabajo después de su licencia de **maternidad o paternidad**

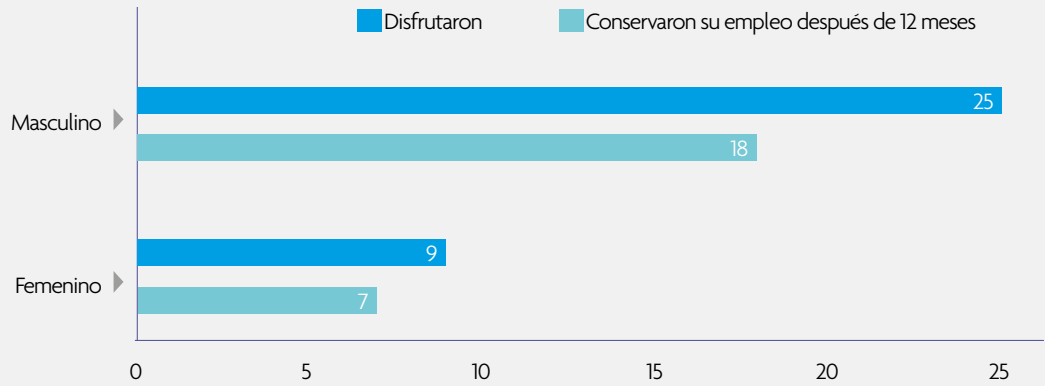


5.1 Laborales

d. Indique el 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 - 2015	
	Femenino	Masculino
Disfrutaron	9	25
Conservaron su empleo después de 12 meses	7	18
Total	16	43

Personal que conservó su trabajo después de 12 meses



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

Género	2015			
	Total licencias	Total retornos	Licencias vigentes	Índice de reincorporación al trabajo
Femenino	11	10	1	90,9%
Masculino	13	13	0	100,0%
Total	24	23	1	95,8%

Género	2014-2015		
	Derecho licencia	Conservaron su empleo después de 12 meses	Índice de retención
Femenino	9	7	78%
Masculino	25	18	72%
Total	34	25	74%

5.2 Órganos de gobierno

5.2 Órganos de gobierno

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

a. Indique qué porcentaje de personas pertenecientes a las siguientes categorías de diversidad forma parte de los órganos de gobierno de la organización:

- sexo;
- edad: menos de 30 años, entre 30 y 50, más de 50;
- grupos minoritarios, y
- otros indicadores de diversidad, si procede.

Órganos de gobierno por rango de edad y sexo

Género	Rango de edad	
	30-50	>50
Femenino	2	0
Masculino	2	5
Total	4	5

Personal de la empresa por rango de edad y sexo

Género	Rango de edad		
	<30	30-50	>50
Femenino	44	87	13
Masculino	96	177	69
Total	140	264	82

Órganos de gobierno por rango de edad y sexo (%)

Género	Rango de edad		TOTAL
	30-50	>50	
Femenino	2,30%	0,00%	1,39%
Masculino	1,13%	7,25%	2,05%
Total	3,43%	7,25%	1,85%

Órganos de gobierno por rango de edad y nacionalidad

Género	Colombiana		Italiana		TOTAL
	30-50	>50	30-50	>50	
Femenino	2	0	0	0	2
Masculino	1	5	1	0	7
Total	3	5	1	0	9

Órganos de gobierno por rango de edad y nacionalidad (%)

Género	Colombiana		Italiana	TOTAL
	30-50	>50	30-50	
Femenino	2,4%	0,0%	0%	1,4%
Masculino	0,6%	7,4%	0,5	2,0%
Total	3,0%	7,4%	50%	1,9%

5.2 Órganos de gobierno

Personal de la empresa por rango de edad y nacionalidad

Género	Colombiana			Italiana			Francesa			Venezolana			Argentina			TOTAL
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Femenino	44	83	13	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	144
Masculino	96	171	68	0	2	1	0	1	0	0	1	0	0	2	0	342
Total	140	254	81	0	2	1	0	1	0	0	5	0	0	2	0	486

b. Indique qué porcentaje de los empleados pertenecen a las siguientes categorías de diversidad, desglosado por categoría profesional:

- Sexo;
- Edad: menos de 30 años, entre 30 y 50, más de 50;
- Grupos minoritarios, y
- Otros indicadores de diversidad, si procede.

Personal de la compañía por categoría profesional, edad y sexo

Género	Auxiliares			Profesional			Técnico/Tecnólogo			Total
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Femenino	0	18	3	28	52	6	16	17	4	144
Masculino	1	3	11	72	152	47	23	22	11	342
Total	1	21	14	100	204	53	39	39	15	486

Personal de la compañía por categoría, sexo, edad y nacionalidad

	Argentina	Colombiana						Francesa	Italiana		Venezolana	
	Masculino	Femenino			Masculino			Masculino	Masculino		Femenino	Masculino
Categoría	30-50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	30-50	30-50	>50	30-50	30-50
Gerencia Comercial		0,21%	0,21%			0,62%	0,41%					
Programación y Control		0,41%	0,62%		0,41%	1,03%	0,41%		0,21%			
Otros Soportes Administrativos			0,21%				0,00%					
Administración y Finanzas		0,41%	1,03%	0,21%	0,21%	0,62%	0,21%					
Gerencias			0,41%			0,21%	0,41%		0,21%			
Gestión Humana		0,82%	0,41%	0,21%	0,21%	0,21%	0,00%					
Tecnologías Informáticas		0,21%	0,41%		0,82%	1,44%	0,00%					
Otros Soportes		0,21%	3,70%	0,62%	0,21%	0,21%	0,62%					
Calidad, HSE, Seguridad		0,41%	0,41%	0,41%		0,82%	0,62%					
Departamentos de Ingeniería	0,41%	5,35%	6,79%	0,82%	14,40%	23,87%	6,38%				0,62%	0,21%
Construcción						1,44%	1,23%					
Proceso		0,82%	1,23%	0,21%	3,09%	2,47%	0,62%	0,21%			0,21%	
Compras		0,21%	1,03%		0,41%	1,03%	0,62%					
Dirección de Proyectos			0,62%	0,00%		1,23%	2,26%			0,21%		
Nuevas Tecnologías							0,21%					
Gran total	0,41%	9,05%	17,08%	2,67%	19,75%	35,19%	13,99%	0,21%	0,41%	0,21%	0,82%	0,21%



Calle 38 8-62
Teléfono: +57 (1) 3320200
Bogotá D.C.
www.tipiel.com.co

