Informe de Sostenibilidad

Tipiel 2016

Agradecemos la colaboración de los directivos de departamentos de Tipiel y a sus equipos de trabajo por su valiosa participación en la elaboración del presente reporte:

Riccardo Nicoletti
Gerente General

Leonardo Gracia
Gerente Operativo

Liliana Sánchez
Gerente Administrativa y Financiera

Gilberto Beltrán
Gerente Comercial

Sonia Vargas
Gerente de Gestión Humana, Tecnología Informática y Logística

Adriana Rugeles Romero
Coordinadora RSE

Alba Mireya Sandoval
Jefe Departamento de HSE

Jaime Rueda
Jefe Departamento de QA/QC

Raúl Moreno
Jefe Departamento de Compras

María Camila Higuera
Al Área de Comunicaciones

Diseño y Diagramación
good ;)

Tabla de Contenido

1. Declaración del Gerente General 4
2. Perfil de la compañía 6
3. Sobre este informe 16
4. Nuestros compromisos: 21
   - *Con nuestras personas* *22*
   - *Con el medioambiente* *35*
   - *Con nuestros clientes* *41*
   - *Con nuestro entorno social* *56*
   - *Con nuestros proveedores* *61*
5. Tabla GRI 66
6. Anexos 71

1

Declaración del Gerente General

Riccardo Nicoletti

En el marco de nuestra gestión de la sostenibilidad durante 2016, dimos continuidad a las estrategias de ajuste a las condiciones macroeconómicas generales y a las particulares del sector de hidrocarburos, con el fin de asegurar el desarrollo de la empresa con la menor afectación posible a las partes interesadas.

La composición de nuestros clientes mantuvo una distribución similar a la del año anterior, con una tendencia creciente de participación del Grupo Technip, con el cual desarrollamos proyectos en diversas partes del mundo, fortaleciendo las capacidades de nuestros equipos de asumir el reto de gestionar conocimiento en proyectos de alta complejidad técnica y en diversas condiciones culturales, todo lo cual se refleja en una mayor solidez de la organización para asumir los cambios y aprender de ellos. Entre este tipo de proyectos podemos mencionar, por ejemplo, los de ingeniería detallada para la ampliación de la Refinería de Gazpromneft, en Omsk, Rusia, y el de reconversión de la Refinería La Mède a biorrefinería para la producción de biodiesel, de propiedad de Total, en Marsella, Francia.

En el contexto de Latinoamérica y Colombia, con proyectos tales como el Contrato marco con Pluspetrol en Perú, para el sostenimiento de la producción y de la integridad de las instalaciones para el desarrollo de los campos asociados a Camisea en la selva peruana, y el de la Planta de secado de gas de Termoyopal en el departamento de Casanare, Colombia, dan cuenta de nuestra solidez para atender de manera oportuna y efectiva diversos frentes de trabajo.

El ajuste organizacional ha estado en correspondencia con las condiciones del mercado, siempre bajo la premisa de atender los requerimientos de los clientes sin afectar la calidad de los servicios; en alianza con los proveedores y con la idoneidad del equipo de profesionales que conforma la empresa, hemos asumido el reto de fortalecer la productividad y competitividad del negocio.

Ha sido prioritario para la organización adelantar los cambios en un marco de legalidad y de respeto por los compromisos adquiridos.

Seguimos gestionando los 10 principios del Pacto Global y, en el marco del Sistema de Responsabilidad Social Empresarial, dimos continuidad a nuestro enfoque transversal de trabajar y hacer equipo con proyectos, iniciativas y organizaciones que aporten a la construcción de paz y al respeto de los derechos humanos. Por eso dedicamos esfuerzos y diversos tipos de recursos a los proyectos de desarrollo comunitario y social en Barrancabermeja, a iniciativas como Guías Colombia, y a los proyectos gestionados por la Fundación Empresarios por la Educación y la Fundación Ideas para la Paz.

Nuestra tarea de desarrollar los ajustes estratégicos con la menor afectación posible a las partes interesadas se refleja también en que el índice de satisfacción de nuestros clientes fue del 96%; en las condiciones propias de operación mediante las cuales paulatinamente incursionamos en nuevos sectores; en haber obtenido otro año consecutivo la certificación como Top Employer para Colombia y Latinoamérica; en el alto desempeño en HSE, por lo cual fuimos galardonados por el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) con la Cruz Esmeralda, gracias al puntaje de 101 de los requisitos auditados, y, por estar entre las 13 entidades mejor evaluadas, obtuvimos el premio RUC.

El sistema de autocontrol y gestión del riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo se fortaleció en este periodo. No enfrentamos ningún tipo de operación sospechosa, optimizamos nuestros procesos de debida diligencia con las contrapartes, sensibilizamos a los colaboradores sobre el tema y dimos los primeros pasos para adaptar el sistema a los cambios requeridos por la normatividad.

El relacionamiento con la cadena de suministro estuvo referido a asegurar el conocimiento básico y a interactuar integralmente con los proveedores para la gestión de los bienes o servicios requeridos y para identificar oportunidades de optimización de costos que nos permitieran mejorar las condiciones de oferta y de prestación de servicios a los clientes.

Somos parte de una compañía con nuevas dimensiones que continúa con el interés genuino de asumir los retos que plantea el incierto panorama sectorial y macroeconómico sin dejar de lado nuestra capacidad de modificar de manera positiva el entorno, por medio del justo balance de la gestión de los aspectos sociales, ambientales y económicos que venimos trabajando.

Riccardo Nicoletti

G4-1
G4-13

2 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

Nuestra empresa desarrolla servicios de ingeniería en los sectores de petróleo y gas, infraestructura, energía, química fina, agroindustria y biocombustibles en Colombia, Latinoamérica y en el nivel mundial como parte del Grupo Technip. Desde nuestra sede en Bogotá D.C., cubrimos la totalidad de la demanda de servicios en los países donde se desarrollan los proyectos.

Durante 2016, llevamos a cabo actividades en Perú, Panamá y México, así como en Rusia, Italia, Corea y Francia, entre otros, en la ejecución de los proyectos que trabajamos en sinergia con el Grupo Technip.

Servicios y operación

Prestamos servicios en las diferentes fases de la ingeniería, tales como:

* Estudios conceptuales y de factibilidad.
* Ingenierías básicas y de detalle.
* Dirección y administración de proyectos.
* Gerencia y supervisión a la construcción.
* Gestión de compras.
* Construcción de plantas.
* Arranque y operación de plantas.
* Interventoría.
* Entrenamiento del personal del cliente.

Accionistas

La composición accionaria en la empresa no presentó modificaciones significativas durante el periodo de este reporte.

GRUPO DE INVERSIONES suramericana

Technip TECHNIP ITALY

Technip

Inversiones Ascona

G4-3
G4-4
G4-5
G4-6
G4-7
G4-8
G4-9

Tipiel en cifras

Las diversas estrategias establecidas para sobrellevar la caída en los precios del petróleo que ha afectado al sector desde 2015, han sido efectivas para mantener la operación de la empresa con tendencias decrecientes en las horas ejecutadas y en los ingresos operacionales, que se reflejan en los ajustes al tamaño de la planta de personal de acuerdo con la demanda de los proyectos.

G4-6
G4-8
G4-9
G4-10
G4-13

Horas contratadas, ingresos operacionales y utilidad operativa

Horas contratadas

Colaboradores

Horas de entrenamiento

2016

618.000
385
6.400

2015

930.000
486
20.500

2014

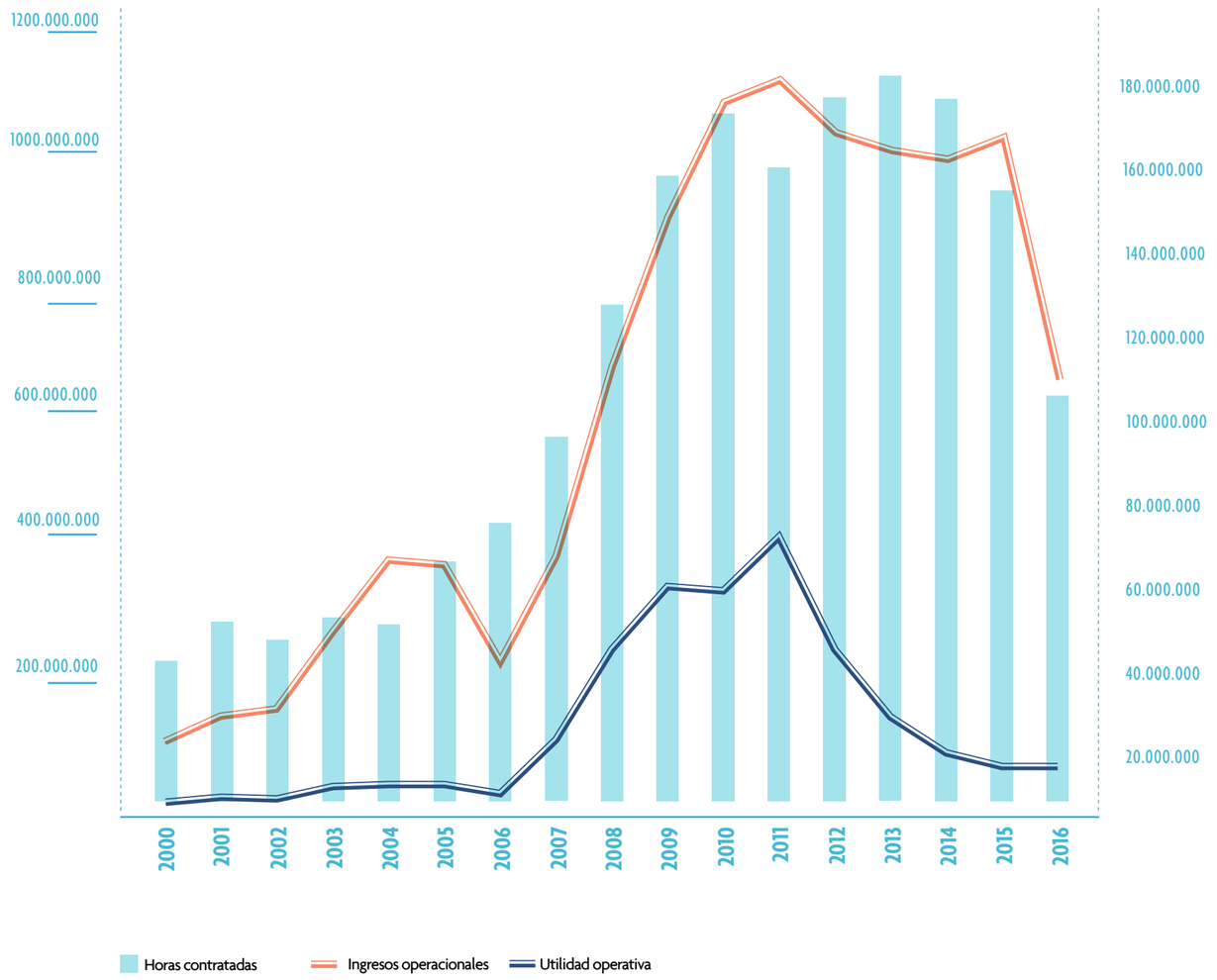
1.069.000
710
51.000

2013

1.104.000
688
74.000

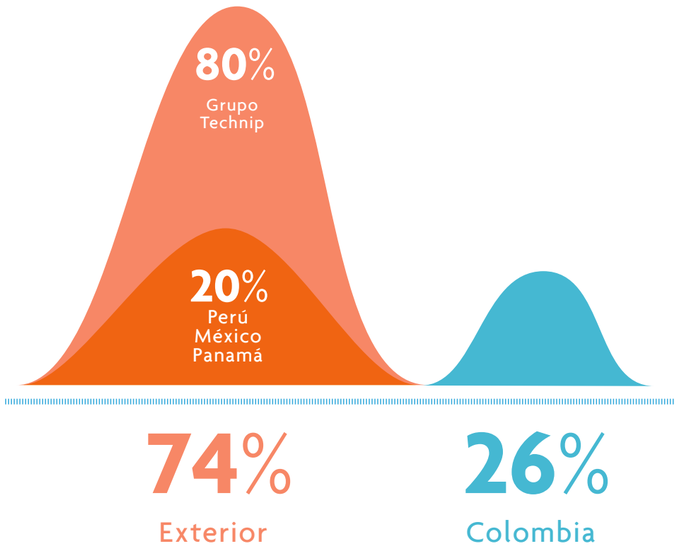
2012

1.071.000
684
69.000



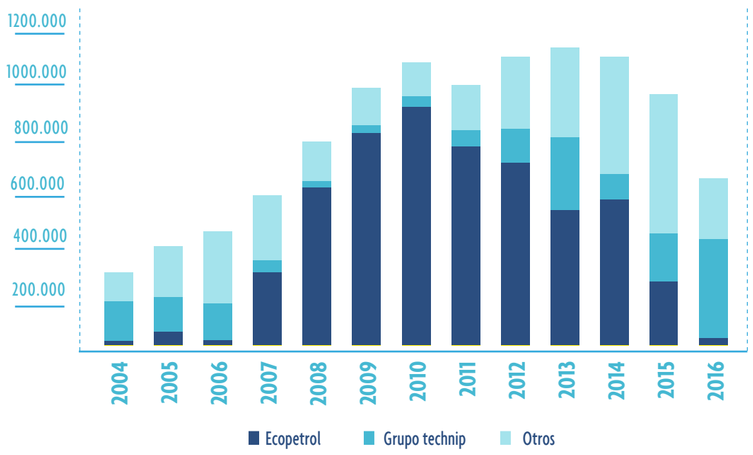
Entre dichas estrategias, la sinergia con el Grupo Technip ha sido esencial para ampliar la prestación de nuestros servicios de ingeniería a diversas partes del mundo. Durante 2016, el 74% de las horas ejecutadas fueron en el exterior, de las cuales aproximadamente el 80% con el Grupo Technip y el 20% restante en Perú, México o Panamá.

2016 Horas ejecutadas

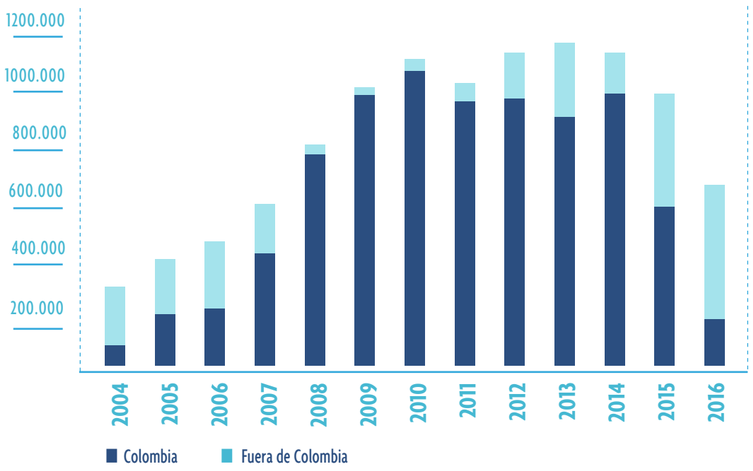


Las gráficas ilustran los cambios en la composición tanto de los clientes como de los mercados, donde se ratifica la mayor participación del Grupo Technip y, por tanto, también de las horas contratadas en mercados internacionales.

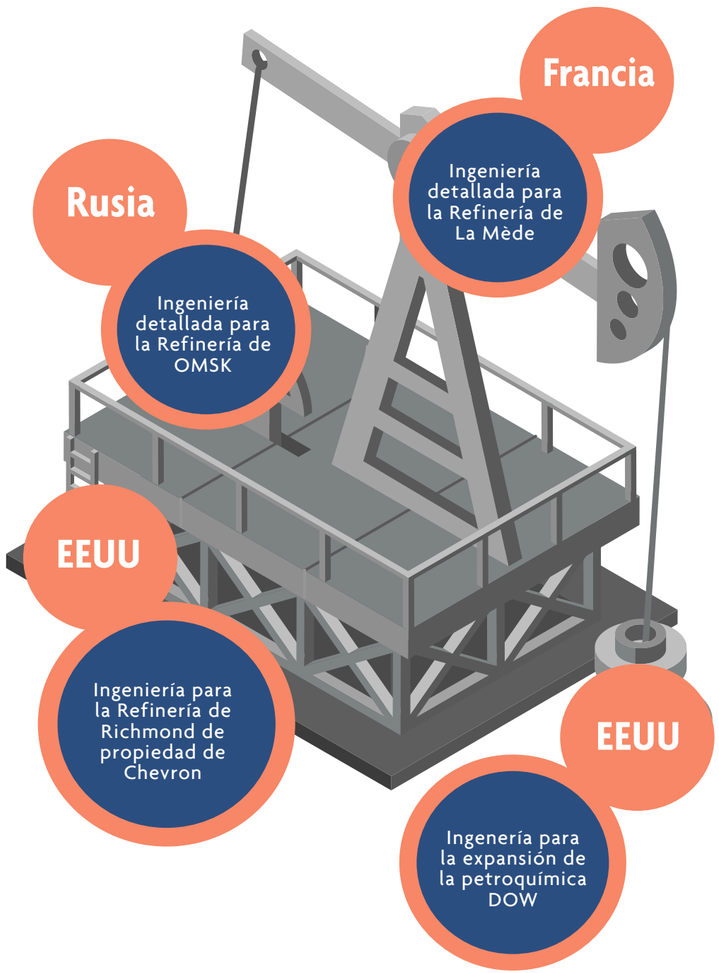
Horas contratadas, según clientes 2004 - 2016



Horas contratadas, según mercados 2004 - 2016



Con el Grupo Technip participamos, entre otros, en los siguientes proyectos:



Resultados económicos positivos para asegurar la viabilidad del negocio

G4-17
G4-EC1
G4-EC3

Los procesos rigurosos y sistemáticos de planeación, seguimiento y control presupuestal realizado por las diferentes áreas de la Gerencia Administrativa y Financiera (Nómina y Finanzas, Contabilidad Industrial, Contabilidad y Tesorería) han sido definitivos para que la Gerencia General y la alta dirección tracen las estrategias necesarias para ajustar la organización a las condiciones sectoriales sin poner en riesgo el cumplimiento de nuestros compromisos técnicos y de calidad con los clientes, así como laborales, comerciales, administrativos, tributarios, sociales, financieros y económicos y de HSE, aun en medio de un leve decrecimiento de las utilidades operativas.

Esto es posible también gracias al aporte de los diferentes departamentos de la compañía que, además de establecer presupuestos ajustados a la realidad sectorial, adelantan un proceso de seguimiento a las metas presupuestales en las condiciones de calidad y competitividad que se requieren para asegurar la permanencia de la empresa, que, no obstante su cambio de tamaño, mantiene su compromiso de gestionar los objetivos económicos, sociales y ambientales con la menor afectación posible en sus procesos de relacionamiento con las partes interesadas.

La información financiera de la empresa contendida en la base de datos de las Superintendencia de Sociedades se puede consultar en el siguiente enlace:

http://sie.supersociedades.gov.co/(S(lhgmj3w3k4w1hcp3d4xxgtvq))/Pages/Default.aspx#/empresa

Valor económico directo generado y distribuido

Valor económico, directo, generado ($millones)	2013	2014	2015	2016
Ingresos por ventas netas	148.195	146.285	150.553	95.817
Ingresos por inversiones financieras	2.646	2.185	99	84
Ingresos por ventas de propiedad, planta y equipo	-	-	-	3
Total	**150.840,88**	**148.469,90**	**150.652,09**	**95.904,30**

Valor económico, directo, distribuido ($millones)	2013	2014	2015	2016
Pagos a proveedores	55.365	49.889	39.376	28.087
Salarios y beneficios sociales para los empleados				
Salarios y prestaciones	66.246	74.394	68.064	44.167
Beneficios sociales (auxilios, contribución fondos mutuos inversión, apoyo educación superior, formación y entrenamiento, bienestar y calidad de vida)	4.342	4.917	4.283	2.785
Tasas e impuestos brutos	11.508	8.665	10.887	16.557
Inversiones en la comunidad	216	366	389	129
Pagos a proveedores de fondos				
Dividendos pagados a accionistas	19.008	8.184	-	-
Distribución reservas capital de trabajo	-	-	60.000	-
Intereses pagados a préstamos	-	-	467	1.050
Total	**156.685**	**146.415**	**183.465**	**92.776**

Nota: *Las cifras financieras de 2015 y 2016 están reportadas bajo las normas NIIF (internacionales); las que corresponden a años anteriores están bajo las normas Colgaap (locales).*

Cadena de suministro

G4-12
G4-16

En la continuidad del negocio de Tipiel incide la efectividad de la articulación con la cadena de suministro y el valor que aportan los proveedores para ofrecer condiciones óptimas de servicios a nuestros clientes. Tal como lo reportamos en informes anteriores y en el capítulo de *"Nuestros proveedores como aliados estratégicos"* de este reporte, hemos avanzado en el conocimiento de nuestra cadena de suministro, para trazar en el mediano y largo plazo iniciativas que promuevan el trabajo cooperativo y la eficiencia, que ayudan a los proveedores a ser más competitivos y a ofrecer mayor calidad a bajos costos, tal como lo reportamos en el capítulo de nuestros compromisos.

Certificaciones, asociaciones y organizaciones

G4-15

Estamos certificados por Bureau Veritas en los sistemas de gestión. Pertenecemos a las asociaciones, agremiaciones e iniciativas que se listan a continuación:

ISO 9001
ISO 18001
ISO 14001

BUREAU VERITAS Certification

Nacionales

- Asociación Nacional de Empresarios de Colombia
- Cámara Colombiana de Bienes y Servicios Petroleros
- Cámara Colombiana de Infraestructura
- Cámara de Comercio Italiana para Colombia
- Cámara Colombiana de la Construcción
- Cámara de Comercio de Bogotá
- Corporación Reconciliación Colombia
- Fundación Empresarios por la Educación
- Fundación Ideas para la Paz
- Guías Colombia - Iniciativa multiactor
- Red Local de Pacto Global en Colombia
- Corporación 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

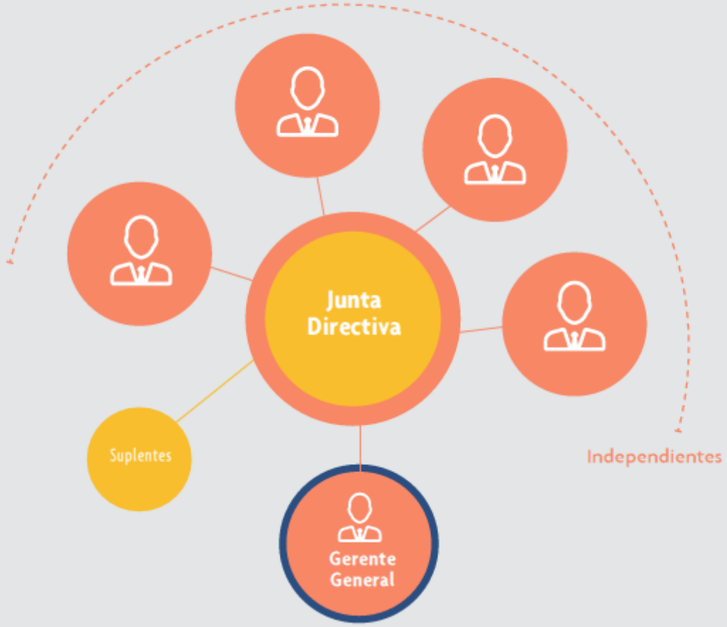
La composición del Gobierno Corporativo no sufrió ninguna modificación significativa. La Junta Directiva está compuesta por un total de cinco miembros y los suplentes, cuatro de los cuales son independientes, y el Gerente General, que responde a actividades administrativas en la empresa. En el Comité Ejecutivo, como instancia de consulta del Gerente General para el análisis y toma de decisiones, participan las gerencias Operativa, Administración y Finanzas, Comercial, Gestión Humana, y los directores de Proyectos, de Producción, de Mercadeo Estratégico, Nuevas Tecnologías y Licencias, de Proceso y de Programación y Control de Costos.

Adicionalmente, existen otros comités de apoyo para el desarrollo de la empresa, que interactúan con la alta dirección y aportan sus análisis y procesos de evaluación de desempeño para retroalimentar la toma de decisiones sobre las estrategias empresariales. Cada una de las instancias de gobierno tiene establecidos los protocolos internos de funcionamiento y regulación, de acuerdo con el ámbito de acción.

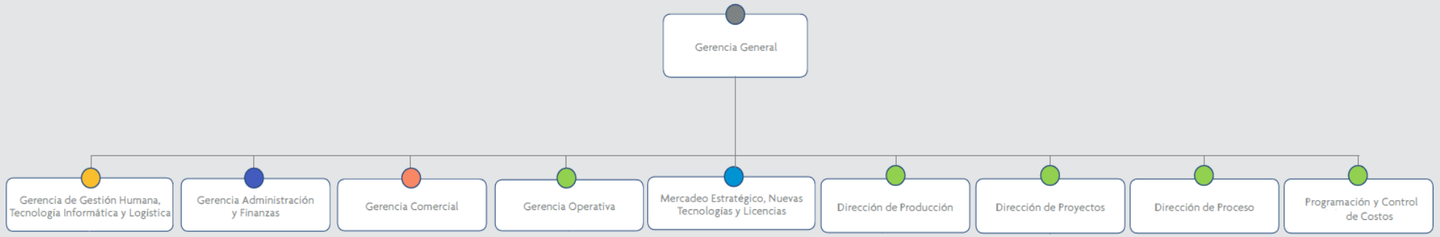
El reporte de sostenibilidad es preparado por integrantes de las gerencias Operativa, Administración y Finanzas, Comercial y Gestión Humana, y por los departamentos de HSE, Compras y Calidad, así como por el área de Responsabilidad Social Empresarial. El Gerente General establece su declaratoria anual y revisa el informe que cada una de las instancias ha remitido, para que el área de RSE coordine la producción final del informe anual.

G4-34
G4-37
G4-38
G4-39
G4-48

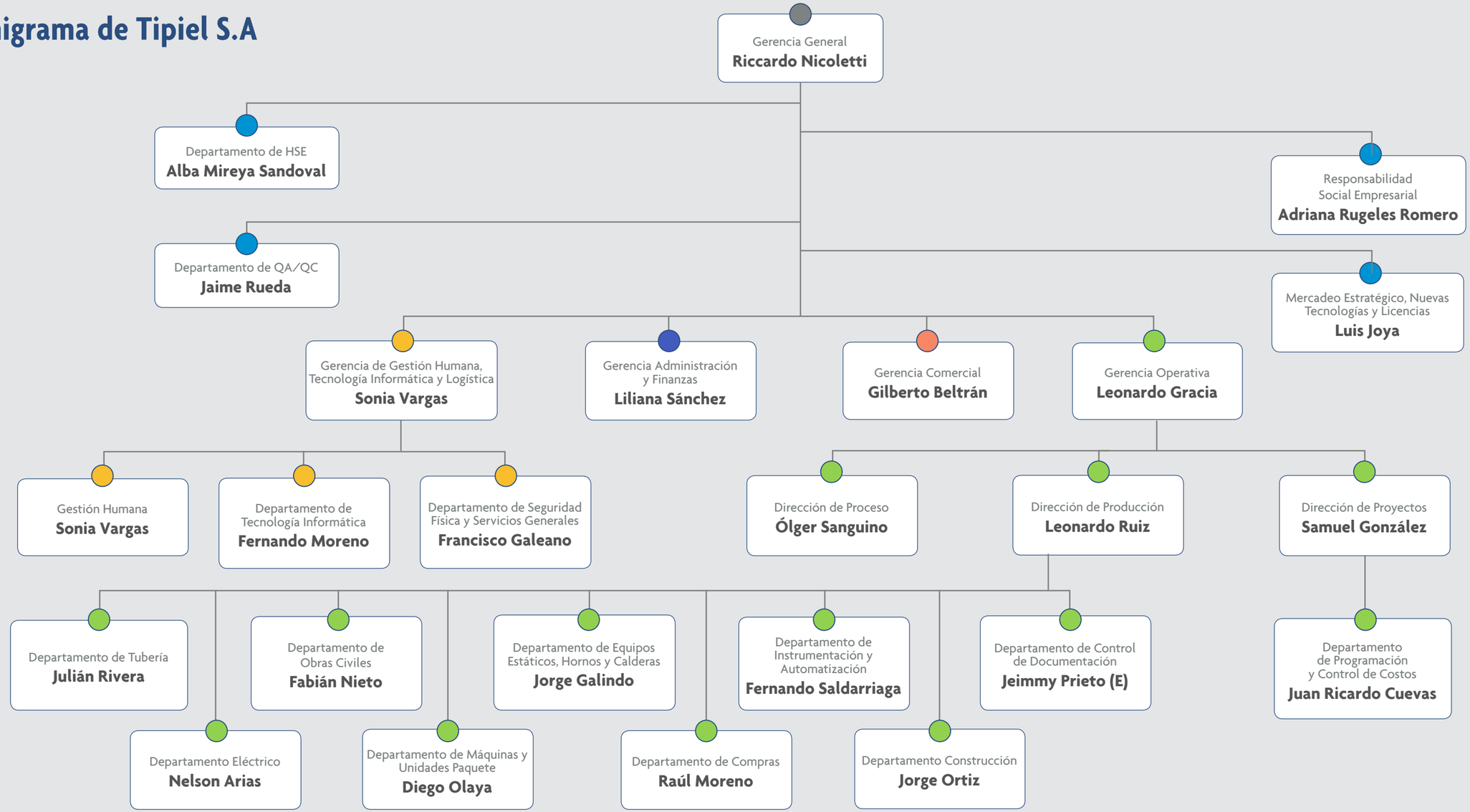
Composición de la Junta Directiva



Composición del comité ejecutivo



Organigrama de Tipiel S.A



Gestión de la ética

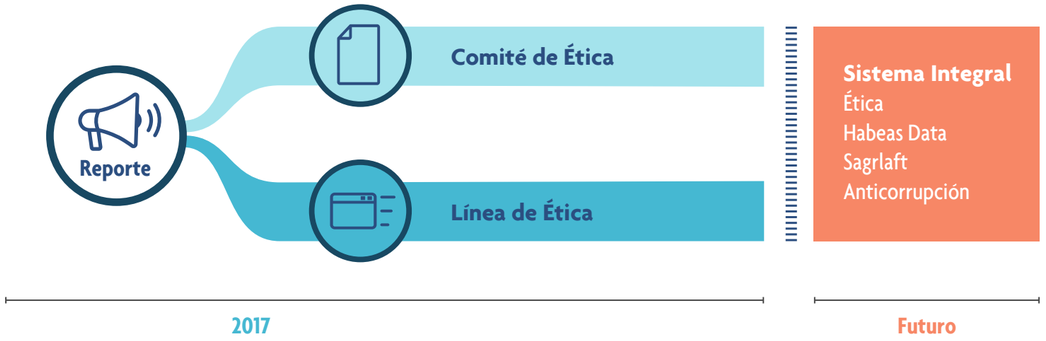
G4-56
G4-57
G4-58
G4-SO3
G4-SO4
G4-SO5

En el transcurso del año, las personas que de alguna manera modificaron su forma de vinculación a la empresa, actualizaron la declaración de conflictos de interés. La sensibilización sobre los alcances del código se realiza tanto en la inducción al nuevo empleado como en el proceso de formación del grupo de profesionales del Programa de Gerencia de Proyectos Sostenible – GPS, particularmente en la sesión de Responsabilidad profesional y social.

Durante el periodo, ninguna de las partes interesadas reportó faltas al Código de Ética en la compañía. El código establece que existen dos canales de reporte: de una parte, por medio de una comunicación dirigida al Comité de Ética y de otro lado, por medio de la línea ética, cuya dirección está publicada en la página web y en la intranet de la compañía.

Si bien el código establece una directriz general del manejo de un reporte sobre una falta al Código de Ética, es necesario fortalecer el procedimiento para investigarla, siempre en el marco de la debida diligencia, considerando la normatividad vigente y la reglamentación interna, lo cual está previsto para desarrollar durante 2017. En el largo plazo se requiere articular en un sistema más integral los procesos de gestión y sensibilización sobre la ética, ***habeas data***, ***Sagrlaft*** y anticorrupción.

Manejo de un reporte



Desayuno con la Gerencia 2016

Gestión de riesgos de corrupción

Con base en las directrices del Grupo Technip, se llevan a cabo las medidas de control del riesgo de corrupción, por medio de las auditorías periódicas que el área de Control interno realiza a los cargos y funcionarios que la compañía ha identificado con mayor grado de exposición al fenómeno. Los resultados de estas auditorías son analizados en las revisiones gerenciales periódicas y se complementan con los que arrojan los procedimientos adicionales de gestión de riesgos de lavado de activos y financiación del terrorismo.

El hecho relevante es que no hubo ningún tipo de afectación en la empresa relacionado con riesgos de corrupción ni reporte de operaciones sospechosas relacionadas con el lavado de activos.

Comunicación estratégica

La comunicación organizacional, transversal a la gestión de la compañía, está bajo responsabilidad del Departamento de Gestión Humana. La estrategia comprende tanto las necesidades internas y externas de comunicación, como los aspectos de orden permanente y los particulares o esporádicos.

Las actividades de cada plan surgen de diferentes diagnósticos organizacionales que permiten conocer las brechas comunicacionales de la compañía, con el objetivo de mitigarlas y trabajar en pro de una comunicación efectiva, transparente y transversal.

Plan regular de comunicaciones.

Comprende el conjunto de actividades para atender las necesidades permanentes de comunicación.

Los medios de información se refieren a correos electrónicos corporativos, fondos de escritorio, los impresos –tales como pendones y afiches– y el boletín virtual interno Tipiel en Contacto, que contiene notas sobre hechos relevantes en diferentes ámbitos de la compañía y se remite cada mes a la totalidad de los colaboradores.

Durante el primer bimestre de cada año, el Área de Comunicaciones organiza el evento Tipiel en Camino, que convoca a los empleados para que la Gerencia General comparta los resultados del año anterior y exponga las nuevas perspectivas empresariales.

Los desayunos con la Gerencia General y un promedio de 14 colaboradores en cada evento, tienen el propósito de compartir experiencias e inquietudes relacionadas con la compañía. En el 2016 se realizaron ocho encuentros.

Comunicación Externa

La gestión de la comunicación externa es un trabajo conjunto entre la Gerencia General y el Área de Comunicaciones. Considera la participación de la empresa en eventos diversos; por ejemplo, Expo Oil & Gas, como un espacio de encuentro de clientes y proveedores del sector de hidrocarburos y la feria laboral organizada por la Unidad de Conocimiento del Grupo Sura, en la que se promociona la imagen de la compañía y se busca posicionar la marca. La página web y las redes sociales hacen parte de esta línea de comunicación.

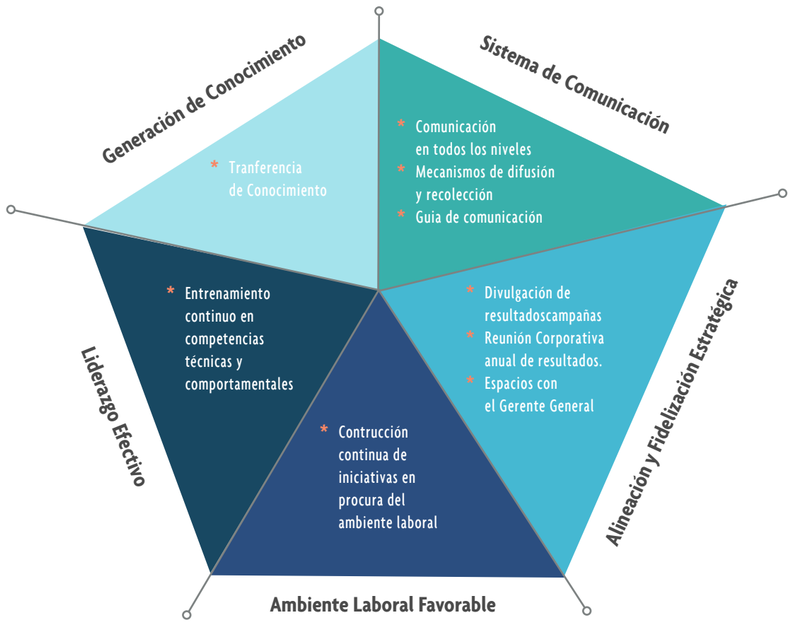
Plan Integral de comunicación estratégica

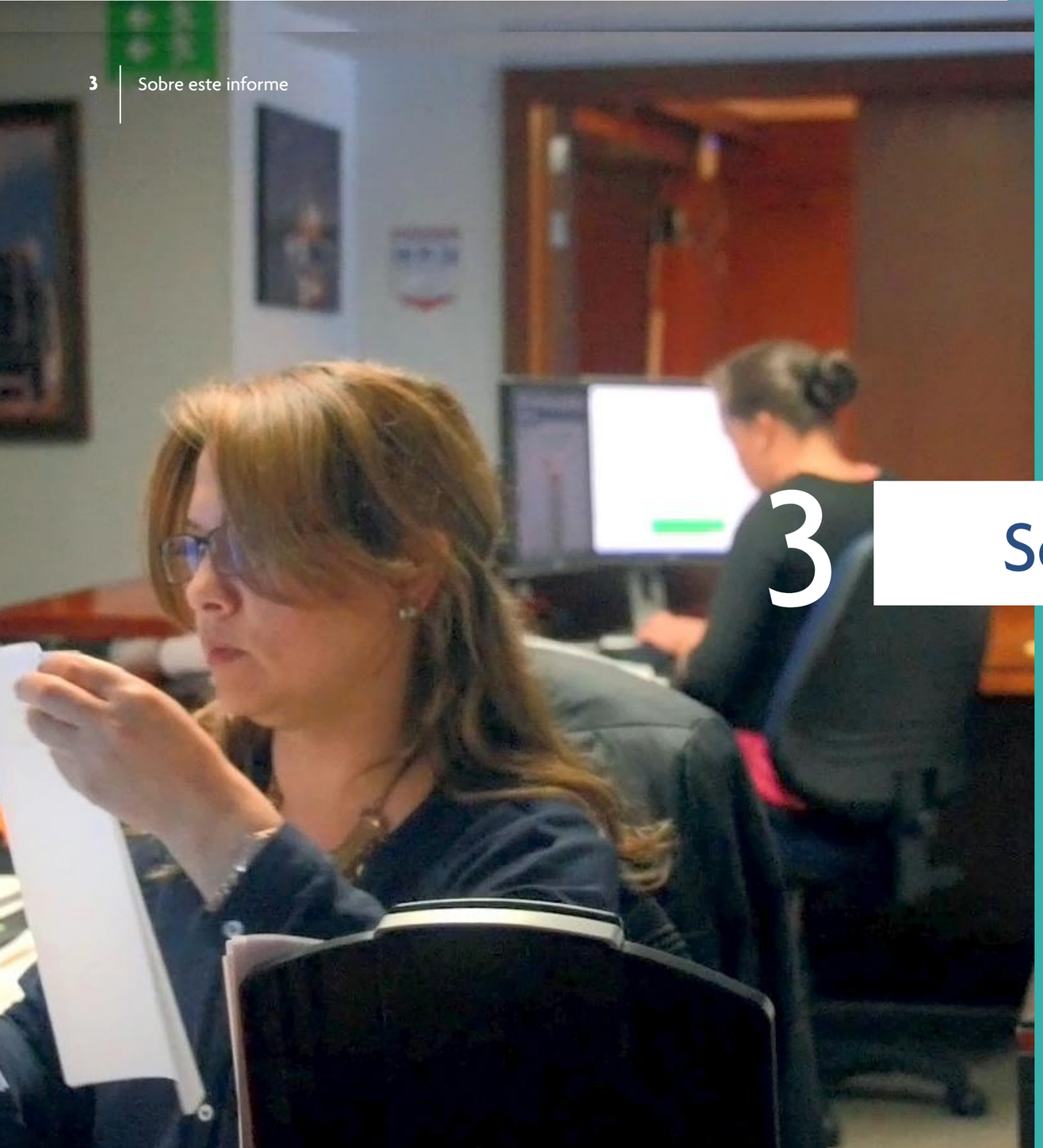
Se refiere al conjunto de actividades que se identifican como oportunidades de mejora en las condiciones de comunicación en la empresa, resultado de los estudios o evaluaciones organizacionales.

Con base en los resultados de medición del clima organizacional, se identificaron iniciativas que contribuyeran a afianzar el sentido de pertenencia y mejorar el ambiente laboral afectado por las condiciones sectoriales y sus implicaciones en los ajustes asumidos por la empresa.

El plan integral se articula y es parte constitutiva de los objetivos y responsabilidades del Departamento de Gestión Humana, el cual considera los cinco ejes estratégicos que se pueden observar en la figura.

Ejes estratégicos de Gestión Humana y de comunicación





3 Sobre este informe

Asuntos materiales y cobertura

Nuestros grupos de interés y su participación

Perfil de la memoria

El análisis de materialidad originado en nuestra primera etapa de gestión de la sostenibilidad se mantiene estable y ha sido revisado considerando los requisitos de identificación, priorización y validación establecidos por el Global Reporting Initiative versión G4, y detallados en nuestros reportes.

Asuntos materiales y cobertura

En el esquema del modelo de sostenibilidad, se puede analizar el detalle de los asuntos materiales reportados en este informe, su cobertura y su relación con los principios del Pacto Global. Este análisis se aplica a la totalidad de las operaciones y proyectos de Tipiel S.A. en Colombia.

Esquema del modelo de sostenibilidad de Tipiel

Gestión transversal	Compromisos	Asuntos	Cobertura	Pacto Global
Gobierno Ética e integridad	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	Dentro de la organización	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		
	Medioambiente			
	Operación ecoeficiente	Agua, energía y residuos	Dentro de la organización	Medioambiente 7, 8 y 9
	Clientes			
	Servicios innovadores y de alta calidad	Cultura de la innovación	Dentro y fuera de la organización	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		

G4-18
G4-19
G4-20
G4-21

Continua →

Las repercusiones de las condiciones sectoriales implicaron ajustes en la escala de la organización, siempre bajo las directrices de excelencia en la calidad de los servicios y de respeto por el cumplimiento de nuestros compromisos, sin ninguna incidencia en la gestión de los asuntos materiales y buscando el menor impacto negativo en los procesos de relacionamiento con nuestras partes interesadas como da cuenta este reporte.

Gestión transversal	Compromisos	Asuntos	Cobertura	Pacto Global
Comunicación	Excelencia en el servicio: eficiencia, eficacia y efectividad	Proyectos en "task-force" y centros operativos satélites	Dentro y fuera de la organizacón	Medioambiente 7, 8 y 9 Anticorrupción 10
		Somos aliados estratégicos de nuestros clientes		
		Manejo adecuado de la información y aseguramiento de la 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		
		Fortalecer alianzas estratégicas con los clientes y proveedores, basadas en confianza, conocimiento, calidad y cumplimiento		
	Gestión de riesgos del negocio	Análisis y gestión de riesgos en todas las etapas y actividades de los proyectos	Dentro de la organización	
		Robustecer la gestión de riesgos del negocio		
	Entorno social			
Resultados económicos positivos	Aporte a la construcción de paz territorial, al desarrollo y respeto por los derechos humanos	Construcción de paz y desarrollo	Dentro y fuera de la organización	Derechos humanos 1 y 2
		Respeto por los derechos humanos		
	Proveedores			
	Nuestros proveedores como aliados estratégicos	Transparencia en el proceso de selección y contratación	Dentro y fuera de la organización	Relaciones laborales 3, 4, 5 y 6 Medioambiente 7, 8 y 9 Anticorrupción 10
		Incentivar que los proveedores y contratistas aseguren óptimas condiciones laborales		
		Seguimiento a la calidad de los servicios contratados con terceros		
		Priorizar el consumo de bienes y servicios en zonas locales donde se ejecuten los proyectos		

Nuestros grupos de interés y su participación

La priorización de los grupos de interés fue definida por la alta dirección desde la fase inicial de la formulación del modelo y ha sido revisada con base en la gestión de la compañía, atendiendo los criterios de i) poder, entendido como la capacidad de influencia del grupo sobre el negocio; ii) legitimidad, con la cual se valora si la influencia del grupo es apropiada y qué tan aceptada es socialmente su posición, y iii) urgencia, en la que se valora la velocidad con la que se debe responder a la influencia del grupo de interés. El resultado es la estabilidad en las partes interesadas y los procesos de relacionamiento con cada una de ellas, como se describe a continuación:

Accionistas

Medios de participación

* Junta directiva, cada dos meses
* Asamblea anual y/o extraordinaria
* Business Operative Review (BOR): reunión con representantes del Grupo Technip para tratar temas económicos y financieros
* Reunión del Comité Comercial con el Grupo Technip

Canales internos de relacionamiento

* Gerencia General
* Gerencia Administrativa y Financiera
* Gerencia Comercial

Colaboradores

Medios de participación

Además de los espacios legales de participación, tales como el Comité paritario de salud y seguridad en el trabajo (Copasst) y el Comité de convivencia, existen los siguientes medios de interacción:

* Desayunos con la Gerencia General
* *Tipiel en Camino*
* *Tipiel en Contacto*
* Grupos focales
* Momentos HSE

Canales internos de relacionamiento

* Gerencia de Gestión Humana
* HSE

Proveedores

Medios de participación

Comunicación personalizada ,que se formaliza y sistematiza por medio de:

* Inscripción en el Registro de proveedores
* Sistema interno de facturación – SEFAC
* Seguimiento a la documentación o visitas a instalaciones
* Evaluación de desempeño y retroalimentación de resultados

Canales internos de relacionamiento

* Departamento de Compras
* HSE

Clientes

Medios de participación

Interacción permanente que considera el relacionamiento tanto comercial como el técnico. Desde la perspectiva comercial, la comunicación surge con la identificación de oportunidades de negocio y atraviesa las fases de ofertas, firma y ejecución del contrato y servicios posventa. Desde el ámbito técnico, bajo la gestión de los directores de proyecto, busca asegurar el cumplimiento de los requerimientos establecidos e incorporar los resultados de los procesos de evaluación y análisis de satisfacción del cliente.

Canales internos de relacionamiento

* Gerencia Comercial
* Gerencia Operativa
* Dirección de Proyectos

Comunidades

Medios de participación

Considera la gestión con las organizaciones comunitarias y con las entidades con las cuales participamos en las mesas de trabajo o iniciativas de construcción de paz, derechos humanos, RSE o sostenibilidad. La interacción es permanente y por diversos medios, en función de la particularidad del relacionamiento. Los resultados se presentan periódicamente a la Gerencia General y se reflejan en los documentos, presentaciones o el estado de los proyectos en los que participamos

Canales internos de relacionamiento

Responsabilidad Social Empresarial

Las partes interesadas cuentan además con la posibilidad de comunicar por escrito o a la línea ética, publicada en la página web de la empresa, las posibles brechas, quejas o reclamos respecto al cumplimiento de nuestras directrices éticas, compromisos o responsabilidades.

G4-24
G4-25
G4-26

Perfil de la memoria

El reporte anual relaciona nuestra gestión en los aspectos sociales, económicos y ambientales, entre enero y diciembre de 2016. Cumple con los requisitos de la Guía en la opción esencial y los aspectos financieros, de calidad, de gestión ambiental y de HSE, que han sido auditados y certificados por terceros, aunque la memoria en su conjunto no ha sido objeto de verificación externa. La tabla GRI al final de este informe, contiene la síntesis de los indicadores considerados en el reporte y precisiones o comentarios sobre alcances o limitaciones de la información. 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, Coordinadora de RSE en la compañía, y con quien pueden comunicarse al correo electrónico arugeles@tipiel.com.co, o al teléfono 332 02 00 extensión 2455.

G4-22
G4-23
G4-28
G4-29
G4-30
G4-31
G4-32
G4-33

Pulse - Semana de la comunicación

4 Nuestros Compromisos

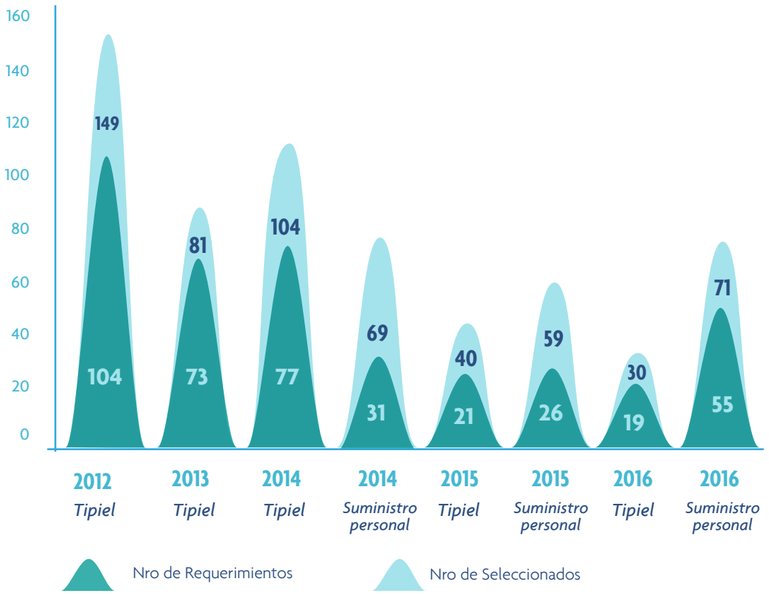
- Con nuestras personas
- Con el medio ambiente
- Con nuestros clientes
- Con nuestro entorno social
- Con nuestros proveedores

Gestión Humana

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

G4-EC3

Proceso de selección por año



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

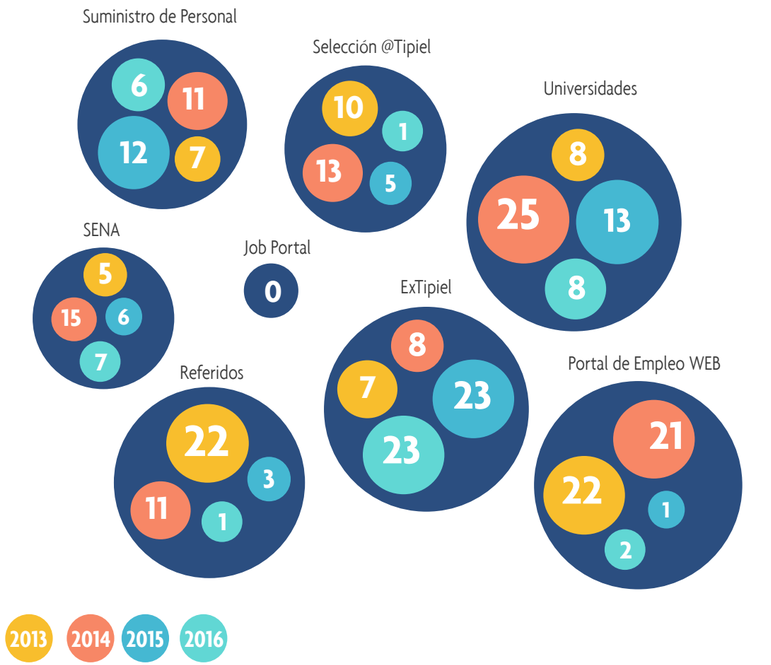
Durante el año 2016, persistió el bajo precio del petróleo y su impacto global en las condiciones económicas y de incertidumbre en el orden mundial. Frente a esta situación, en Tipiel dimos continuidad a las estrategias para afrontar y adaptar a la organización a los nuevos retos del sector, sin afectar las condiciones de los colaboradores, alineando el tamaño de la compañía y nuestra capacidad de respuesta efectiva a la demanda de los servicios.

La selección del personal clave en la sostenibilidad

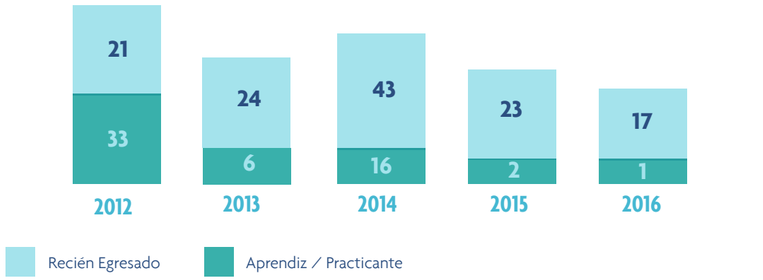
El área de selección de personal cuenta con los procedimientos adecuados para atender las necesidades de los departamentos de ingeniería, y responder de manera oportuna con una oferta de profesionales idóneos y competentes que contribuyan a asumir los retos y cambios en el sector y en la sostenibilidad de la organización. En las fuentes de selección, se incrementó la participación de la modalidad de suministro de personal para actividades específicas determinadas por la necesidad de los clientes en los proyectos para los cuales prestamos servicios de ingeniería.

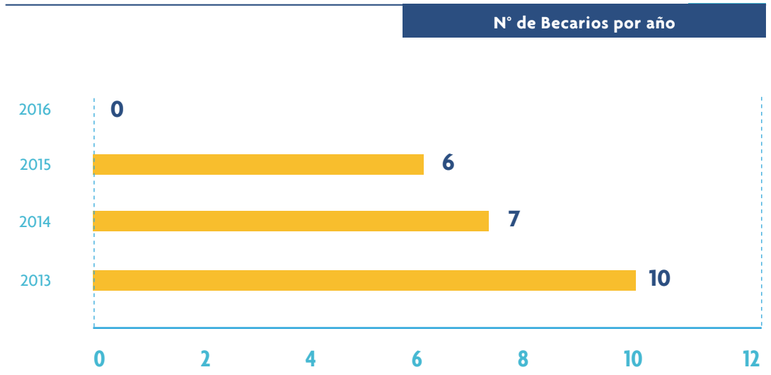
Los contratos de aprendizaje y los procesos de transferencia de conocimiento continúan, a pesar de la disminución de la **cuota Sena** de manera proporcional al número de empleados actuales en la compañía. Asimismo, la vinculación de personal recién egresado o programa **Plan Semilla** fue menor dado que se requirió personal con experiencia en el sector, por lo cual se fortaleció la participación de exfuncionarios de Tipiel como fuente de reclutamiento.

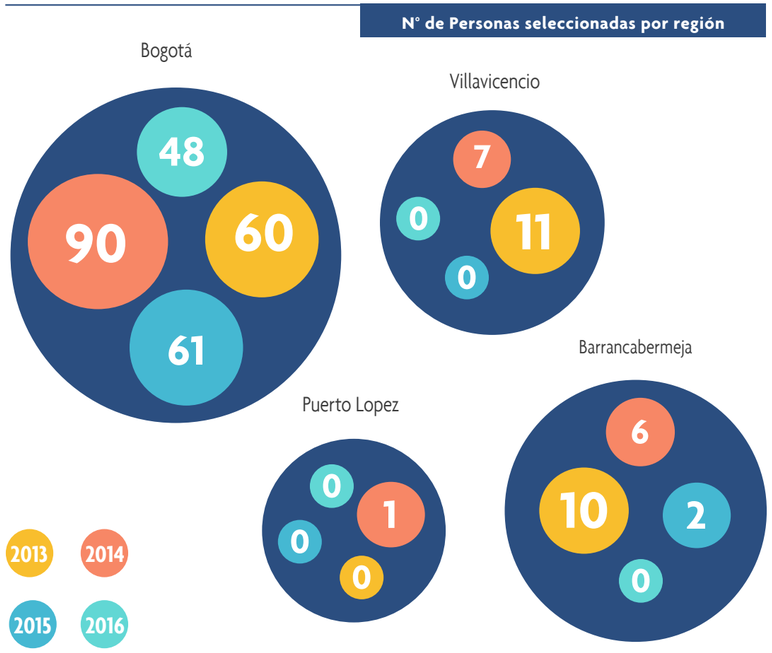
Fuentes de reclutamiento por año



Fuentes de reclutamiento por año







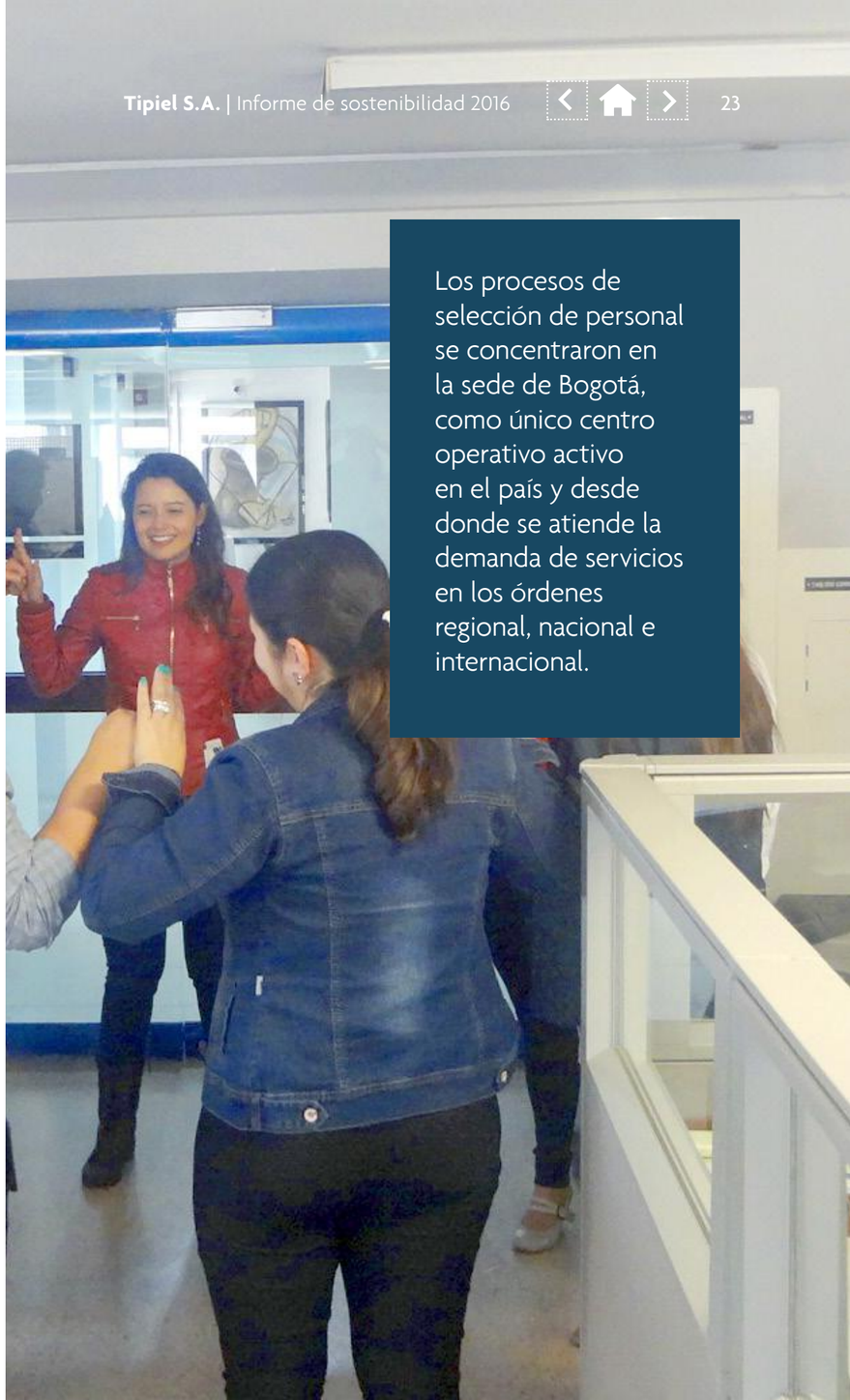
El mismo efecto se presentó en el Plan Becario, en el que se aplazó la postulación de candidatos para 2017 o 2018, una vez se evidencien indicadores de recuperación en el sector, con el fin de dar continuidad a los procesos de formación técnica y de gestión del conocimiento a los profesionales de la compañía.

El bienestar de los funcionarios y su permanencia en la organización

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

Para asegurar que los colaboradores de la compañía accedan a los beneficios establecidos, los procesos y los reglamentos internos son de conocimiento de todos ellos compañía. Con el fin de facilitar el acceso de la información necesaria en los diferentes ámbitos de gestión con los colaboradores, el área de administración genera espacios de interacción entre los empleados y los asesores externos de las diferentes entidades, como son salud, pensiones y fondo de empleados, entre otros.

En la actualidad, Tipiel cuenta con un sistema de información en el que los colaboradores encuentran a su disposición facilidades en línea, como: desprendibles de nómina, certificaciones laborales, estado de vacaciones, reportes generales y otras alternativas que ofrecen respuesta directa y oportuna.



Los procesos de selección de personal se concentraron en la sede de Bogotá, como único centro operativo activo en el país y desde donde se atiende la demanda de servicios en los órdenes regional, nacional e internacional.

Certificación Top Employer en Colombia y Latinoamérica

Certificación Top Employer

En 2016, fuimos certificados nuevamente como Top Employer en Colombia y Latinoamérica. Distinción otorgada por Top Employers Institute, la cual premia a las compañías que, de acuerdo con su análisis, proporcionan prácticas en Gestión Humana que apoyan y fomentan el talento en todos los niveles de la empresa. Las áreas consideradas son las siguientes:

On - Boarding	Estrategia de talento	Planificación de la plantilla
Aprendizaje y desarrollo	Gestión del desempeño	Desarrollo del liderazgo
Compensación y beneficios	Gestión de carrera y sucesión	Cultura

Salarios Justos

En el ámbito salarial, el cual es impactado por las situaciones directas del sector y el movimiento de la economía por la disminución en la inversión en Colombia, Tipiel monitorea la dinámica salarial con el fin de mantener la competitividad y estar acorde con el mercado. La compañía continúa enmarcando sus procesos salariales en valores importantes, como transparencia, equidad, competitividad y objetividad.

Buen clima organizacional como resultado de la gestión del talento humano

Tipiel ha establecido un proceso sistemático de medición del ambiente laboral de la compañía cada dos años, de acuerdo con la metodología del Great Place to Work Institute. La medición realizada en 2015 permitió establecer el plan de acción e implementación que incorporó iniciativas a desarrollar en 2016, entre las que vale mencionar los focus group, comunicación en los diferentes niveles y fortalecimiento del liderazgo, entre otras.

Para Tipiel es muy importante procurar el bienestar y buen ambiente laboral de sus colaboradores en la búsqueda de ser considerada un gran lugar para trabajar reflejado en los pilares de clima laboral: la **confianza** que inspira los líderes y la empresa, la **camaradería** presente en el grupo de trabajo y el **orgullo** que producen el trabajo, el equipo y la empresa.

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

Para Tipiel, el bienestar y el desarrollo de sus colaboradores son fundamentales, por lo que busca brindar tanto las mejores condiciones laborales como un ambiente propicio para generar una cultura de excelencia y productividad que permita alcanzar los objetivos organizacionales.

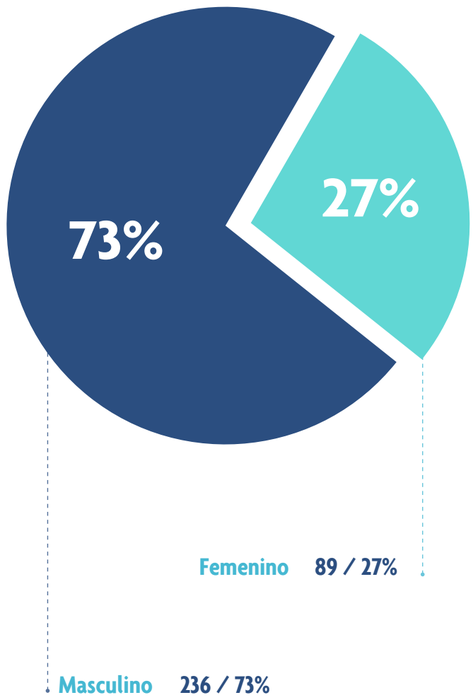
Procesos de desarrollo profesional

La Evaluación de Desempeño es incorporada a la gestión empresarial como un componente esencial del desarrollo integral de los colaboradores. En el proceso se evalúan los objetivos construidos a principio de año por los miembros de la compañía, los cuales están alineados con los objetivos y la estrategia global de la organización. Adicionalmente, se identifican las aspiraciones profesionales, las necesidades de entrenamiento y el compromiso con los valores corporativos, todo lo cual en su conjunto se considera como una entrada para la formulación de los planes de entrenamiento, de desarrollo y de sucesión y movilidad, entre otros procesos. La evaluación se realiza al personal con contrato directo y que cuente con mínimo seis meses de antigüedad al momento del inicio del proceso. En el año 2016, fueron evaluados 325 colaboradores: 89 mujeres y 236 hombres.

Pulse - Semana de la comunicación

Empleados evaluados y activos

Evaluación de desempeño según género 2016



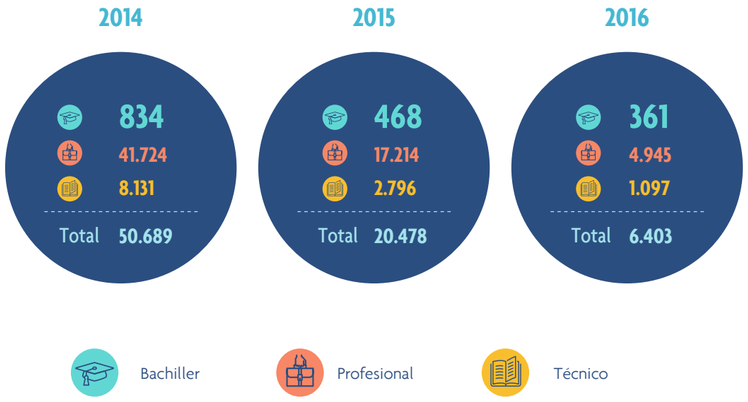
Base: 325 colaboradores

La Evaluación de Competencias es otro proceso para alinear el perfil personal y el perfil requerido para cada cargo. Sus resultados hacen parte de la construcción de los planes de entrenamiento que se corresponden con las necesidades de la organización.

Los planes de entrenamiento tienen como objetivo fortalecer las competencias técnicas y comportamentales de nuestro personal para los proyectos que hoy día demandan un conocimiento específico en manejo de programas de diseño y actualización de normas, los cuales permiten que los colaboradores amplíen sus conocimientos técnicos y desarrollen nuevas habilidades que aportan a la ejecución y cumplimiento de los proyectos

La estrategia de optimización en los procesos de entrenamiento y capacitación que venía en marcha desde 2014, se profundizó durante el año 2016. Además de los ajustes en la planta de personal, que se reflejó en una menor demanda de formación, los recursos disponibles se focalizaron en los equipos de profesionales de los departamentos de ingeniería, se fortaleció el área de soporte técnico para actualizar al grupo en las herramientas de diseño que se requieren para el desarrollo de los proyectos y el área de HSE en la actualización del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo..

Horas de entrenamiento según categoría



Horas de entrenamiento totales por clasificación y por género

Departamento	F			M			Horas de entrenamiento		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Gerencia Comercial	108	11	13	337	137	40	445	148	53
Programación y Control	2.310	227	51	1.316	297	95	3.626	524	146
Administración y Finanzas	370	271	73	359	174	87	729	445	160
Gerencias	144	93	28	236	156	33	380	249	61
Recursos Humanos	598	258	145	321	101	45	919	359	190
Tecnología Informática	118	189	49	568	335	609	686	524	658
Otros soportes	646	266	171	130	123	109	776	389	280
Calidad, HSE, Seguridad	1.037	157	284	1.440	114	151	2.476	271	435
Departamentos de Ingeniería	8.800	3.202	925	21.545	11.527	2.871	30.345	14.729	3.796
Proceso	1.469	1.105	94	3.413	576	206	4.882	1.681	300
Compras	166	58	25	1.319	242	27	1.486	300	52
Dirección de Proyectos	396	194	34	1.665	411	131	2.061	605	165
Nuevas Tecnologías				12	21	4	12	21	4
Construcción				1.735	162	64	1.735	162	64
Otros soportes administrativos	130	71	39				130	71	39
Total	**16.292**	**6.102**	**1.931**	**34.396**	**14.376**	**4.472**	**50.688**	**20.478**	**6.403**

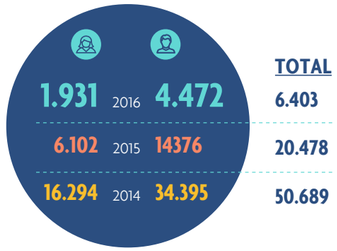
Departamento	Horas de entrenamiento			Empleados			Horas de Formación		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Gerencia Comercial	445	148	53	7	7	6	64	21	9
Programación y Control	3.626	524	146	32	15	12	113	35	12
Administración y Finanzas	729	445	160	17	13	12	43	34	13
Gerencias	380	249	61	6	6	6	63	42	10
Recursos Humanos	919	359	190	12	9	10	77	40	19
Tecnología Informática	686	524	658	20	14	14	34	37	47
Otros soportes	776	389	280	37	27	23	21	14	12
Calidad, HSE, Seguridad	2.476	271	435	27	13	11	92	21	40
Departamentos de Ingeniería	30.345	14.729	3.796	432	286	225	70	52	17
Proceso	4.882	1.681	300	54	43	34	90	39	9
Compras	1.486	300	52	18	16	10	83	19	5
Dirección de Proyectos	2.061	605	165	25	22	15	82	28	11
Nuevas Tecnologías	12	21	4	1	1	1	12	21	4
Construcción	1.735	162	64	20	13	5	87	12	13
Otros soportes administrativos	130	71	39	2	1	1	65	71	39
Total	**50.688**	**20.478**	**6.403**	**710**	**486**	**385**	**71**	**42**	**17**

En correspondencia con la distribución de las categorías del grado de estudios alcanzado de los colaboradores de la compañía, la composición de las horas de entrenamiento muestra una tendencia histórica del predominio del grupo de profesionales.

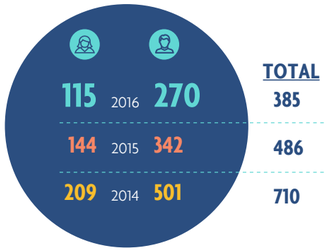
La compañía invirtió un promedio de 17 horas de entrenamiento por persona. Entre 2014 y 2016, este indicador tiende a disminuir como resultado de los ajustes organizacionales relacionados con el tamaño de la compañía y la optimización y focalización de recursos. Los procesos de entrenamiento fueron impartidos por personal interno de la compañía, que transfirió su conocimiento a otras áreas técnicas, cumpliendo una función de formación práctica en los proyectos asignados y con una baja incidencia en los costos del proceso.

Horas de entrenamiento según género

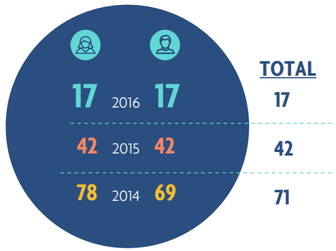
Horas de entrenamiento



Empleados



Promedio de horas de entrenamiento



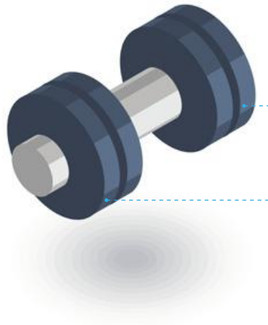
Tal como ha venido sucediendo, se mantuvo una distribución equitativa en el promedio de horas de entrenamiento entre hombres y mujeres.

Procesos de bienestar, calidad de vida laboral

Los beneficios extralegales, tales como seguro de vida, afiliación a la póliza de salud, prepagada y atención médica permanente en las instalaciones de la empresa, se han mantenido y se complementan con otras medidas enfocadas al desarrollo y bienestar integral de los colaboradores. El plan de bienestar considera los resultados de las evaluaciones periódicas y se estructura en cuatro grupos: acuerdos corporativos, actividades recreativas, momentos deportivos y celebraciones organizacionales.

Acuerdos corporativos.
Se refieren a los beneficios en descuentos o diferentes alternativas para colaboradores y sus familias, y se orientan a promover las prácticas saludables y de equilibrio entre la vida familiar y laboral.

* **Precios especiales en gimnasios.** En alineación con los programas de HSE, se promueven prácticas de vida saludable, a partir de convenios empresariales con dos gimnasios reconocidos en Bogotá, para ofrecer a los usuarios una menor tarifa corporativa de inscripción.



Inscripciones anuales a gimnasios	2013	2014	2015	2016
Empleados	31	44	39	20
Familiares	6	12	18	7

* **Descuento en boletería Teatro Nacional.** Con el fin de promover actividades culturales que se puedan desarrollar en familia, se gestionaron visitas mensuales de la taquilla móvil del teatro. Las ofertas fueron aprovechadas por lo menos por 30 funcionarios en cada una de las visitas a las instalaciones de la empresa.

Actividades recreativas. Caminata a Cucunubá

Actividades recreativas.
Se refieren a aquellas con fines lúdicos y de sano esparcimiento y a las caminatas ecológicas desarrolladas por medio de asociaciones externas, con las cuales se contribuye además a los procesos de sensibilización ambiental de los colaboradores y sus familias. En el año 2016 se llevaron a cabo tres caminatas ecológicas, en las que participaron 77 colaboradores y 65 familiares.

Indicadores de participación		Caminata		
		Cascada El Tambo	Cucunubá	Guacheneque (Siembra de árboles)
Total	Funcionarios	26	30	21
	Familiares	23	29	13
Género	Masculino	30	35	18
	Femenino	19	24	16
Total		49	59	34

Momentos deportivos. Baloncesto mixto

Momentos deportivos.
Se ubican las actividades que implican la práctica de algún deporte. En el 2016 se realizaron cuatro momentos deportivos organizados por asociaciones externas, tales como ACRET, Operación Sonrisa y Correcaminos, con una importante acogida por parte de los colaboradores. La población con mayor participación es la que se encuentra en el rango de 25 a 34 años de edad.

Concepto		Tenis de mesa dobles mixtos	Baloncesto mixto	Fútbol	Media Maratón de Bogotá
Participación total	Funcionarios	24	43	111	28
Participación por género	Hombres	12	30	87	19
	Mujeres	12	13	24	9

Celebración del día de la mujer

Celebraciones organizacionales.
Corresponden a los eventos de integración laboral y familiar, los cuales son parte de la cultura corporativa y contribuyen a mejorar el balance entre la vida familiar y laboral, por lo cual los eventos de celebraciones del Día de la Mujer, Día del Niño, las visitas de los niños a la compañía se han convertido en actividades significativas del plan de bienestar.

Actividades	Día de la mujer	Día del niño	Brindis fin de año
Participación total	80 funcionarias	130 niños	200 funcionarios

Salud y seguridad en el trabajo

El marco de actuación para salud, seguridad y medioambiente se fundamenta en uno de los objetivos estratégicos de Tipiel: "Desarrollar las actividades en un ambiente de trabajo sano, seguro y con el mínimo impacto socioambiental" y se plasma en la política de HSE versión 2016, donde se establece: "Nuestros comportamientos demuestran que la salud, la seguridad y el respeto por el medioambiente son valores fundamentales en la ejecución de nuestros proyectos de petróleo, gas, energía y plantas Industriales. Por esto: Lideramos a través del ejemplo la cultura de seguridad, salud, el cuidado del medioambiente y la propiedad, involucrando a toda Nuestra Gente: empleados, socios, clientes, contratistas, proveedores, y demás grupos de interés".

Seguridad en el trabajo

El desarrollo de los planes y programas, ajustados a los requerimientos definidos en el Decreto 1072 de 2015, condujo al cumplimiento del objetivo y de las metas de HSE.

Integrantes del Copasst

Con el fin de facilitar el entendimiento de la política, se realizó y divulgó un video en el que, liderados por la Gerencia General, participaron la línea administrativa, el Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo – COPASST y empleados de diferentes departamentos, donde se presentó el contenido y la forma como cada uno de los participantes pone en marcha las directrices establecidas.

Objetivo	Indicador	Periodo 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

Política de HSE

Nuestros comportamientos demuestran que la salud, la seguridad y el respeto por el medio ambiente son valores fundamentales en la ejecución de nuestros proyectos de petróleo, gas, energía y plantas Industriales.

Por esto:

- **Lideramos a través del ejemplo** la cultura de seguridad, salud, el cuidado del medio ambiente y la propiedad, **involucrando a toda Nuestra Gente**: empleados, socios, clientes, contratistas, proveedores, y demás grupos de interés.
- **Gestionamos los riesgos laborales e impactos ambientales**, a través de la identificación, evaluación y valoración de los mismos; desarrollamos programas de prevención y control de lesiones, enfermedades y acoso laboral; contaminación ambiental; daño a los activos propios y de terceros, promoviendo calidad de vida y un sano ambiente de convivencia con un compromiso recíproco.
- **Prevenimos y nos preparamos para responder** oportuna y eficazmente ante situaciones de emergencia.
- **Respetamos las normas de tránsito**, y cumplimos la directriz de seguridad vial de la compañía.
- **Diseñamos y construimos instalaciones seguras**, confiables de operar y mantener, con el mínimo impacto socio-ambiental.
- **Cumplimos con códigos, normas, regulaciones aplicables y otros requisitos**, así como estándares de HSE definidos por los clientes o más estrictos cuando sea requerido.
- **Invertimos los recursos** necesarios en el mantenimiento y mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de HSE, buscando la protección de la seguridad y la salud en el trabajo y el medio ambiente.

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

Está prohibido el consumo, posesión, compra, venta o estar bajo el efecto de drogas ilegales, alcohol u otra sustancia psico-activa en las instalaciones de Tipiel o fuera de estas cuando se actúa en su representación; la compañía monitorea y ante casos positivos, aplica el reglamento interno de trabajo o acciones contractuales a contratistas.

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

Riccardo Nicoletti
Gerente General

Comité de Convivencia

La gestión integrada en salud, seguridad y medioambiente ha sido determinante para cumplir con el mandato corporativo de "**Ser empresa de referencia en HSE en Colombia al 2020**". Nuestro significativo desempeño se ha visto reflejado además en importantes reconocimientos, tales como:

Top13 mejores resultados RUC

Cruz Esmeralda categoría avanzado

Cruz Esmeralda categoría medio

* Medalla al mérito Cruz Esmeralda categoría avanzado, por el alto desempeño en la gestión del sistema de seguridad, salud en el trabajo y medioambiente en el año 2016, otorgada por el Consejo Colombia de Seguridad (CCS).

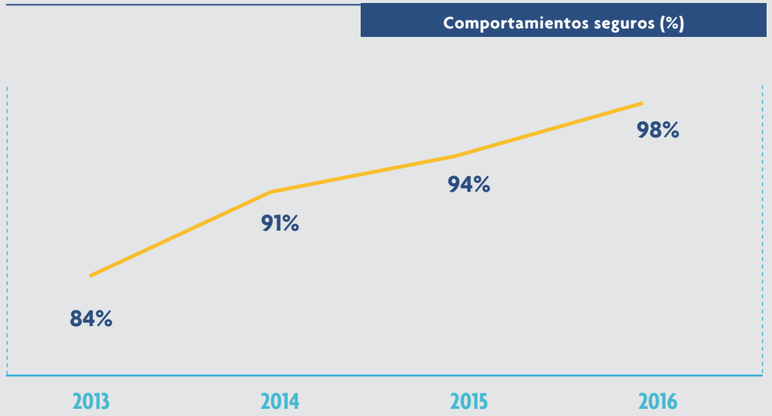
* Cruz Esmeralda categoría medio en el año 2015, por el alto desempeño en la gestión del sistema de seguridad, salud en el trabajo y medioambiente, otorgada por el CCS.

* Hacer parte de las 13 empresas con mejores resultados en la auditoría realizada a la SG de SST acorde con los requisitos del Registro Uniforme de Contratistas (RUC) del sector de Hidrocarburos, gestión 2015, otorgada por la junta directiva del RUC que está integrada principalmente por clientes del sector de hidrocarburos.

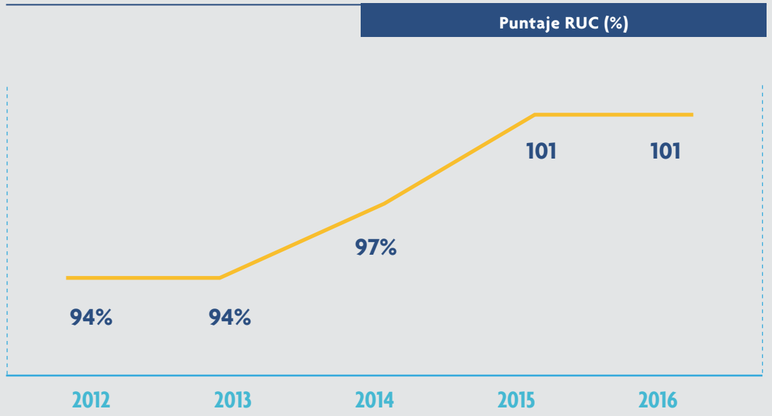
Asimismo, es importante mencionar los siguientes logros en la gestión de la salud y seguridad:

Reducción de la accidentalidad
Cero fatalidades y cero accidentes incapacitantes desde el año 2012 hasta la fecha, y cero enfermedades laborales en ese mismo período.

Comportamientos seguros
Presentan una clara tendencia de mejora continua y creciente.



Calificación de los resultados de las **auditorías del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) en los requisitos del RUC:** muestran una mejora sostenida



La gestión de los programas del Sistema de Gestión de HSE se ha fundamentado en las estrategias para mejorar la cultura de HSE, las cuales han presentado los siguientes resultados significativos:

Entrenamientos en HSE

Pulse para oficinas

Jornadas de observación de comportamientos

Manejo seguro de productos de aseo y manejo de extintores

Liderazgo visible a través de comunicaciones gerenciales en HSE: se dio continuidad a la estrategia corporativa PULSE, en consideración a la incidencia positiva en el clima de seguridad en la compañía. Las tendencias expuestas anteriormente dan cuenta de la forma como el comportamiento de los colaboradores ha mejorado de manera significativa.

La estrategia de comunicación en cascada, además de generar un alto impacto por la incidencia de los líderes en sus equipos, facilita la ampliación de la cobertura, de tal manera que el 96% del total de personas de la compañía participó en 2016. Los temas tratados en las jornadas fueron los siguientes: i) resultados de la encuesta de percepción de la seguridad, ii) Piensa globalmente, actúa localmente para abordar aspectos ambientales y iii) indicaciones relacionadas con ser "Primer respondiente ante emergencias de salud".

Semana de comunicación de Pulse

Un indicador adicional relacionado con Pulse y que corrobora el impacto positivo del fomento de la cultura de HSE muestra que, de manera acorde con el cargo o rol, el equivalente al 95% de los trabajadores participó en por lo menos un curso.

Fortalecimiento de comportamientos seguros a través de la observación e intervención oportuna: para fomentar la visibilidad y el ejemplo de los líderes de la compañía en aspectos HSE, miembros del Comité Ejecutivo realizaron charlas en cascada, motivando a los trabajadores a participar de manera activa en el Sistema de Gestión de HSE, como parte del interés corporativo de "Desarrollar el liderazgo y la cultura de HSE en todo el personal". Las tres jornadas de medición e intervención de los comportamientos seguros en sede y en campo reflejaron un incremento del 9% en estas buenas prácticas.

Fortalecimiento de competencias en HSE: por medio de entrenamientos y capacitaciones en diferentes modalidades, se trabajó en pro del cumplimiento del objetivo de "Preparar al personal con las competencias requeridas para el cargo". Se implementaron entrenamientos virtuales, a través de la plataforma de ARL SURA, y presenciales, con videos pedagógicos y comprensibles que motivaron la participación de las personas y mejoraron la efectividad de los procesos de capacitación. Se destacaron entrenamientos en:

* Actualización en legislación del SG-SST
* Reinducción HSE
* Riesgos para la salud
* Manejo de extintores y primer respondiente

Recorridos gerenciales para análisis de condiciones insegura

Motivación y participación de los colaboradores

Efectividad y agilidad en el cierre de condiciones inseguras: tal como en años anteriores, se llevaron a cabo recorridos del equipo gerencial y administrativo para inspeccionar y analizar los reportes de condiciones inseguras. En las revisiones gerenciales trimestrales se realizó seguimiento al estado de intervención y finalmente el indicador arrojó una efectividad del 100% en el momento del cierre de cada periodo evaluado.

Mejora continua: en cumplimiento del objetivo de "Promover la mejora continua del Sistema de Gestión de HSE", se llevaron a cabo las auditorías habituales al sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo y se mantuvieron las certificaciones ISO 14001:2004 y OHSAS 18001:2007, otorgadas por Bureau Veritas Certification (BVC). De igual forma, el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) calificó 101% sobre 104% nuestro cumplimiento en el Registro uniforme de evaluación (RUC) del sistema de gestión en seguridad, salud ocupacional y ambiente-SSOA para contratistas.

Desempeño anual global del sistema de Gestión de HSE
En síntesis y como se ha venido reportando, la eficiencia, la eficacia y la efectividad del sistema de gestión de HSE fueron superiores al 90%, lo cual se refleja en:

90%

Porcentaje mínimo de la eficiencia, la eficacia y la efectividad del sistema de gestión de HSE, lo cual se refleja en:

Mejora en los comportamientos de los trabajadores

Como resultado de la visibilidad del liderazgo de la gerencia alta y media.

Participación de los contratistas y proveedores

En las actividades del Sistema de Gestión de HSE, mejorando su desempeño en las actividades de sede y campo.

Incremento en la participación de los trabajadores

En las actividades de salud:

98% 2016

78% 2014

Cumplimiento de metas de resultado con:

Cero

Incidentes ambientales.

Enfermedades laborales.

Lesiones.

Calificación notoria

En la auditoría del RUC.

Semana de la salud 2016

Pausas activas

Salud en el trabajo

En aplicación y cumplimiento a la política de HSE, la compañía ha establecido el Programa de salud, a través del cual canaliza las actividades para cumplir los objetivos trazados.

Medicina preventiva
Para monitorear, promover y prevenir los factores de riesgo en salud de origen no laboral que puedan afectar la salud de los trabajadores, durante el año 2016 se realizaron actividades enfocadas a detectar oportunamente cáncer de mama y próstata, identificación del riesgo visual, y prevención de riesgo cardiovascular y enfermedades gastrointestinales, entre otros.

Medicina en el trabajo
Conformada por los siguientes subprogramas:

* **Promoción y prevención de enfermedades laborales.** Corresponde a las evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, periódicas, de salida a campo o egreso de los trabajadores. Durante el año se llevaron a cabo el 100% de las evaluaciones médicas programadas.
* **Promoción y prevención de riesgos salud pública.** La cobertura del programa alcanzó al 100% de los empleados, quienes fueron vacunados contra influenza estacional, AH1N1, fiebre amarilla y tétanos. Adicionalmente, se realizaron charlas de prevención de riesgos de salud pública y manejo de vectores.
* **Vigilancia epidemiológica en desórdenes músculo esqueléticos (DME) y prevención del riesgo psicolaboral.** Como parte de este subprograma, se llevaron a cabo diversos tipos de actividades, tales como seguimiento a los trabajadores, orientación sicológica, pausas activas y charlas sobre postura.

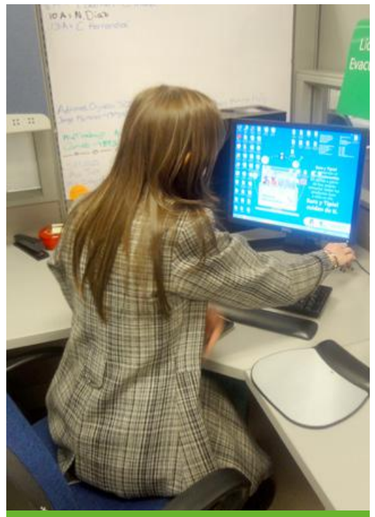
Los principales indicadores GRI relacionados con la salud y la seguridad son los siguientes:

Tema	Hombre	Mujer
Días perdidos por ausencia (días netos)	1.411	615
Tasa de absentismo - IAL = (Nº. total días de absentismo/Nº. total días trabajados) X 100 (Metodología GRI - LA7)	1,89	0,82
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 2016	**635.998 (74.823 días)**	

Medioambiente

Operación ecoeficiente agua, energía y residuos

La gestión ambiental en Tipiel se fundamenta en nuestra política de HSE, en la que se declara el respeto por el medioambiente y cuyo objetivo es "Desarrollar las actividades con el mínimo impacto socioambiental". Estamos comprometidos con el cumplimiento de los requisitos legales ambientales y de las normas que propicien la mejora continua de la gestión ambiental, lo cual se refleja en cada uno de los colaboradores mediante comportamientos responsables con su entorno y desarrollando acciones claves para compensar los impactos ambientales generados por nuestra operación.



Campaña de reducción del consumo de energía

En el año 2016, implementamos estrategias que demostraron nuestro compromiso con la reducción del consumo de recursos naturales y la disminución en la generación de residuos, lo que permitió cumplir los objetivos y metas establecidas a través de acciones en las que participaron los colaboradores y también sus familias. Las iniciativas implementadas en 2016, fueron las siguientes:

Ahorro en el consumo de energía eléctrica – Crisis nacional

Tipiel apoyó la propuesta del Gobierno Nacional implementando estrategias para reducir el consumo de energía eléctrica con el objetivo de aportar a las soluciones establecidas por la crisis. Algunas de las estrategias implementadas incluyeron: sustitución de luminarias tradicionales por tecnología LED, reducir al mínimo el uso de luces en zonas no requeridas, instalación de temporizadores y sensores en escaleras, eliminación de bombillas innecesarias, suspensión de equipos en horas nocturnas y realización de campañas de sensibilización dirigidas a todos los trabajadores para tener comportamientos responsables con el medioambiente, tales como: apagar la luz, desconectar equipos que no están en uso, aprovechar la luz natural, entre otros.

Semana de comunicación de Pulse - Día mundial del medioambiente

Siembra de árboles en el Páramo de Guacheneque

Semana de comunicación de Pulse dedicada al día mundial del medioambiente.

El tema para el año 2016 fue "Piensa globalmente, actúa localmente", por lo cual las charlas de los líderes de la alta gerencia y de la línea administrativa a los colaboradores se enfocaron en divulgar las acciones que Tipiel realiza para demostrar su compromiso con el medioambiente y las buenas prácticas con las que los colaboradores y sus familias pueden contribuir para conservar los recursos naturales, disminuir la generación de residuos sólidos y comprar productos amigables con el medioambiente o ecoeficientes.

Siembra de árboles.

Con la participación de familias de los empleados fueron sembrados 89 árboles en el páramo de Guacheneque, en el municipio de Villapinzón con ayuda de la alcaldía municipal y la empresa De paseo, con el objetivo de compensar los impactos ambientales generados por nuestra operación. Esta actividad se realiza desde el año 2012, por eso con el número de árboles adoptados en 2016 se completaron 1.200 sembrados, demostrando nuestro compromiso con el medioambiente, siendo un valor fundamental para Tipiel.

G4-EN27

Agenda ecológica

Sensibilización sobre clasificación de residuos

Campaña recolección y disposición de residuos generados en casa.

En el mes de noviembre, se realizó la campaña de recolección de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE) con ayuda de la empresa OCADE, autorizada para la disposición final de los residuos peligrosos. En esta oportunidad se ubicó un contenedor para que los trabajadores depositaran residuos de bombillas, equipos electrónicos, celulares y otros aparatos eléctricos fuera de uso; en total se recogieron 40 kilogramos, los cuales se entregaron a programas posconsumo que aseguran la debida disposición ambiental.

Adquisición de materiales amigables con el medioambiente.

Con el fin de demostrar nuestro compromiso con la protección ambiental, en el proceso de compras se incluyeron requisitos para adquirir materiales amigables con el medioambiente, demostrando que nuestra política HSE trasciende hasta nuestros proveedores; algunos de los materiales adquiridos fueron: productos de aseo biodegradables, resmas de papel con sello libre de cloro, tóner y cartuchos de mayor durabilidad con contenido reciclable, bombillos LED y agendas de papel ecológico, las cuales fueron entregadas como muestras comerciales a clientes, colaboradores y proveedores.

Recolección de reciclaje.

Continuamos apoyando la gestión de Gran Fundación, con la clasificación y recolección de los residuos reciclables, tales como: papel, cartón y plástico generados en nuestras instalaciones. La entidad sin ánimo de lucro beneficia a personas en condición de discapacidad o vulnerabilidad, a quienes vincula a las entidades para que desarrollen los procesos internos de manejo del material de reciclaje.

Recolección de tapas plásticas.

Las tapas plásticas generadas en las actividades de Tipiel y en los hogares de los trabajadores fueron depositadas en los contenedores de la Fundación SANAR, ubicados en nuestras instalaciones. En 2016, se entregaron 60 kg de tapas plásticas, las cuales se aprovecharon en procesos de reciclaje para elaborar nuevos elementos; los beneficios obtenidos de esta actividad son usados por la fundación para favorecer a las familias de niños con cáncer.

El objetivo global para el programa de medioambiente con su respectivo indicador, meta y resultado de la gestión 2016:

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

Por otra parte, de acuerdo con los resultados de años anteriores, se evidenció que el consumo de los recursos se ha mantenido dentro de un rango, correspondiendo al consumo mínimo por hora/hombre. A continuación, se presentan los indicadores y resultados.

Objetivo	Indicadores	Período	Meta	Resultado
Desarrollar nuestras actividades con el mínimo impacto ambiental	Consumo de agua	Anual	4,8-5,0 l/HH	4,7 l/HH
	Consumo de energía		0,62-0,67 Kwh/HH	0,8 Kwh/HH
	Consumo de papel		10,2-10,7 g/HH	8,6 g/HH
	Residuos peligrosos dispuestos/generados		>90%	100%

Los resultados de tres de los cuatro indicadores se corresponden con las metas establecidas. La excepción se refiere al consumo de energía que se incrementó debido a que se mantuvo estable el consumo de equipos de gran escala requeridos para la operación de las instalaciones, pero se redujeron las horas hombre trabajadas.

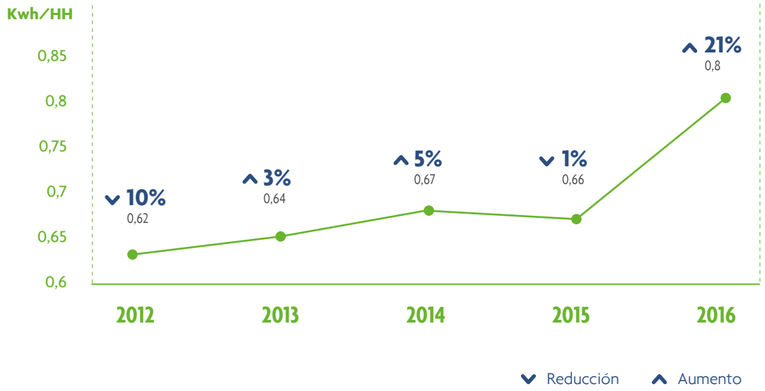
A continuación, se presenta la tendencia de los indicadores ambientales para el período comprendido de 2012 a 2016.

Consumo de energía.

G4-EN3
G4-EN5
G4-EN6

Entre 2012 y el 2015, se mantuvo el consumo de energía dentro del rango establecido como óptimo para nuestra operación, esto es, entre 0,62-0,67 Kwh/hh; sin embargo, en el año 2016 el consumo aumentó en un 21% con respecto al año anterior, debido a que los equipos de mayor consumo usan la misma carga independiente del número de empleados u horas hombre trabajadas. Durante el año 2017, se revisarán las estrategias necesarias para identificar oportunidades de control en este tipo de consumo.

Año	2012	2013	2014	2015	2016
MW	787	820	851	736	526
Kwh/HH	0,62	0,64	0,67	0,66	0,80
Variación (%)	-10%	3%	5%	-1%	21%

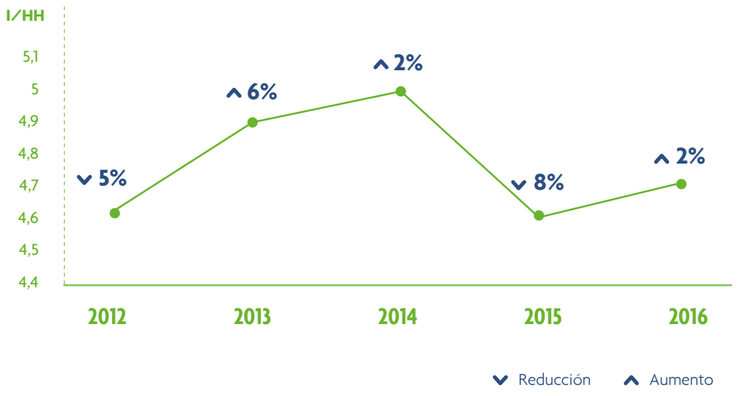


Consumo de agua.

Se mantuvo el consumo en el rango definido como óptimo para nuestra operación, que corresponde a 4,6-5,0 l/HH, lo que refleja la efectividad de las acciones implementadas para reducirlo, tales como: sistemas ahorradores en baterías de baños, mejores prácticas de ahorro en actividades de aseo y campañas de comportamientos responsables para ahorrar el consumo en las instalaciones.

G4-EN2
G4-EN8

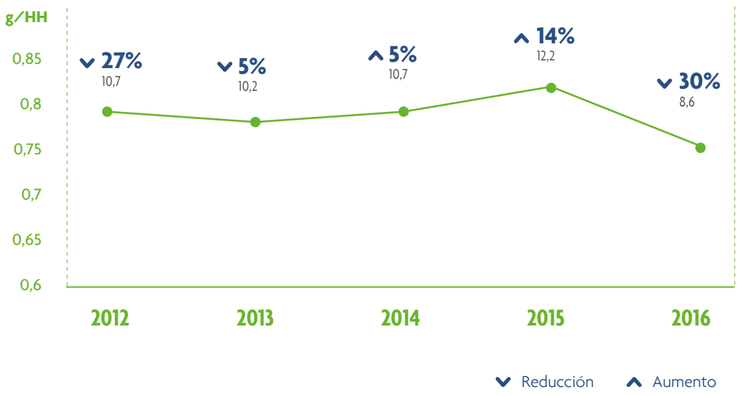
Año	2012	2013	2014	2015	2016
m^3	6.291	6.286	6.417	5.120	3.127
l/HH	4,61	4,9	5	4,6	4,7
Variación (%)	-5 %	6 %	2 %	-8 %	2 %



Consumo de papel.

En cumplimiento del reto planteado, se alcanzó una reducción del 30% en el consumo de papel, debido a las campañas relacionadas con "cero papel", mediante las cuales se motivó a los empleados a tener prácticas responsables, tales como: uso de medios electrónicos para revisión de documentos, impresión por ambas caras y configuración de archivos; además se llevaron a cabo las siguientes acciones: implementación de sistemas de impresión multifuncionales (impresión, fotocopiado y escáner) que se activa con el carné corporativo, control de compra de resmas y rollos de papel, y seguimiento a la cantidad de impresiones/fotocopias mensuales.

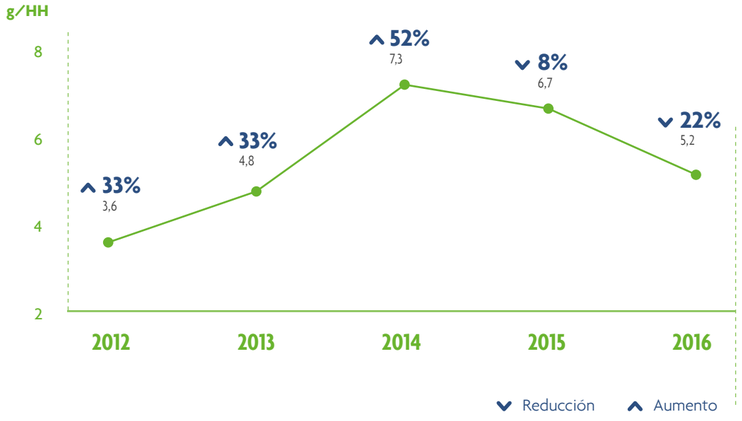
Año	2012	2013	2014	2015	2016
Toneladas	13,6	12,7	13,4	13,3	5,4
g/HH	10,7	10,2	10,7	12,2	8,6
Variación (%)	-27 %	-5 %	5 %	14 %	-30 %



Reciclaje de papel.

Se realiza recolección diaria del papel reciclado en cada puesto de trabajo y se promueve la depuración del archivo físico. Para el periodo 2012 a 2016, el promedio de reciclaje es de 5,5 g/HH, con una tendencia creciente en los tres primeros años de dicho periodo; mientras que los dos últimos años se observó disminución, debido a que se redujo significativamente el uso de papel. Si se compara la relación entre reciclaje y consumo de papel, se observa que en 2015 el porcentaje era del 55% y ascendió al 61% en 2016, mostrando un incremento en el porcentaje de material reciclado.

Año	2012	2013	2014	2015	2016
g/HH	3,6	4,8	7,3	6,7	5,2
Variación (%)	33 %	33 %	52 %	-8 %	-22 %



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

G4-EN22
G4-EN23

Manejo de residuos peligrosos.

Los residuos peligrosos (pilas, medicamentos, bombillas, residuos del consultorio médico, toner y cartuchos, RAE) generados fueron dispuestos con gestores ambientales autorizados y a través de programas posconsumo liderados por el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, y por medio de planes de devolución con los proveedores que suministran bombillas, baterías de UPS, tóner y cartuchos.

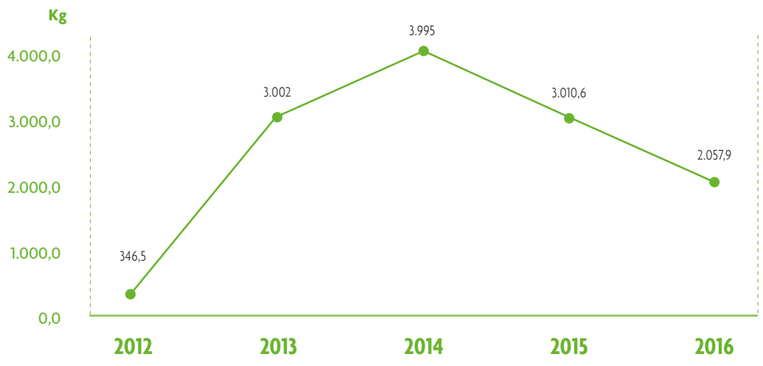
La cantidad de residuos peligrosos se redujo en un 22% respecto a 2015; es importante considerar que las pilas dispuestas corresponden en su mayoría a las generadas en los hogares de los trabajadores.

Vertimientos.

En nuestra operación únicamente se generan efluentes domésticos relacionados con las actividades en la sede administrativa. Se estima que del total del agua consumida en el año (3.127 m3), el 90% corresponde a la cantidad de agua vertida (2.814,3 m3) al sistema de alcantarillado de la ciudad.

Generación de residuos peligrosos

Año	2012	2013	2014	2015	2016
Kg	346,5	3.002	3.995	3.010,6	2.057,9



Nuestros clientes

Servicios innovadores y de excelente calidad

Los más altos estándares de calidad, una constante búsqueda e implementación de estrategias innovadoras, la efectividad de nuestros servicios, el propósito de diversificar el mercado y la gestión de riesgos del negocio son fundamentales para atender los requerimientos técnicos de los proyectos de nuestros clientes y, por tanto, pilares de la gestión de la sostenibilidad desde el ámbito de operación de la compañía.

Servicios innovadores y de excelente calidad

Cultura de la innovación

Mejorar la competitividad; optimizar procesos productivos; ofrecer soluciones más confiables y económicas a los clientes.

Premio anual al compromiso "Gustavo Mejía"
Incentivar y reconocer los aportes y participación de los colaboradores en el desarrollo de la compañía.

El Sistema Integrado de Proyectos (SIP)
Soporte tecnológico para automatizar los procesos.

Programa Lean Six Sigma (LSS)
Optimizar procesos interdisciplinarios, transversales y complejos.

24 postulaciones a 5 categorías - 3 a innovación.
Premio a la innovación
Grupo de Stress Analysis
y Grupo de Obras Civiles.

Culminada la implementación del SIP y en etapa de ajustes.
Optimización de diversos procesos organizacionales.

Facilidad para la interacción de equipos y el desarrollo de proyectos internos con información oportuna y actualizada.

Cultura de la mejora continua

Capitalizar experiencias para mejorar la calidad de los servicios.

Programa corporativo QUARTZ
Profundiza el entendimiento e interioriza el rol protagónico de cada colaborador como líder de calidad.

Optimizar las **herramientas de seguimiento y control** para mejorar la información disponible para cualificar la toma de decisiones en la compañía.

Incorporar de manera efectiva las herramientas de QUARTZ en proyectos de alta complejidad técnica.

Mayor cobertura de auditorías de aseguramiento de la gestión del proyecto y del producto.

Competencia e identidad corporativa en los grupos de proyectos

Soporte especializado en Gestión de Proyectos.

Gestión de Proyectos Sostenible (GPS)

El equipo de profesionales llevó a cabo prácticas supervisadas durante la ejecución de los proyectos en curso.

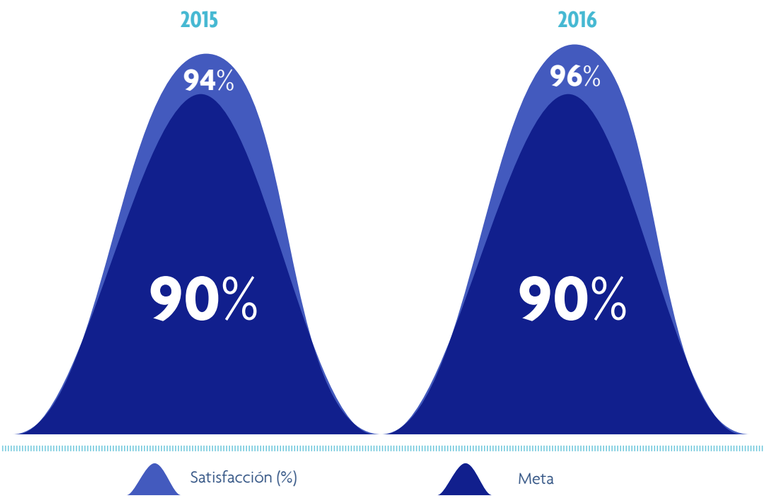
Estructura de *estimating* para propuestas y proyectos

Personal experto, información detallada y sistematizada, retroalimentación para la toma de decisiones.

Capitalización de la experiencia en control de costos de proyectos y estructura flexible para atender requerimientos en el desarrollo de propuestas y de inversión de los proyectos

La gráfica ilustra que el porcentaje de satisfacción de los clientes ascendió con respecto al año 2015 y continua por encima de la meta interna prevista. Se puede entender como un indicador complementario que da cuenta de la efectividad de las medidas tomadas para mejorar la calidad de los servicios prestados y el proceso de relacionamiento con los clientes.

Satisfacción del cliente



Cultura de la innovación

Desarrollamos diversas iniciativas para promover que las áreas de operación y de soporte pongan en marcha prácticas, secuencias, aplicaciones y diferentes aspectos innovadores que permitan optimizar los procesos productivos que aporten a definir soluciones más confiables y económicas para nuestros clientes.

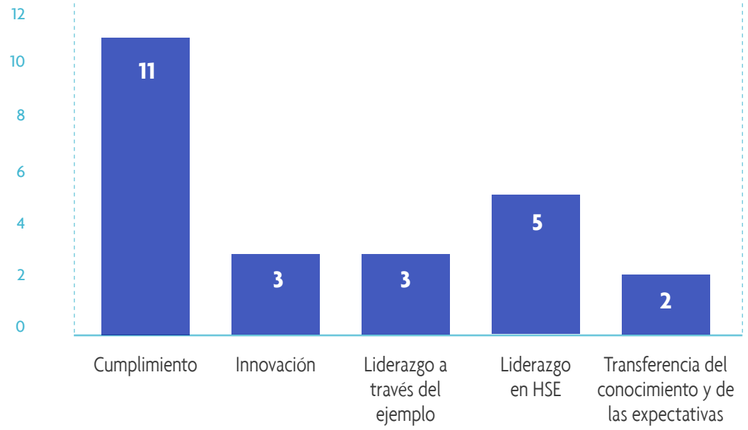
Premio anual al compromiso Gustavo Mejía.

En la categoría de innovación fueron premiados el grupo de Stress Analysis y el grupo de Obras Civiles. El proyecto ingeniería detallada de las nuevas unidades de destilación de crudo para la refinería de Gazpromneft, localizada en Omsk, Rusia, constituyó un reto de alto nivel de complejidad, porque además de la dimensión, localización y especificaciones, las normas de diseño locales fueron diferentes a las usualmente utilizadas en el desarrollo de proyectos internacionales y requirieron la realización de varios procesos internos de innovación, redefiniendo la base misma de las metodologías de cálculo y análisis para hacer converger los requisitos de las normas rusas con los criterios de los códigos internacionales. Este proceso se ejecutó especialmente en los análisis de esfuerzos de tuberías, cimentaciones y estructuras metálicas del proyecto.

G4-PR5

Premio al compromiso Gustavo Mejía

Postulaciones según categorías - 2016



De otra parte, se llevó a cabo la ingeniería detallada del proyecto Phoenix, cuyo objetivo es la reconversión de la Refinería La Mède de la empresa Total, ubicada en Marsella, Francia, a biorrefinería para la producción de biodiesel a partir de aceite vegetal. Este proyecto requirió la implementación de la plataforma de diseño multidisciplinario Everything 3D (Aveva) al 100%, la cual fue utilizada por primera vez en nuestros procesos productivos; a pesar de los pocos referentes disponibles con experiencia específica en la configuración y extracción de entregables en esta herramienta, Tipiel logró ponerla en producción en muy corto tiempo, coordinando efectivamente entrenamientos y logrando establecer nuevos canales de colaboración con diferentes centros operativos del Grupo Technip.

El Sistema Integrado de proyectos (SIP).

Se considera que alcanzó el grado de madurez requerido por la organización. Durante el año, fueron desarrollados los módulos de cambio de personal y asignación de recursos. Se centró en la etapa productiva/operativa, realizando ajustes y optimizaciones para atender la demanda de los diferentes usuarios y administradores. Los cambios implementados facilitan y/o permiten:

1. Mayor comunicación con los diferentes grupos de Interés.
2. Mayor alcance del sistema y conocimiento del mismo.
3. control de proceso más claro para todos y un lenguaje común.
4. Nuevos reportes y campos.
5. Estandarización de procesos productivos con lineamientos más precisos.
6. Control de costos del área productiva más efectivo y oportuno
7. Agilidad en la facturación.

Programa Lean Six Sigma (LSS)

La herramienta facilita la coordinación de los procesos complejos e interdisciplinarios requeridos para la elaboración de los productos de la compañía. Durante el 2016 se avanzó en proyectos internos, como:

1. El aplicativo de proceso para generación estructurada y "smart" de hojas de datos
2. Las listas de chequeo en línea.
3. La facilidad para el manejo y la consulta del estado de los proyectos y propuestas.

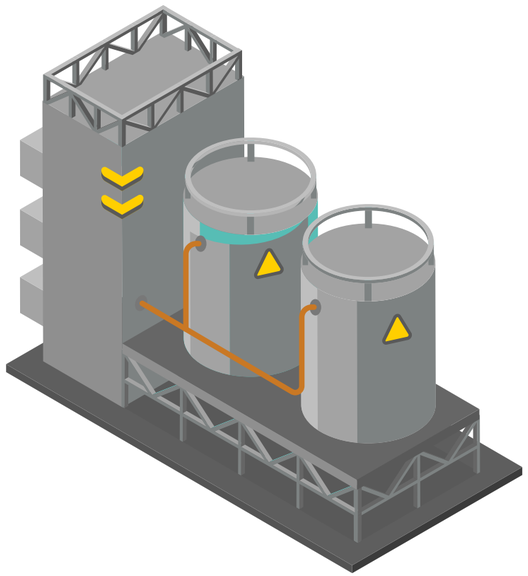
Competencia e identidad corporativa en los grupos de proyectos

Se logró fortalecer el soporte especializado en gestión de proyectos, la homogeneidad y oportunidad de los productos generados a nuestros clientes a partir de robustecer las capacidades de liderazgo, los procesos de planeación, el análisis y la gestión de riesgos y las mejoras en la comunicación efectiva, por ejemplo.

Gestión de proyectos sostenibles (GPS).

Proceso de formación dirigido a los grupos de proyectos, jefaturas de departamento, líderes y coordinadores de disciplina, con el fin de consolidar una cultura unificada en los diferentes ámbitos de gestión y desarrollo de los proyectos y en los procesos de relacionamiento con las partes interesadas.

Para la vigencia 2016, se consolidó y afianzó el programa por medio de su aplicación a través de la exposición de los grupos de proyectos a situaciones reales de toma de decisiones y de gestión directa en los trabajos en ejecución.



Cultura de la mejora continua

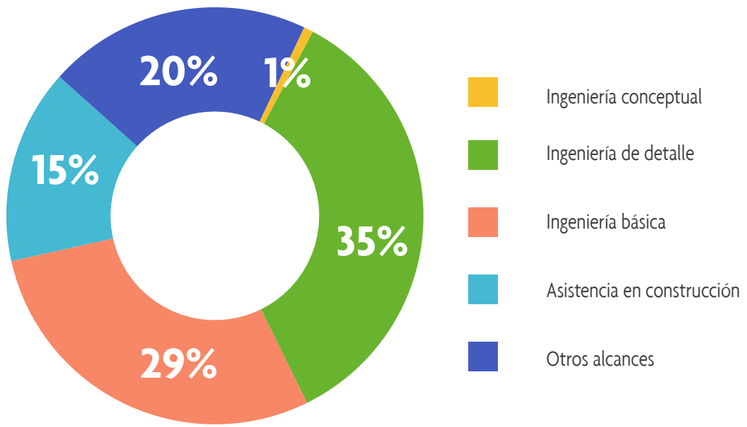
Nos interesa fortalecer la capacidad de asumir cambios positivos y nuevos retos que aporten a mejorar la calidad de nuestros servicios, con base, entre otros aspectos, en los procesos de retroalimentación de las experiencias documentadas, la revisión periódica de los procedimientos, la actualización permanente de nuestro equipo de profesionales y la sistematización de los procesos.

QUARTZ.

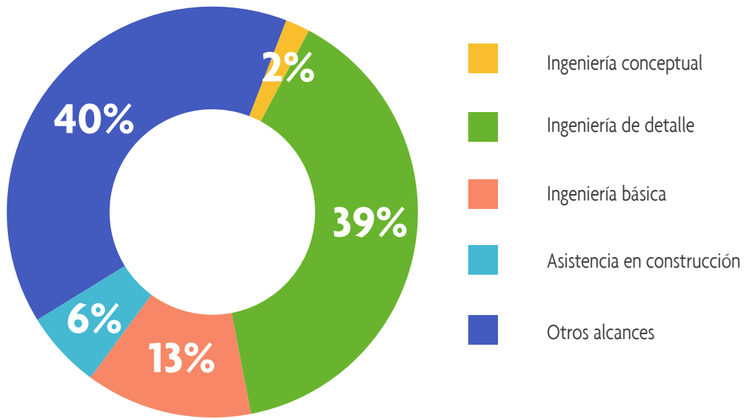
Esta estrategia del Grupo Technip ofrece herramientas prácticas para incorporar la cultura de la calidad y de la mejora continua en las actividades de cada uno de los miembros de la organización. Se fundamenta en un método virtual de aprendizaje diseñado con base en las particularidades de los servicios de ingeniería que prestamos para que cada colaborador incorpore en sus procesos el principio de la calidad.

La estrategia fue especialmente útil en el 2016, cuando se desarrollaron servicios de ingeniería detallada en proyectos de alta complejidad técnica, para los cuales la cultura de la mejora continua resultó esencial para sobrellevar, asimilar e implementar el manejo y las soluciones a las particularidades de dicho tipo de proyectos en la línea de producción. La composición de los servicios de ingeniería se puede observar en las siguientes gráficas que ilustran además los cambios en relación con 2015.

2015



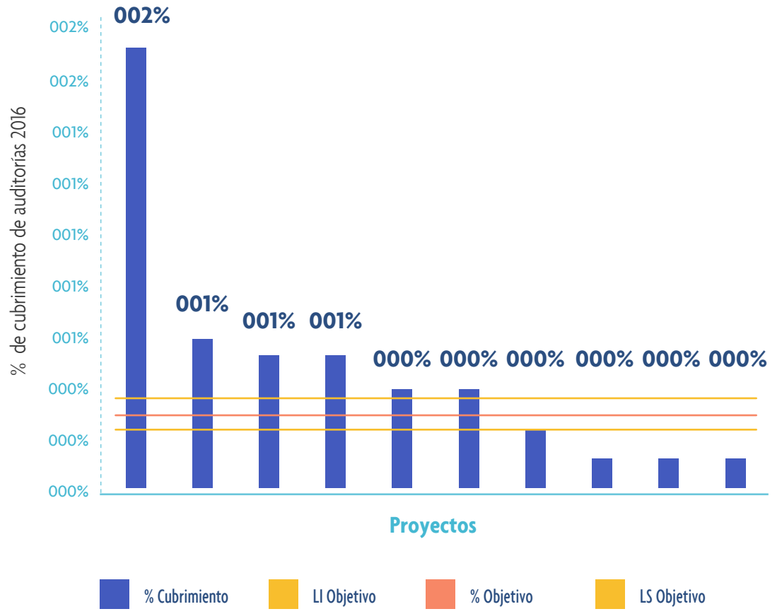
2016



Mejores herramientas de seguimiento y control.

Durante el año 2016, se realizó un mayor aseguramiento de calidad (auditorías), particularmente en el proyecto "Planta de secado de gas de Termoyopal - Rehabilitación MCC", considerando su criticidad en el abastecimiento de GLP para el país y el grado de responsabilidad de Tipiel al hacer parte tanto de la ingeniería detallada como del PMC del proyecto en fast track, por lo que se utilizaron en auditorías el 0,49% de los costos de los proyectos, sobrepasando la meta de cubrimiento (0,30% +/- 0,05%).

(HH consumidas en auditorías/ HH consumidas en proyectos)



G4-6
G4-8
G4-9

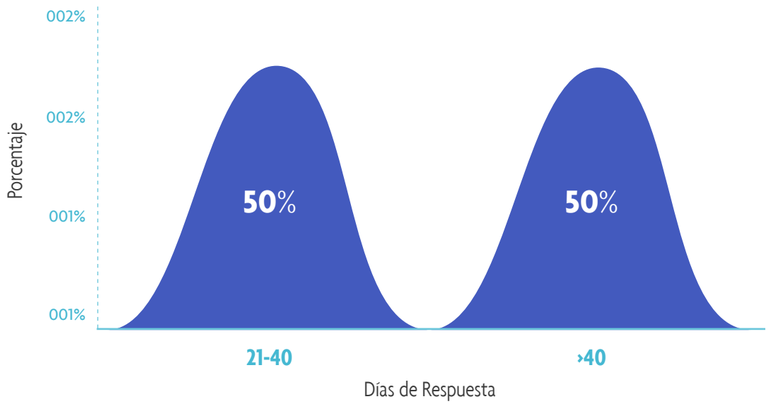
Se implementó la acción de mejorar las auditorías de aseguramiento de la gestión del proyecto y del producto, lo suficientemente temprano durante la ejecución de los proyectos, de tal forma que se identifiquen acciones oportunas que sean efectivas en valor agregado y que permitan eliminar riesgos o identificar posibles dificultades consecuencia de desviaciones identificadas durante el aseguramiento.

Estructura de *estimating* para propuestas y proyectos

Contamos con profesionales expertos en construcción y en control de costos y con una sólida información estadística basada en proyectos ejecutados de manera directa o por terceros; en datos de mercado de diferentes regiones de Colombia y países donde Tipiel opera o tiene expectativa de desarrollar proyectos; en información de proveedores de equipos, materiales y servicios de ingeniería nacionales e internacionales, entre otra información histórica, estructurada y sistematizada, con lo cual estamos en capacidad de optimizar los procesos de análisis y toma de decisiones respecto a los costos tanto en la fase de oferta como para asesorar a los clientes en la etapa de inversión a los proyectos.

La compañía está trabajando para conformar una estructura organizacional flexible en ***estimating***, atendiendo tanto el desarrollo de las propuestas como prestando servicios de estimados de inversión a los proyectos, a los equipos internos y a los clientes, como una herramienta práctica y confiable que aporta de manera efectiva a la competitividad de Tipiel y de nuestros clientes.

Tiempo de respuesta a los clientes



PQR

Superó los 30 días calendario

Durante 2016, el tiempo promedio de respuesta a la Peticiones, Quejas y Reclamos (PQR) de clientes, superó los 30 días calendario, debido a que se presentaron PQR de mayor complejidad que implicaron estudios más amplios, soluciones con mayor elaboración y, en consecuencia, tiempos de respuesta mayores para el cumplimiento de requisitos.

Trabajaremos en torno a las siguientes iniciativas a largo plazo para la gestión del asunto en su conjunto:

Desarrollo de la tercera etapa del SIP, que contempla el módulo del cierre de contratos, proyectos y subproyectos y el módulo de administración de contratos.

Ejecutar una nueva versión del programa GPS dirigido a coordinadores de disciplina, así como realizar el curso de preparación y certificación PMP del personal que ha completado el programa GPS y se encuentra en proceso de certificación.

Migrar del Sistema de gestión de calidad de Tipiel a la versión 2015 de la norma internacional ISO 9001.

Excelencia en el servicio: eficiencia, eficacia y efectividad

La figura sintetiza los elementos esenciales relacionados con la gestión del asunto en la compañía:

Proyectos en "Task-force"

Integrar nuestro equipo con el del cliente para facilitar la coordinación interdisciplinaria y la efectividad en el desarrollo del proyecto.

Aliados estratégicos de nuestros clientes

Asegurar la ejecución de las diferentes etapas de los proyectos

Integridad, oportunidad en la respuesta y efectividad en la solución y, cuando sea el caso, en la implementación de los proyectos de los clientes.

Dirección de procesos en los estudios de factibilidad e ingeniería conceptual

Gestión de compras de equipos y materiales

Aportar nuestras competencias para asegurar la calidad de los suministros de equipos y materiales de los proyectos. Disponemos de herramientas como *EPC Business;, K2P: Smart_Plant_ Materials (MARIAN) y SEFAC.*

Asegurar la adecuada gestión de la información y confidencialidad del cliente

Procedimientos controlados y herramientas protegidas

Technipaccess y *share file* (web).

PM-Box.

Cláusulas de confidencialidad en los diferentes contratos (clientes, empleadosy proveedores).

Sistema de autocontrol y gestión de riesgo del lavado de activos y financiación del lavado de activos

Control del riesgo de afectación por dichas prácticas .

***Habeas* data y privacidad**

Proyectos en Task-Force

Se conformaron equipos de trabajo en áreas comunes con el cliente para desarrollar los siguientes proyectos:

Proyecto Helios Integrador 1 - Planta Sogamoso - Argos.
Ingeniería para integración del proyecto, que incluyó el diseño de las obras no industriales; la revisión del diseño civil y estructural para las unidades de molienda y almacenamiento de cemento; el estudio de constructibilidad de las obras no industriales, y la integración de los modelos 3D desarrollados por los diferentes equipos de proveedores.

Proyecto nuevas unidades CDU/VDU - Refinería de Gazpromneft en Omsk, Rusia - Technip.
Involucró las disciplinas de ingeniería civil, estructura metálica, piping, stress analysis, eléctrica, instrumentación y automatización, equipos estáticos, realizando coordinación directa con personal de centros operativos de Technip Italy y San Petersburgo asignados en Bogotá para la ejecución del proyecto.

Proyecto Phoenix – Reconversión de la Refinería La Mède, Francia – Total - Technip Iberia.
Su objetivo es la producción de biodiesel a partir de aceite vegetal. La ingeniería detallada fue segregada en nueve paquetes, de los cuales el relacionado con la unidad de pretratamiento (PTT) licenciada por Alfa_Laval, fue asignado por completo a Tipiel. Adicionalmente, la empresa participó en el desarrollo de los paquetes de revampings, offsites y utilities, a través de diversas disciplinas de ingeniería.

Proyecto condensados planta de gas Cupiagua - Ecopetrol S.A.
Ingeniería básica extendida para el diseño del sistema de estabilización de condensados provenientes de la planta existente. A partir de la cromatografía actualizada, se ajustó la ingeniería conceptual y se consolidó la ingeniería básica de tubería, eléctrico, instrumentación y control, máquinas y unidades paquete (M&UP), equipos estáticos, obras civiles. Se incluyó la ingeniería detallada de la vía de acceso a CPF y del puente sobre la quebrada Cupiagüera.

Planta de secado de gas de Termoyopal S.A. - Rehabilitación MCC – TYGAS.
Ingeniería detallada, gestión de compras para la reposición de equipos y materiales, y la gestión de construcción y montaje, incluida la supervisión técnica y de HSE, así como la asistencia durante el alistamiento, pruebas funcionales y puesta en operación de la planta.

Proyecto Phoenix – Reconversión de la Refinería La Mède, Francia

Aliados estratégicos de nuestros clientes

Ofrecemos una amplia gama de iniciativas para aportar a nuestros clientes servicios de excelente calidad desde la etapa de generación del proyecto hasta su puesta en marcha, lo cual incide de manera directa en los procesos de relacionamiento fundamentados en la experiencia corporativa, la calidad y la confiabilidad, como elementos básicos en la sostenibilidad de la organización.

Asegurar la ejecución de las diferentes etapas de los proyectos

Incorporamos a nuestros equipos al proceso de desarrollo de los proyectos de los clientes desde la etapa de diseño hasta las etapas de ejecución y puesta en servicio, para aportar en el aseguramiento de la integridad, oportunidad en la respuesta y calidad/efectividad de las soluciones y/o recomendaciones. Algunos de los proyectos en los que participamos este año son los siguientes:

Con el Grupo Technip. Realizamos soportes de ingeniería desde nuestra sede en Bogotá para proyectos ejecutados por diferentes centros operativos del grupo, tales como:

Sede del centro operativo	Proyecto	Alcance de nuestros servicios
Roma	DUSLO – Fertilizantes	Instrumentación y automatización
	ENOC – Petroquímica	
París	SIBUR – Petroquímica	Equipos estáticos
Claremont	CHS - H2	Tubería y *stress analysis*
	CHEVRON - H2	Tubería y *stress analysis*; instrumentación y automatización; equipos estáticos; equipos rotativos y paquetes
	DOW - LHC - Petroquímica	Equipos rotativos y paquetes; tubería y *stress analysis*; procura
	BAYTOWN - H2	Civil
Boston:	HTC - EBSM & ZPC - EBSM – Petroquímica	Proceso; instrumentación y automatización; estructura metálica
	ZPC - BPA- Petroquímica	Proceso

Planta de secado de gas Termoyopal

Ocensa.
Soporte técnico durante la etapa de construcción del proyecto de ampliación de la capacidad del oleoducto, realizado desde las oficinas en Bogotá con personal que previamente participó en el desarrollo de la ingeniería detallada.

Essenttia.
Estudios y análisis conceptuales básico de las recomendaciones resultantes de los estudios de integridad operacional de las diferentes plantas de la empresa en Colombia.

Central Cervecera de Colombia.
Diseños estructurales para el trámite de licencia de construcción de edificios, incluido el soporte técnico ante la Oficina de Planeación Municipal de Sesquilé, Cundinamarca.

Mansarovar.
Aseguramiento de la integridad operacional correspondiente a estudios de clasificación de áreas, tanto del campo Velásquez y estaciones del oleoducto Velásquez-Galán, como de los módulos de tratamiento y bombeo de los campos Jazmín y Nare y estación de transferencia del campo Girasol.

La Dirección de procesos en la estructura del cliente desde una etapa temprana del desarrollo de los proyectos

La Dirección de Mercadeo Estratégico, Nuevas Tecnologías y Licencias de Tipiel asesora a los clientes desde la definición de la viabilidad de las ideas y oportunidades de negocio en relación con los procesos e ingeniería, la definición de tecnologías, localización, determinación del grado de inversión y lineamientos establecidos para la maduración del proyecto, entre otros aspectos.

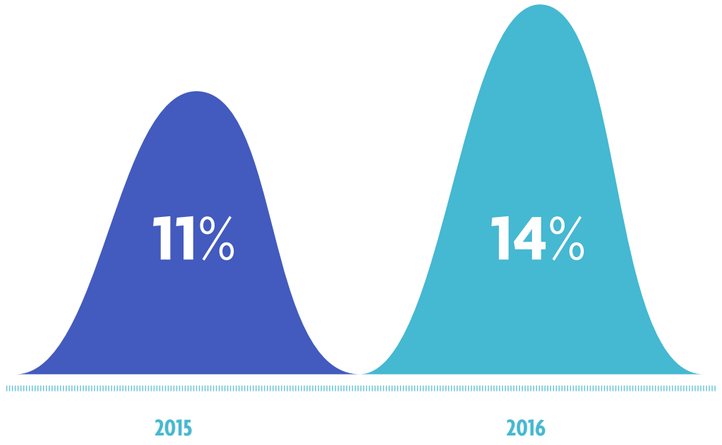
Los estudios de factibilidad e ingenierías conceptuales más significativos realizados durante la vigencia 2016 fueron los siguientes:

Nueva planta de citrato tricálcico (TCC) – Sucroal.
Ingeniería conceptual para la planta con capacidad de 16 toneladas día.

Expansión de la capacidad de la planta NPK – Yara.
Estudio de factibilidad para la expansión de la capacidad de la planta de fertilizantes, localizada en Cartagena, desde 300 ktpy a 440 ktpy.

Optimización diluyente campos Bloque CPO-09 – Talisman.
Estudio de factibilidad para el dimensionamiento y evaluación de la alternativa de implementar una unidad recuperadora de diluyente (URD), integrada con un loop de diluyente entre el nuevo sistema y el CPO-09, con el propósito de cuantificar el impacto en los costos operacionales.

Número de ingenierías conceptuales y básicas



Ciclo combinado complejo termoeléctrico Colón de Celsia – Panamá.
Estudio de factibilidad e ingeniería conceptual para el proyecto.

Planta de secado de gas Termoyopal.
Diagnóstico del estado de integridad de la planta y desarrollo de ingeniería preliminar a nivel conceptual.

Sistemas alivio planta amoniaco – Yara.
Evaluación y validación de escenarios de relevo del sistema, localizada en Cartagena, Colombia.

Soporte directo para AXENS en Princeton.
Es una compañía de Process Technologies (PT) y para el desarrollo de sus proyectos los equipos de Tipiel se integraron a los equipos del cliente.

Soporte de ingeniería – Grupo Technip – Boston.
Soporte de ingeniería desde la sede de Tipiel en Bogotá, realizando actividades de Basic Engineering Package [BEP] y Process Design Package [PDP], integrando a Tipiel en los equipos de trabajo.

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

Con base en nuestra experiencia en proyectos de diferentes escalas y regiones del mundo, asesoramos a nuestros clientes en sus procesos de gestión de compras de gran escala, para lo cual contamos con personal experto, procedimientos de adquisiciones sistémicos, aplicaciones y herramientas efectivas (EPC Business, K2P, Smart_Plant_Materials, Sefac) y una base de registro de proveedores previamente calificados y evaluados de acuerdo con su desempeño en proyectos anteriores.

En el ámbito nacional, es relevante la gestión de compra para el proyecto Termoyopal S.A., que incluyó, entre otros, los siguientes ámbitos MCC, Sistema de Control / ESD / F&G, tableros eléctricos, transformadores, UPS, VDF, aire acondicionado, así como los dos contratos de construcción de obras civiles y montaje electro-mecánico.

Debido a que en el 2016 la demanda del mercado en el desarrollo de proyectos se concentró fuera del país, otros requerimientos asociados a gestión de compra de equipos y materiales fueron ejecutados para diferentes centros operativos del Grupo Technip, principalmente a través de personal de Tipiel transferido en misión internacional y en algunos casos desde nuestra sede en Bogotá.

Proyecto Yamal - Planta LNG – Rusia.
Con nuestro personal radicado en Shangai, acompañamos los procesos de compras y coordinación de inspecciones realizados directamente en talleres de fabricantes de válvulas, bridas y accesorios de tubería localizados en China e Italia.

Proyecto Unipetrol - Planta de Polietileno - República Checa
Servicios de compra, coordinación de seguimiento e inspecciones. Personal localizado en Roma y Bogotá.

Proyecto Duslo - Planta de Amoniaco - Eslovaquia:
Servicios de compra, coordinación de seguimiento e inspecciones. Personal localizado en Roma.

Proyecto Yamal – Planta LNG, Rusia

Manejo adecuado de la información y asegurar la confidencialidad del cliente

En el proceso se aseguran la disponibilidad, accesibilidad y difusión requerida cuando sea aplicable a las entidades gubernamentales, a los accionistas, clientes, empleados, proveedores y terceros, respetando las diferentes políticas relacionadas con la seguridad y confidencialidad de la información, los compromisos contractuales de Tipiel con sus clientes y sus propios requerimientos operativos.

Los contratos laborales suscritos por Tipiel y sus empleados, así como los contratos, órdenes de servicios u órdenes de compra con los proveedores de bienes y servicios contienen cláusulas de confidencialidad de obligatorio acatamiento, so pena de incurrir en las sanciones a que haya lugar ante su eventual incumplimiento.

Las cláusulas de confidencialidad mutua se establecen también en las etapas que lo requieren y en los contratos suscritos por Tipiel con sus clientes, definiendo con toda precisión las sanciones frente a los incumplimientos.

G4-PR8

Contamos con una política de gestión documental que adopta las mejores prácticas para el manejo de los documentos físicos y electrónicos, cumpliendo con la normatividad archivística nacional y demás regulaciones y normas estatutarias aplicables, con el propósito de que se produzcan, reciban, tramiten, controlen, protejan, conserven, dispongan a fin de asegurar su integridad, autenticidad, fiabilidad y utilización en el marco del sistema de gestión de calidad de Tipiel.

De manera adicional se suscriben acuerdos de confidencialidad para temas puntuales asociados al Sistema de Autocontrol y gestión de riesgos de lavado de activos y financiación del terrorismo (Sagrlaft), y al manejo de datos personales (Habeas data).

El Sagrlaft, entendido como una herramienta de gestión que contribuye a controlar diferentes procesos en la compañía, ha sido implementado de acuerdo con las directrices establecidas desde el 2014 por la normatividad vigente para el sector de la economía real. El manual, debidamente aprobado por la Junta Directiva, contiene el análisis y valoración de los riesgos, las medidas de gestión y control y, en general, los aspectos metodológicos y operativos para asegurar que la compañía mantenga un sistema adecuado para evitar que pueda ser utilizada o afectada por terceros involucrados en el lavado de activos o financiación del terrorismo y los delitos subyacentes.

Tenemos previsto los siguientes desarrollos en esta materia:

* Fortalecer la práctica de incorporar las lecciones aprendidas y la retroalimentación en los procesos productivos de ingeniería detallada a partir de experiencias en asistencias de ingeniería realizadas durante las etapas de construcción, montaje, alistamiento y puesta en servicio.

* Afianzar el proceso de ejecución de los estimativos de costos de inversión de los proyectos, a partir del aseguramiento de su proceso de elaboración y del nivel de definición establecido por la ingeniería fuente de la estimación.

* Realizar estudios de factibilidad e ingenierías conceptuales de campos de producción maduros para establecer alternativas viables, considerando los estudios económicos impactados por los precios internacionales fluctuantes.

* Realizar estudios de optimización en áreas de refinación y petroquímica que resultan atractivos para nuestros clientes, principalmente en Colombia, la región Andina y Centro América.

* Afianzar a Tipiel como un centro operativo del Grupo Technip que permite realizar propuestas de Process Technologies (PT) más competitivas.

* Afianzar la empresa como un centro de alto valor para proyectos del Grupo Technip, en la ejecución, desde nuestra sede en Bogotá, de gestión de compra, expediting y coordinación de inspecciones de equipos y materiales.

* Definir los instrumentos archivísticos de Tipiel para robustecer el cumplimiento de la normatividad vigente.

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

Programa de capacitación y entrenamiento del personal

Transferencia de conocimiento y aprendizaje organizacional

Optimizar la metodología para el análisis post-proyecto

Informe interno final de proyecto

Con base en nuestra sólida experiencia en proyectos *onshore*, hemos venido ajustando la estructura organizacional, profesional y técnica para el desarrollo de proyectos *offshore* bien desde Colombia o como centro operativo de alto valor de ingeniería apalancado en las fortalezas del Grupo Technip.

No obstante, varios de los diversos proyectos de inversión asociados a desarrollos *offshore* en el mundo han quedado congelados debido a la incertidumbre en la tendencia de los precios del petróleo y los riesgos en relación con el retorno de inversión esperado.

Proyectamos nuestras habilidades operativas y de producción en el desarrollo de proyectos para otros sectores, como minería, generación eléctrica, industria cementera, fertilizantes, alimentos, portuaria e infraestructura, donde se transfiere conocimiento e impacta con valor agregado el desarrollo del país. La composición de los contratos ejecutados por sectores se puede observar en las gráficas que ilustran la situación para 2016 y los cambios en relación con 2015.

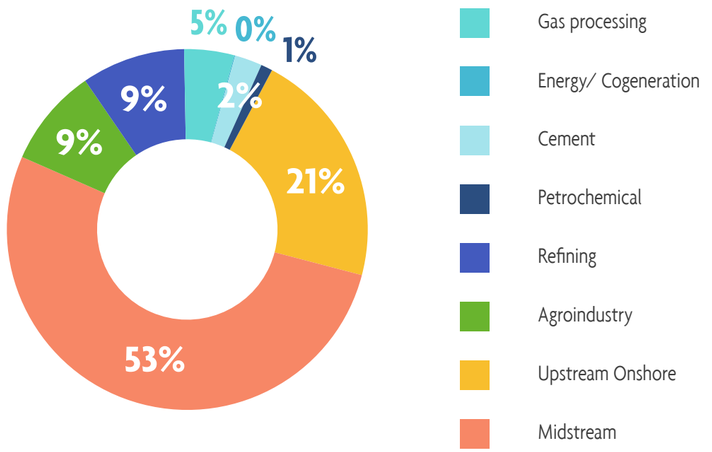
Entre los proyectos ejecutados para sectores diferentes al de hidrocarburo y gas, se encuentran:

* **Cemento:** Integración de la ingeniería del proyecto Helios de Argos para la expansión de la planta de cemento localizada en Sogamoso, Boyacá.
* **Fertilizantes:** Expansión de la capacidad de la planta NPK y sistema de alivio planta amoniaco de Yara, en Cartagena, Bolívar.
* **Alimentos:** Nueva planta de citrato tricálcico [TCC] de Sucroal en Cali, Valle del Cauca.
* **Generación eléctrica:** Ciclo combinado complejo termoeléctrico Colón de Celsia, en Colón, Panamá.
* **Cerveza:** Ingeniería del edificio central de la cervecera de Colombia, en Sesquilé, Cundinamarca.

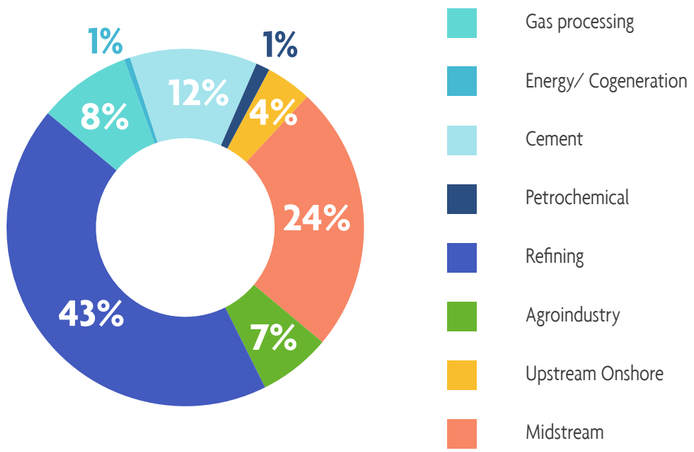
La diversificación por sectores conllevó una redistribución en composición de los clientes, tal como se puede observar en las siguientes gráficas:

G4-6
G4-8
G4-9

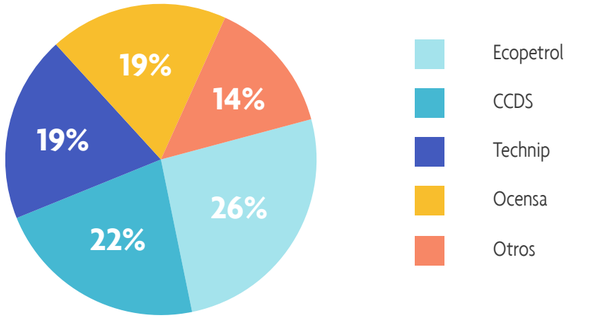
2015



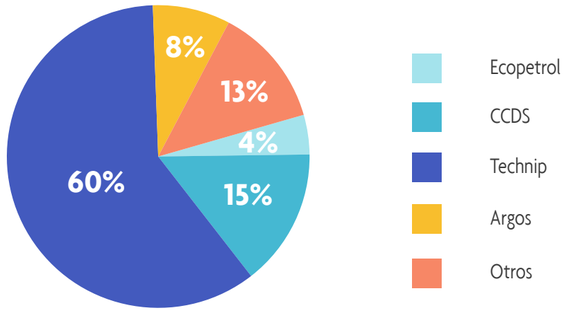
2016



Composición de clientes - 2015



Composición de clientes - 2016



Nuestras prácticas internas de gestión del conocimiento lideradas por los profesionales de mayor experiencia para formar equipos en las diferentes disciplinas, la sistematización de diversos procesos y la capitalización de las lecciones aprendidas para retroalimentar el desarrollo de los proyectos en curso y de nuevos servicios, nos ha permitido optimizar la calidad de los productos, aumentar la efectividad de nuestra gestión, minimizar los reprocesos y los costos, todo los cual deriva en la sostenibilidad de la organización.

La totalidad de los proyectos cerrados en 2016 generó el informe interno final de proyecto, que considera las estrategias de ejecución, la efectividad de los planes de gestión del riesgo y estadísticas operativas, técnicas, económicas confiables que inciden de manera positiva en la cultura organizacional y la toma de decisiones estructuradas y ajustadas a las condiciones particulares de la realidad sectorial.

Orientaremos nuestra gestión a:

Hacer parte de los procesos de licitación de diferentes contratos marco que generen los diversos clientes en Colombia y en la región.

Automatizar el proceso de retroalimentación de las estadísticas correspondientes a los resultados de los proyectos a los departamentos técnicos y grupos de propuestas.

Incrementar las alianzas a nivel regional que permitan a Tipiel incrementar la competitividad, tener presencia regional y proyectar el posicionamiento con clientes nuevos y comunes de mediana y gran escala.

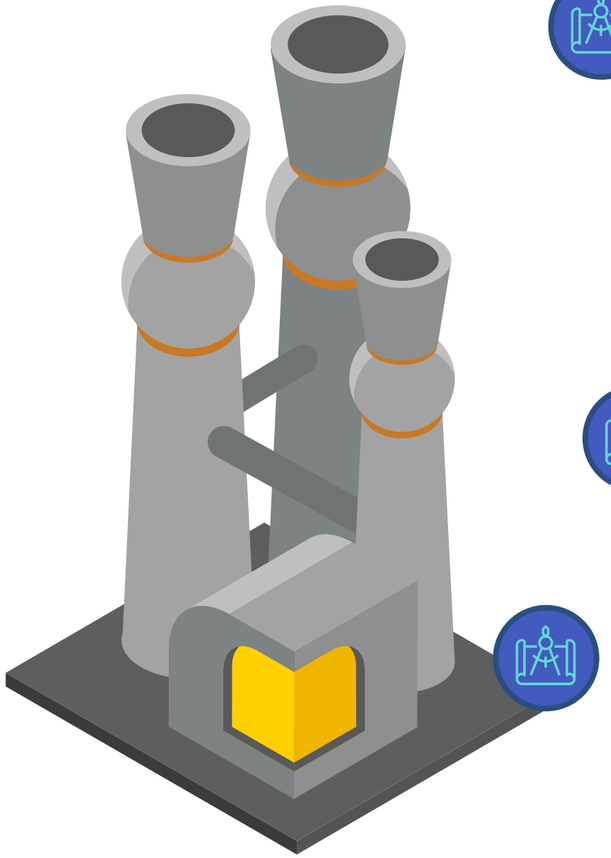
Identificar impactos asociados a la implementación de las iniciativas LSS e incrementar el nivel de divulgación de las lecciones aprendidas y feedbacks para eliminar las recurrencias.

Robustecer la gestión de riesgos del negocio y de los proyectos

La gestión incluye tanto el análisis de riesgos del negocio como de las diferentes etapas de los proyectos. En el primer caso, la evaluación corporativa trimestral por parte del Comité de evaluación de riesgos, presidido por la Gerencia General, considera los aspectos relacionados con la Gerencia de Administración y Finanzas, la Gerencia de Gestión Humana, Informática y Logística, la Gerencia Operativa y la Gerencia Comercial, y se establecen los planes de acción necesarios para mitigar o eliminar las probabilidades de ocurrencia y/o de los impactos identificados en la compañía.

En relación con el ámbito de los proyectos, los Gerentes de proyecto asumen la responsabilidad de gestionar y hacer seguimiento a los eventos que podrían afectar la salud, seguridad, el medioambiente (HSE, por su sigla en inglés), la calidad, la reputación o los sobrecostos o incumplimientos en los tiempos de ejecución desde la etapa de propuesta hasta la de ejecución. Se definen y desarrollan planes de respuesta para gestionar los riesgos, y se identifican las contingencias y las reservas corporativas necesarias en las diferentes etapas del proyecto

Durante 2016, la totalidad de los proyectos fueron sometidos a talleres de riesgos que permitieron establecer un plan de mitigación e identificar las contingencias en los diferentes proyectos. De manera complementaria y con un alto valor agregado para la compañía, los clientes y los proveedores, como parte de la gestión de HSE, previamente a la movilización de subcontratistas a campo, con énfasis en los equipos de topografía, se realizaron conjuntamente los análisis de riesgos de las actividades a desarrollar.



A mediano y largo plazo consideramos relevante abordar o avanzar en la gestión de las siguientes iniciativas:

- Continuar con las revisiones gerenciales de seguimiento y control de acciones y novedades en los riesgos que pueden impactar la continuidad del negocio.
- Ampliar la gestión de riesgos corporativos integrando otras áreas transversales de Tipiel (RSE, Calidad, HSE, Nuevas Tecnologías) con el propósito de anticipar acciones producto de evaluación y valoración de los riesgos.
- Con el soporte del Grupo SURA, realizar el análisis y gestión de riesgos corporativos en todas las actividades de la compañía a través de la implementación del Programa Gestión de Tendencia de Riesgos – GTR, y retroalimentar la gestión de la continuidad del negocio (BCM) y actualizar los planes de mitigación tendientes a garantizar la sostenibilidad de la organización.
- Afianzar la cultura de evaluación de riesgos en la Gerencia Comercial durante la fase de preparación de las propuestas y en las gerencias de los proyectos el seguimiento de los planes de mitigación de los riesgos.

Nuestro entorno social

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

El sistema de Responsabilidad Social Empresarial de Tipiel (RSE) se fundamenta en una gestión que contribuya a generar efectos transformadores positivos, con un enfoque de acción sin daño y con debida diligencia. El análisis de los impactos o riesgos causados por los servicios de ingeniería, eje central del negocio, indica que nuestra operación en sede o en campo no genera impactos negativos significativos y que, por el contrario, estamos en la capacidad de aportar a la construcción de la sostenibilidad del entorno donde ejercemos actividades de largo plazo, por medio de nuestra decidida participación en procesos de construcción de paz, reconciliación y respeto de los derechos humanos.

Con el fin de minimizar los efectos de los cambios macroeconómicos y de la caída en los precios del petróleo, en la ejecución del Programa de RSE se realizaron ajustes para optimizar los recursos, a fin de eviar la incidencia negativa en el proceso de relacionamiento con las organizaciones que acompañamos y con las entidades con las cuales trabajamos de manera conjunta.

G4-EC7

El estudio se puede consultar en *http://cdacollaborative.org/publication/tipiel-y-el-proyecto-de-desarrollo-integral-ciudadela-educativa/.*

Construcción de paz y desarrollo

G4-EC8

Proyectos de desarrollo y la CDPMM

En el transcurso del año, fuimos seleccionados para la sistematización de dos proyectos en los que ha habido una participación histórica de Tipiel y que reflejan los principales resultados o impactos en los que han aportado las entidades aliadas y la empresa en relación con el fortalecimiento de organizaciones comunitarias que trabajan en la construcción de paz y el desarrollo en Barrancabermeja.

De una parte, la Fundación Ideas para la Paz y el Collaborative for Development Action, Inc. (CDA) adelantaron la recopilación y sistematización de la información en torno al proyecto Ciudadela Educativa y Desarrollo Integral Comuna 7 de Barrancabermeja[1] en el que Tipiel participó como una de las entidades aliadas entre 1995 y 2010. Este proyecto es significativo porque, en el momento más agudo de la crisis sociopolítica en la región, las directivas empresariales responsables de diferentes ámbitos de la construcción, puesta en marcha y operación de la planta de generación eléctrica del sector, promovieron y se comprometieron con un efecto transformador. El estudio resalta, entre otros elementos, los siguientes: la manera novedosa como la empresa privada asumió el reto de trabajar en zonas de conflicto sociopolítico, por la validación de las alianzas como una estrategia eficaz para asumirlos y construir soluciones, y por la capacidad de la comunidad para tomar las riendas y decidir sobre las condiciones de su desarrollo.

De otra parte, la Asociación de Desarrollo Comunitario Merquemos Juntos fue seleccionada por la Fundación Ideas para la Paz, Pacto Global y la Maestría en Responsabilidad Social Empresarial y Sostenibilidad de la Universidad Externado de Colombia, como una de las experiencias relevantes para ser documentada y sistematizada por sus aportes a la construcción de paz y a la sostenibilidad.

1. Patiño, Simón y Ben Miller (2016). Tipiel y el Proyecto de Desarrollo Integral Ciudadela Educativa. Cambridge, MA: CDA y FIP.

En los resultados de la tesis, las estudiantes[2] responsables de la sistematización del proyecto exaltan las capacidades, empoderamiento y persistencia de las fundadoras para lograr que las actividades de la asociación en general y del Programa de Microcrédito en particular, contribuyan a transformar los escenarios de conflicto en nuevas oportunidades con impactos concretos en la calidad de vida individual y de la comunidad del sector.

Entre otras conclusiones, consideran que dichos resultados se han alcanzado principalmente por tres factores: la capacidad de gestión de la asociación, el papel de los aliados y las características propias de la estrategia que fundamenta el Programa de Microcrédito.

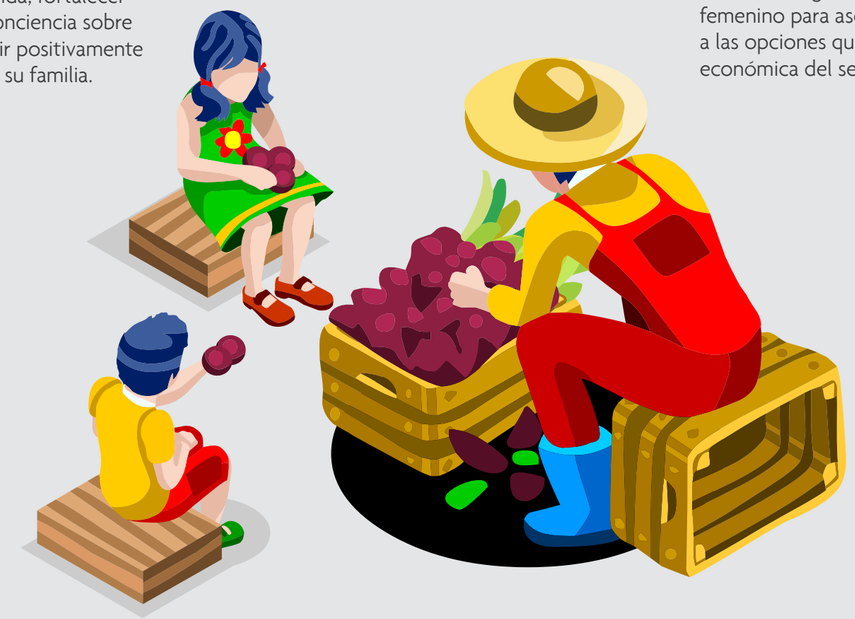
Es así como el estudio da cuenta tanto del impacto de la iniciativa como del papel que Tipiel y las entidades aliadas han desempeñado en este proceso y ratifica los efectos significativos en el mejoramiento de la calidad de vida de la población beneficiaria y por ende en los procesos de construcción de paz que queremos facilitar con nuestro sistema de RSE.

Como habíamos previsto y desde otra perspectiva, se realizó el estudio sobre los impactos cualitativos del Programa de Microcréditos de Merquemos Juntos en la calidad de vida de las mujeres beneficiarias, en el cual sobresalen algunas conclusiones interesantes y que se relacionan con la gestión apoyada por la empresa en el proceso de la asociación[3]:

2. Gómez A. y Lozano J. M. (2016). Asociación de Desarrollo Comunitario Merquemos Juntos: microcrédito como mecanismo de inclusión social y construcción de paz. (Tesis de Maestría en Responsabilidad Social y Sostenibilidad). Universidad Externado de Colombia, Bogotá D.C.
3. Estepa, Sergio (2017). Impacto del Programa de Microcrédito de la Asociación de Desarrollo Comunitario Merquemos Juntos en la condición de vida de las mujeres beneficiarias de las comunas 3, 5 y 6 de la ciudad de Barrancabermeja. (Tesis de pregrado en Trabajo Social). Instituto Universitario de la Paz – Unipaz, Barrancabermeja. El autor coordinó el área de RSE de Tipiel en Barrancabermeja, donde interactúo con las diferentes iniciativas mientras culminó sus estudios de pregrado en Trabajo Social.

El microcrédito ha tenido una incidencia positiva para fortalecer la capacidad de las mujeres beneficiarias de ser y asumirse como sujetos de derecho, en tanto que es un factor esencial para ampliar la perspectiva de la vida, fortalecer su autoestima y su conciencia sobre la capacidad de incidir positivamente en su realidad y la de su familia.

El programa ha contribuido a transcender la visión de que la economía popular es un elemento residual de la economía tradicional y de que la mujer ocupa un lugar marginal en la vida económica de las familias y su entorno. Por el contrario, el estudio resalta el aporte sistemático del programa a la dinámica económica, por medio de la generación de empleos estables, al liderazgo femenino para asegurar iniciativas económicas exitosas y a las opciones que ofrece para disminuir la dependencia económica del sector petroquímico en la ciudad.



Por la forma como se concibe y desarrolla el programa, fundamentado en el sentido del ahorro, la responsabilidad y la solidaridad de las familias, bajo la premisa “Mi crédito depende del otro, y el del otro depende del mí”, ha contribuido a fortalecer la cultura del bien común y de la legalidad.

Las usuarias del programa consideran como impacto positivo en la calidad de vida que el acceso a los recursos haya promovido la tranquilidad emocional personal y familiar en contraste con la preocupación causada por la modalidad de créditos en condiciones de usura.

Finalmente, vale mencionar que las líderes participantes en el estudio consideraron que las alianzas de la comunidad con las entidades privadas o públicas que participan o acompañan estos programas son fundamentales para consolidar el rumbo de los programas.

Centro Cultural Horizonte

El grupo de teatro consolida su actividad cultural, artística y de construcción de paz en Barrancabermeja, donde es ampliamente reconocido por su calidad escénica y su enfoque de trabajo basado en el sentido de identidad individual como una riqueza necesaria para potenciar al ser humano y como defensa de un pluralismo consciente, respetuoso y que aporte a la sociedad.

Durante el año, los jóvenes y los coordinadores del centro artístico enriquecieron la vida cultural de Barrancabermeja, donde desarrollaron diversas actividades culturales en diferentes escenarios de la ciudad para celebrar; por ejemplo, el Día internacional del teatro o los Nueve años de constitución y arduo trabajo del grupo.

Después del éxito de la obra de teatro estrenada en 2015, **Mayo a través de una ventana**, interactuaron de diversas maneras con escuelas nacionales e internacionales de reconocida trayectoria teatral. Por ejemplo, Yolanda Consejo, una de las coordinadoras del centro, dictó un taller de dramaturgia corporal en la Fundación del actor Edgardo Román, en Bogotá.

Gestión interinstitucional

Algunos de los diversos escenarios de gestión de la RSE, de construcción de paz o de reconciliación en los cuales participamos sufrieron modificaciones durante el año.

* En **Business for Peace**, se desarrolló un proceso interesante de conferencias vía web sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible, empresas y derechos humanos y anticorrupción, con una amplia participación que seguramente se reflejará en mejores capacidades de gestión de las empresas en dichos temas.

* La Cámara colombiana de bienes y servicios petroleros (**Campetrol**) y el Comité de entorno que lidera, gestionaron principalmente temas relacionados con la nueva legislación para el sector de hidrocarburos en relación con el Servicio Público de Empleo y las Consultas populares en diversos municipios del país.

* La **Corporación Reconciliación Colombia**, de la cual somos miembros fundadores, dio continuidad a su estrategia de articulación de esfuerzos de entidades públicas, privadas y mixtas de diversos sectores, con el fin de impulsar y fortalecer iniciativas que contribuyan a la reconciliación desde el ámbito regional del país.

* Finalmente, es interesante mencionar que durante el año participamos en el Comité de Responsabilidad Social Empresarial liderado por la **Cámara Colombiana de la Infraestructura**, donde se han compartido experiencias y enfoques de gestión que son fundamentales para retroalimentar los sistemas o modelos de las empresas del sector.

Respeto por los derechos humanos

G4-HR2
G4-HR5
G4-SO1
G4-SO2

Si bien nuestra operación no causa afectación significativa ni directa en los derechos humanos, nos interesa promover interna y externamente una gestión empresarial respetuosa y responsable de los posibles riesgos e impactos en derechos humanos.

Guías Colombia

Los esfuerzos se concentraron en la producción de las guías de Debida diligencia en la Cadena de suministro y en el Fortalecimiento institucional, las cuales ya veníamos trabajando. Se considera prioritario definir estrategias para el fortalecimiento de los pilares, la vinculación de nuevas empresas, una mayor divulgación de la iniciativa e incentivar la implementación con el fin de mejorar la incidencia en la gestión de las empresas y los derechos humanos.

Está previsto que para el 2017 se realice un análisis de las tendencias de la iniciativa en relación con su incidencia en la gestión empresarial y los derechos humanos, que nos permita ampliar la perspectiva de los impactos identificados y disponer de mejores herramientas para fortalecer la implementación de las guías.

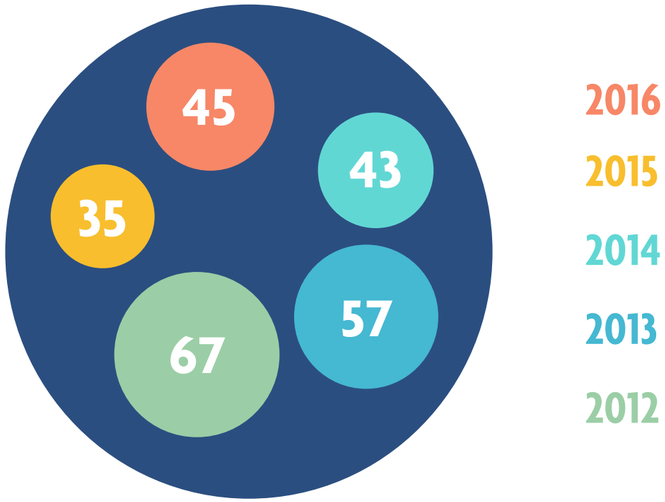
Canales de comunicación de quejas y reclamos, tales como la línea ética y comunicaciones directas al Comité de Ética, al área de RSE o a la persona responsable en campo de los procesos de relacionamiento con las partes interesadas en sede o en campo son algunos de los mecanismos disponibles para que se puedan reportar las brechas en cualquiera de los ámbitos de la ética o los derechos humanos.

Pacto Global

La evaluación interna y en nuestra cadena de suministro directa dio como resultado un bajo grado de vulnerabilidad y de exposición a riesgos en relación con la utilización de prácticas de trabajo forzoso y obligatorio, en la contratación de mano de obra infantil y en formas de discriminación en el empleo, debido principalmente a que en nuestro negocio prima un alto grado de especialización técnica, tecnológica y del recurso humano para el desarrollo del objeto social y de los servicios que requerimos de los proveedores.

Con fundamento en el respeto por la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, nuestras prácticas laborales trascienden los requisitos establecidos por la normatividad vigente y buscan el desarrollo y bienestar de los colaboradores, tal como se explica en el capítulo respectivo de este reporte.

Personas beneficiadas con el duplicado de la cédula



En el marco del ejercicio de nuestra responsabilidad de respetar y apoyar los derechos humanos fundamentales, desarrollamos el Programa de atención a la población vulnerable que cubre, de una parte, a la población infantil por medio de la Escuela de la paz con la Comunidad San Egidio, con presencia en los sectores de Bonanza y San Martín, en Bogotá, y, por otro, a los recicladores, vendedores ambulantes y habitantes de calle con quienes se llevan a cabo diferentes tipos de proyectos.

Con este último grupo de personas nos interesa, entre otros elementos, promocionar el derecho a la ciudadanía por medio del apoyo que brindamos a quienes carecen de recursos para que puedan tramitar el duplicado de la cédula cumpliendo unos requisitos mínimos por su participación en el programa. Durante el año, 45 beneficiarios cumplieron dichas condiciones básicas, con lo cual se mantiene la tendencia de los años más recientes.

A mediano y largo plazo, y para alinearnos con la gestión que adelanta el Pacto Global, debemos identificar la forma como estamos aportando a los ODS.

Divulgación interna y externa

Los 10 principios del Pacto Global y su estrecha relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) fueron divulgados internamente a la totalidad de los colaboradores por medio de las carteleras, los boletines periódicos, las inducciones al nuevo empleado y a los participantes en el desarrollo de los módulos del Programa Gerencia de Proyectos Sostenible al que asisten directores de área y de proyectos de la compañía.

La gestión externa estuvo referida al relacionamiento básico con proveedores, manteniendo un canal permanente de interacción y estableciendo las indicaciones contractuales en relación con la gestión de los principios del Pacto Global y con el respeto por los derechos humanos.

Parte integral de este proceso se relaciona con nuestra participación en Guías Colombia y en otras mesas de trabajo relacionadas con la sostenibilidad, la responsabilidad social y los derechos humanos.

Proveedores

Nuestros proveedores como aliados estratégicos

En consideración a que las condiciones del sector no mostraron cambios significativos en el transcurso del año, mantuvimos la estrategia de trabajo articulado y de mutuo beneficio con nuestros proveedores directos, para mejorar la competitividad y la productividad en los procesos de operación interna, en la preparación de ofertas y en los servicios a nuestros clientes.

El trabajo articulado con los proveedores directos significativos fue efectivo para optimizar los costos y procesos sin afectar sus condiciones de operación ni la calidad de nuestros servicios, con un resultado de mayor efectividad para nuestros clientes. Como veníamos trabajando desde el año anterior, en el proceso se mantuvieron los principios de segmentar los gastos y de mejorar el conocimiento del mercado, para identificar ventajas competitivas y acordes con los objetivos de optimización propuestos, siempre en cumplimiento de nuestros compromisos de relacionamiento transparente y orientado al desarrollo y fortalecimiento de los proveedores directos.

G4-12

Transparencia en el proceso de selección y contratación

Aseguramos la transparencia de la selección y contratación de proveedores por medio del estricto cumplimiento de las políticas y procedimientos relacionadas con el abastecimiento, que contienen los criterios básicos de elegibilidad y permanencia, así como los compromisos que deben asumir para tener un vínculo contractual con la empresa, tales como la Evaluación de Seguimiento de Proveedores, el procedimiento de Compras y el cumplimiento de los requisitos del Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (Sagrlaft), entre otros.

Con el fin de optimizar los diversos procesos asociados a la gestión de la cadena de suministro, la compañía desarrolló la herramienta SEFAC, que centraliza y sistematiza la información suficiente y necesaria para surtir las diferentes etapas de articulación con los proveedores. Por medio de la herramienta, se puede ampliar y diversificar la base de empresas para que se registren en la base de datos y puedan ser vinculadas como proveedores de bienes o servicios, facilitando la negociación, la gestión de compra, el seguimiento, la verificación y la evaluación.

Incentivar que los proveedores aseguren óptimas condiciones laborales

De manera acorde con la declaración y el compromiso de la compañía del respeto a los derechos humanos, uno de los pilares en la gestión del relacionamiento con los proveedores se refiere a incentivar y monitorear el cumplimiento de sus responsabilidades en términos de las condiciones laborales en particular y de las contractuales en general.

Los procedimientos establecidos, tales como cláusulas contractuales, visitas de seguimiento para verificación del cumplimiento de los requisitos contractuales, de calidad, de HSE y del respeto de los principios del Pacto Global, son analizados en el proceso de evaluación que se realiza anualmente a los proveedores.

El resultado más significativo a la fecha es que ninguna de las empresas con las cuales sostenemos relaciones comerciales como contratistas o proveedores ha generado afectaciones laborales o ambientales en el desarrollo de sus procesos de operación. Esta situación se corresponde con el análisis del bajo o nulo riesgo que enfrentan nuestros proveedores directos para el cumplimiento del objeto social del negocio.

G4-12

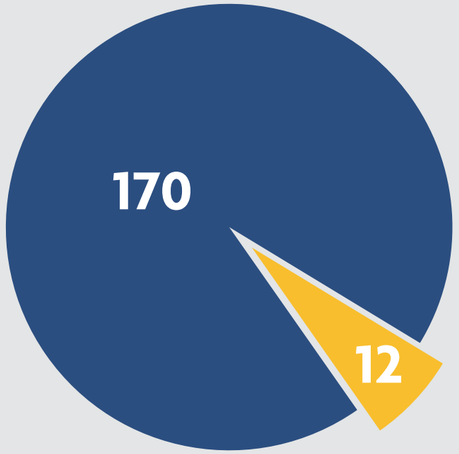
A largo plazo, debemos trabajar para lograr una mayor implementación de las guías elaboradas en la iniciativa multiactor de Guías Colombia, especialmente la de Trabajo decente y la que está en proceso de producción sobre la cadena de suministro.

Seguimiento a la calidad de los servicios contratados con terceros

Durante 2016, participaron un total de 182 proveedores en el proceso de evaluación, de los cuales, equivalentes al 93% pertenecían al orden nacional y 7%, al internacional.

G4-LA14
G4-EN32

Distribución de la evaluación a proveedores 2016

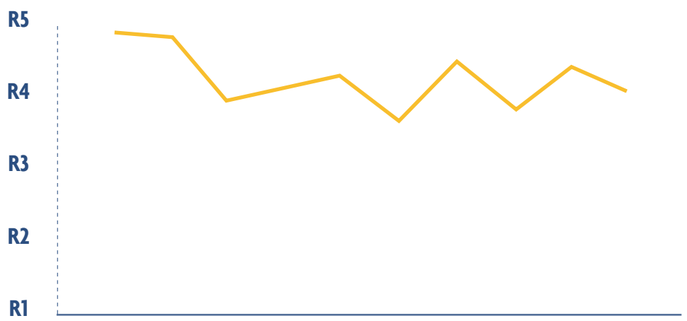


Nacionales	170
Internacionales	12
Total	182

Los resultados son significativos. La gráfica que ilustra la curva de desempeño muestra que la totalidad de los proveedores evaluados se encuentra en las categorías Alto y Muy alto, con un promedio general de R4, es decir, con un alto grado de cumplimiento de los requisitos considerados por la empresa en el proceso.

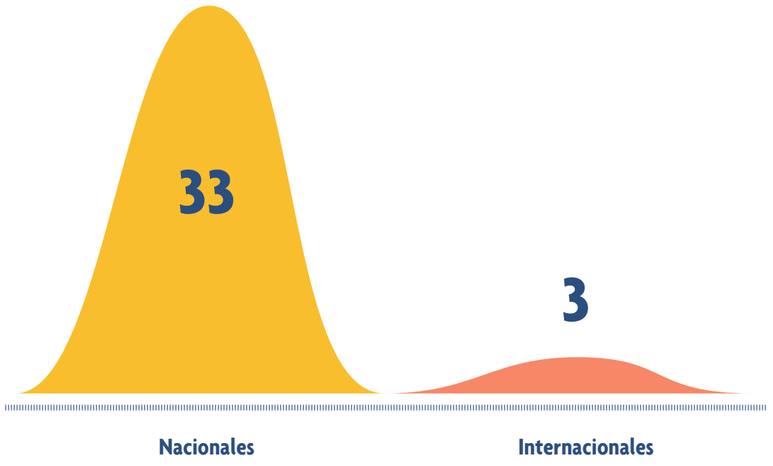
Curva de la evaluación de desempeño de los proveedores 2016

Resultado del promedio	Rango	Nivel de desempeño
Muy Alto	4,5 – 5	R5
Alto	3,5 – 4,5	R4
Medio	2,5 – 3,5	R3
Bajo	1,5 – 2,5	R2
Deficiente	0,5 – 1,5	R1



Este año fueron evaluados 36 nuevos proveedores, considerando categorías de desempeño, tales como HSE, comercial y de gestión de proyecto, o calidad, entre otras. El equivalente al 92% fueron proveedores nacionales, mientras los internacionales correspondieron al 8% restante.

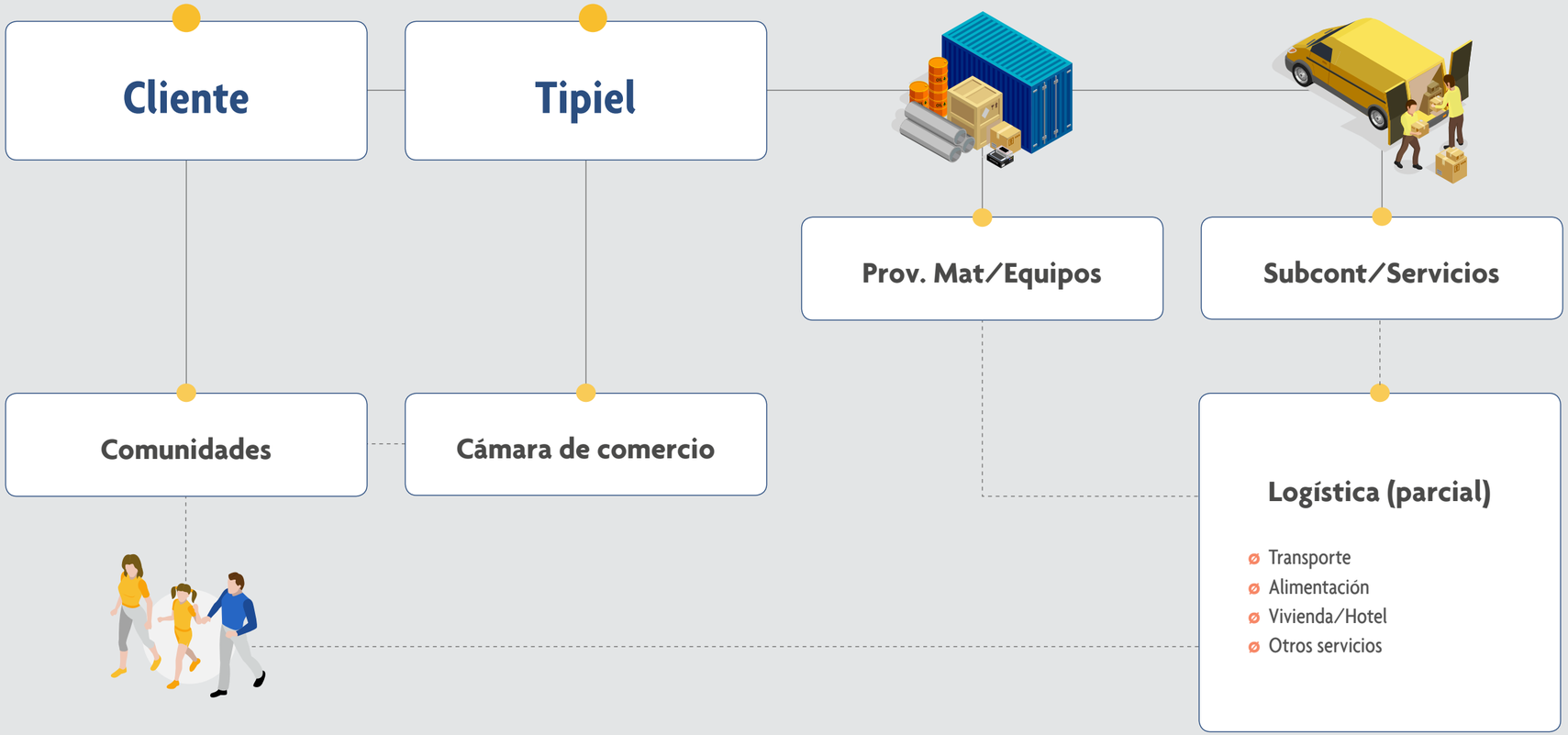
Nuevos proveedores evaluados



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

Persiste nuestro interés de adquirir bienes y servicios con proveedores locales; para este fin, trabajamos en conjunto con las cámaras de comercio en las áreas de influencia para gestionar su participación, con énfasis en aquellos proveedores que, como iniciativas comunitarias, prestan servicios de transporte, logísticos y de hospedaje, en condiciones de seguridad, competitividad, calidad y cumplimiento de los requisitos de ley.

G4-HR11

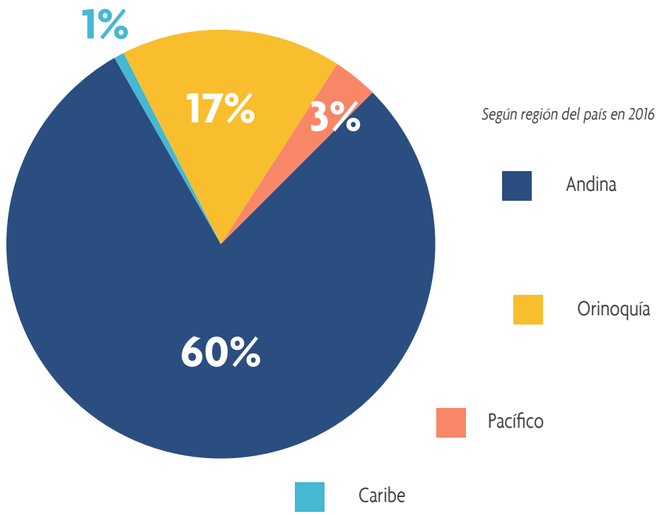


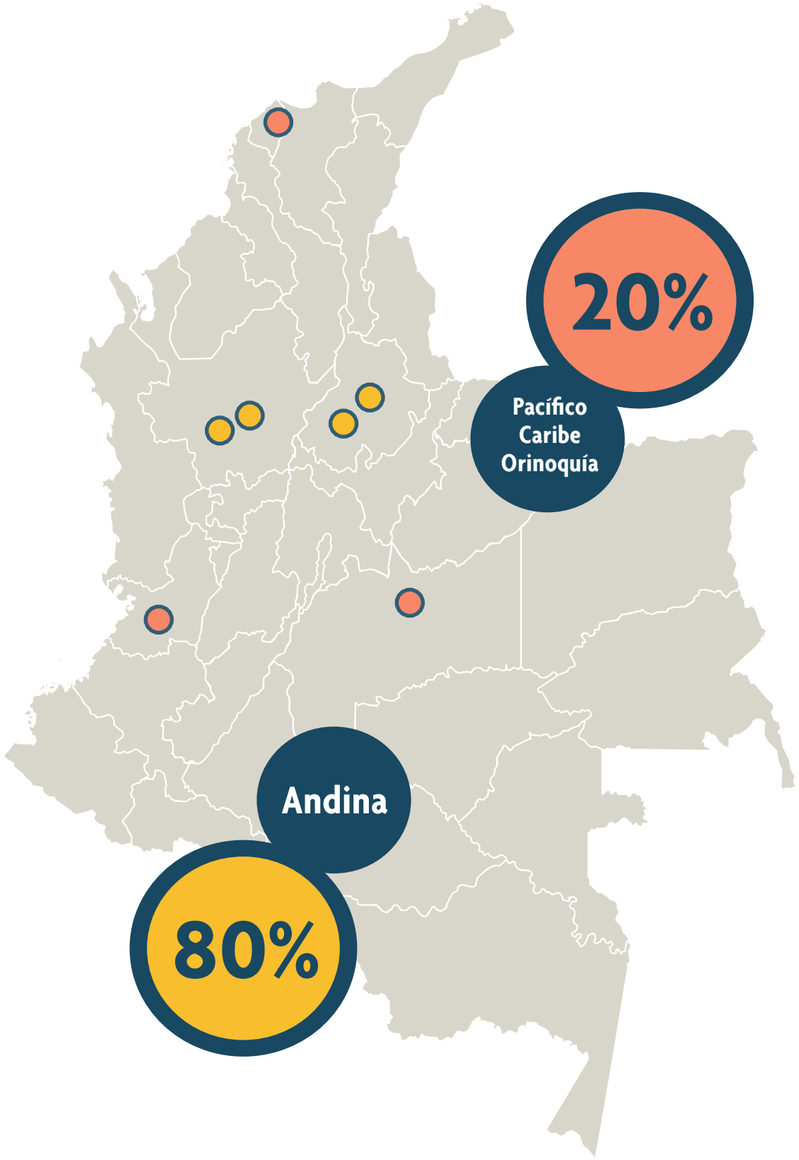
Durante 2016, y como una de las consecuencias de las restricciones en el sector, la participación de los proveedores en el total de los pagos directos distribuidos tendió a decrecer levemente dado que, por una parte, cerca del 95% del total de los servicios de ingeniería desarrollados en Colombia se prestaron desde la sede en Bogotá y, por otra parte, que como reportamos en su momento, desde finales de 2015 fueron cerrados los centros operativos de Barrancabermeja y Villavicencio, con la respectiva incidencia en la composición de la distribución regional de los pagos locales.

La contratación de proveedores con sedes en diferentes regiones del país representa aproximadamente el 10% del total. De este grupo, la región Andina, que considera los bienes y servicios adquiridos, entre otras ciudades, en Medellín, Envigado, Barrancabermeja o Bucaramanga y que para este análisis excluye a Bogotá, representa cerca del 80% del total, mientras que el 20% restante se distribuye entre las regiones del Pacífico, Caribe y Orinoquía, en ciudades como Cali, Barranquilla y Puerto López, respectivamente.

Distribución de contratación de bienes y servicios a proveedores locales

G4-EC9





Los bienes y servicios generales, de logística y de operación, se contratan preferencialmente con empresas del régimen común que representan cerca del 60% del total y con valores contractuales de pequeña o mediana escala y que cumplen con los estándares de oportunidad, calidad y competitividad requeridos para el desarrollo de los proyectos de la empresa.

5 Tabla GRI

G4-11
G4-14
G4-22
G4-23
G4-27
G4-EN29
G4-LA13
G4-LA16
G4-HR1
G4-HR3
G4-HR4
G4-HR9
G4-HR10
G4-HR12
G4-SO5
G4-SO6
G4-SO7
G4-SO8
G4-SO11
G4-PR9

Indicador GRI		Comentarios	Referencia	Pacto Global	Página
Contenidos básicos generales					
Estrategia y análisis					
G4-1	Declaración del responsable principal de las decisiones de la organización sobre la importancia de la sostenibilidad y la estrategia para abordarla.		Declaración del Gerente General	X	5
Perfil de la organización					
G4-3	Nombre de la organización.		Perfil de la compañía	X	7
G4-4	Marcas, productos y servicios más importantes.		Perfil de la compañía	X	7
G4-5	Lugar donde se encuentra la sede central de la organización.		Perfil de la compañía	X	7
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	7,8,44,53
G4-7	Naturaleza del régimen de propiedad y su forma jurídica.		Perfil de la compañía	X	7
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	7,8,44,53
G4-9	Escala de la organización.		Perfil de la compañía - Tipiel en cifras Excelencia en el servicio: eficiencia, eficacia y efectividad Anexo 6-1 Indicadores laborales	X	7,8,44,53,71
G4-10	Número de empleados.		Perfil de la compañía - Tipiel en cifras Anexo 6-1 Indicadores laborales	X	8,71
G4-11	Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos.	No hay convenios colectivos.	Tabla GRI	X	66
G4-12	Descripción de la cadena de suministro de la organización.		Perfil de la compañía - Cadena de suministro Nuestros proveedores como aliados estratégicos	X	11,61,62
G4-13	Descripción de cambios significativos.		Declaración del Gerente General - Perfil de la compañía	X	5,8
G4-14	Principio de precaución. Indique cómo aborda la organización, si procede, el principio de precaución.	No procede	Tabla GRI	X	66
G4-15	Lista de las cartas, los principios u otras iniciativas externas.		Perfil de la compañía - Asociaciones y organizaciones		11
G4-16	Lista de las asociaciones y las organizaciones.		Perfil de la compañía - Asociaciones y organizaciones		11
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		10
G4-18	Proceso de determinación de contenido y cobertura de la memoria.		Sobre este informe - Aspectos materiales y cobertura		17
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		17
G4-20	Cobertura de cada aspecto material dentro de la organización.		Sobre este informe - Aspectos materiales y cobertura		17
G4-21	Límite de cada aspecto material fuera de la organización.		Sobre este informe - Aspectos materiales y cobertura		17
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		20,66
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		20,66
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	19
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	19
G4-26	Descripción del enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés.		Sobre este informe - Nuestros grupos de interés y su participación	X	19
G4-27	Señale qué cuestiones y problemas clave han surgido a raíz de la participación de los grupos de interés.	Las cuestiones que se han presentado se refieren al normal desarrollo del relacionamiento.	Tabla GRI	X	66

Indicador GRI		Comentarios	Referencia	Pacto Global	Página
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
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		12
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		12
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		12
G4-39	Persona que preside el órgano superior de gobierno.		Perfil de la compañía - Gobierno y gestión de la ética - Órganos de gobierno		12
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		12
Ética e integridad					
G4-56	Valores, principios, estándares y normas.		Perfil de la compañía - Gobierno y gestión de la ética - Órganos de gobierno	X	14
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	14
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	14
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	10
G4-EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización derivadas de su plan de prestaciones.		Retención, desarrollo, bienestar, seguridad y salud de los colaboradores - Anexo 6-1 Indicadores laborales b(LA2)	X	10,22 y 71
G4-EC7	Desarrollo e impacto de la inversión en infraestructuras y los tipos de servicios.		Aporte a la construcción de paz territorial, al desarrollo y respeto por los derechos humanos	X	56
G4-EC8	Impactos económicos indirectos significativos y alcance de los mismos.		Aporte a la construcción de paz territorial, al desarrollo y respeto por los derechos humanos		57
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		65
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
G4-EN8	Captación total de agua según la fuente.		Operación ecoeficiente: agua, energía y residuos	X	40
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	36
G4-EN29	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental.	Cumplimos la legislación y normatividad ambiental, por lo cual no hubo multas o sanciones en el periodo.	Tabla GRI	X	66

Indicador GRI		Comentarios	Referencia	Pacto Global	Página
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.		Retención, desarrollo, bienestar, seguridad y salud de los colaboradores - Anexo 6-1 Indicadores laborales	X	71
G4-LA2	Prestaciones sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por ubicaciones significativas de actividad.		Retención, desarrollo, bienestar, seguridad y salud de los colaboradores - Anexo 6-1 Indicadores laborales	X	71
G4-LA3	Niveles de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo.		Retención, desarrollo, bienestar, seguridad y salud de los colaboradores - Anexo 6-1 Indicadores laborales	X	71
G4-LA5	Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud conjuntos para dirección y empleado.		Retención, desarrollo, bienestar, seguridad y salud de los colaboradores - Salud y seguridad en el trabajo	X	71
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	71
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	71
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	71
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	71
G4-LA12	Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional y sexo, edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.		Retención, desarrollo, bienestar, seguridad y salud de los colaboradores - Anexo 6-1 Indicadores laborales	X	71
G4-LA13	Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por ubicaciones significativas de actividad.	Se considera información confidencial por su incidencia en la competitividad del negocio.	Tabla GRI	X	66
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 por los derechos humanos - Divulgación interna y externa	X	59
G4-HR3	Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas.	No se presentaron casos de discriminación en la compañía		X	66
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.	Tabla GRI	X	66
G4-HR5	Identificación de centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición de la explotación infantil.		Aporte a la construcción de paz territorial, al desarrollo y respeto por los derechos humanos - Pacto Global	X	59

Indicador GRI		Comentarios	Referencia	Pacto Global	Página
G4-HR9	Número y porcentaje de centros que han sido objeto de exámenes o evaluaciones de impactos en materia de derechos humanos.	Contamos con una sede en el país. 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-HR10	Porcentaje de nuevos proveedores que fueron examinados en función de criterios relativos a los derechos humanos.	Por las características de la cadena de suministro, no se identifican impactos negativos. Se profundizará el análisis a mediano y largo plazo, con base en los documentos que se elaboren en Guías Colombia.	Perfil de la compañía - Cadena de suministro Nuestros proveedores como aliados estratégicos - Incentivar que los proveedores y contratistas aseguren óptimas condiciones laborales	X	66
G4-HR11	Impactos negativos significativos en materia de derechos humanos, reales y potenciales, en la cadena de suministro y medidas adoptadas.	Por las características de la cadena de suministro, no se identifican impactos negativos. Se profundizará el análisis a mediano y largo plazo, con base en los documentos que se elaboren en Guías Colombia.	Perfil de la compañía - Cadena de suministro Nuestros proveedores como aliados estratégicos - Incentivar que los proveedores y contratistas aseguren óptimas condiciones laborales	X	64
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	66
Sociedad					
G4-SO1	Porcentaje de operaciones en las que se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local.		Aporte a la construcción de paz territorial, al desarrollo y respeto por los derechos humanos	X	59
G4-SO2	Centros de operaciones con efectos negativos significativos, posibles o reales, sobre las comunidades locales.	No generamos efectos negativos en las comunidades.	Aporte a la construcción de paz territorial, al desarrollo y respeto por los derechos humanos	X	59
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	14
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	14
G4-SO5	Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas.	No se presentó ningún caso de corrupción en la compañía.	Perfil de la compañía - Gobierno y gestión de la ética Tabla GRI	X	14 y 66
G4-SO6	Valor de las contribuciones políticas, por país y destinatario.	No realizamos aportes a partidos políticos.	Tabla GRI	X	66
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	66
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	66
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	66
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 violó la privacidad ni hubo fuga de datos de los clientes, por lo cual no tenemos reclamaciones al respecto.	Excelencia en el servicio: eficiencia, eficacia y efectividad - Manejo adecuado de la información y asegurar la confidencialidad del cliente		51
G4-PR9	Valor monetario de las multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios.	No se presentan incumplimientos de la normatividad colombiana ni de los lineamientos de Technip.	Excelencia en el servicio: eficiencia, eficacia y efectividad - Manejo adecuado de la información y asegurar la confidencialidad del cliente		66

6 Anexos

G4-9
G4-10
G4-EC3
G4-LA1
G4-LA2
G4-LA3
G4-LA5
G4-LA6
G4-LA9
G4-LA10
G4-LA11
G4-LA12

Tabla 1: La1 Punto a. Número de contrataciones por edad y sexo

	2016			2015			Variación		
Género	‹30	30-50	›50	‹30	30-50	›50	‹30	30-50	›50
Femenino	6	4	0	3	1	2	3	3	-2
Masculino	5	11	4	8	16	10	-3	-5	-6
Grand Total	11	15	4	11	17	12	0	-2	-8

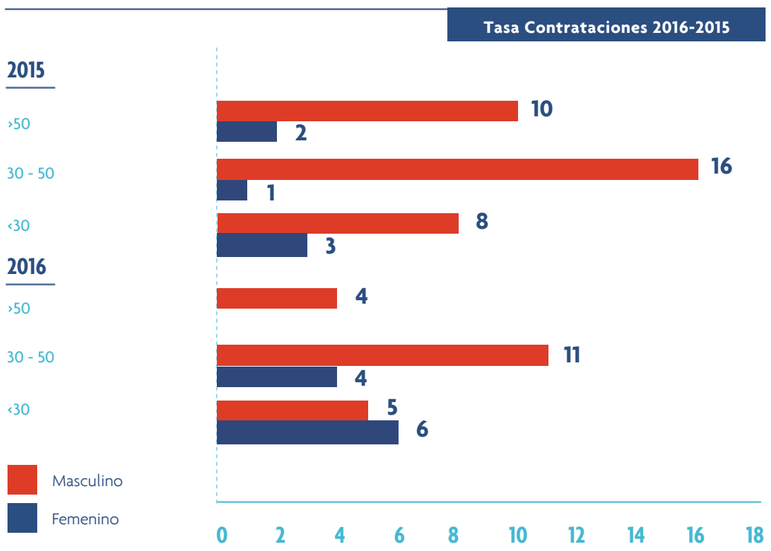
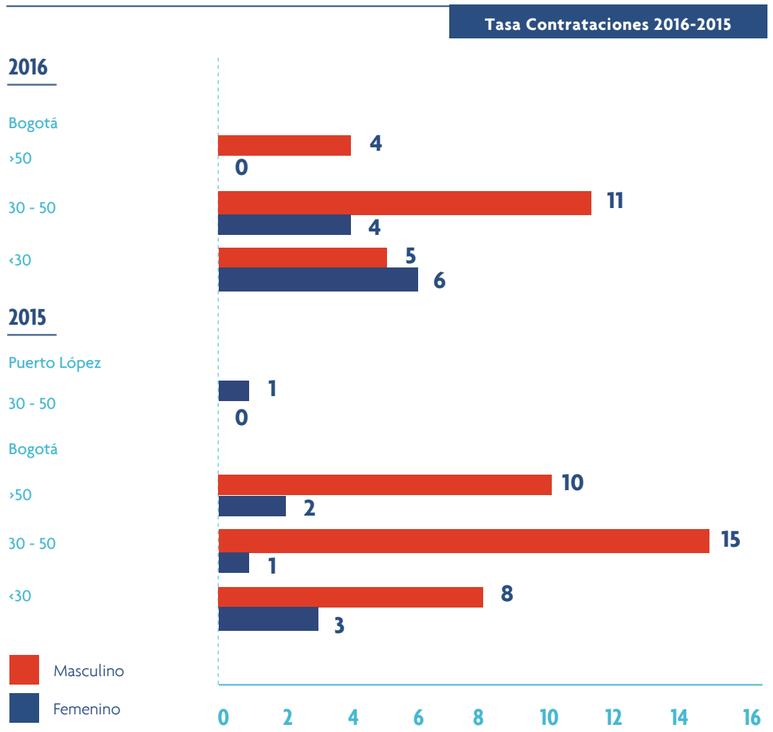


Tabla 2: La1 Punto b. Número contrataciones por edad, sexo y región

	2015				2016		
	Bogotá			Puerto López	Bogotá		
Género	›30	30-50	‹50	30-50	‹30	30-50	›50
Femenino	3	1	2	0	6	4	0
Masculino	8	15	10	1	5	11	4
Total	11	16	12	1	11	15	4


Tasa Contrataciones 2016-2015
2016
Bogotá
›50
4
0
30 - 50
11
4
‹30
5
6
2015
Puerto López
30 - 50
1
0
Bogotá
›50
10
2
30 - 50
15
1
‹30
8
3
Masculino
Femenino
0 2 4 6 8 10 12 14 16

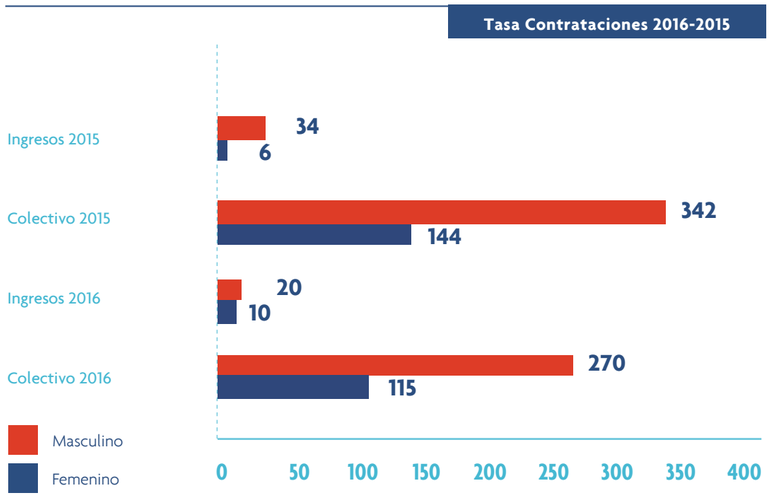

Tasa Contrataciones 2016-2015
Ingresos 2015
34
6
Colectivo 2015
342
144
Ingresos 2016
20
10
Colectivo 2016
270
115
Masculino
Femenino
0 50 100 150 200 250 300 350 400

Tabla 3: Ingresos Vs Colectivo

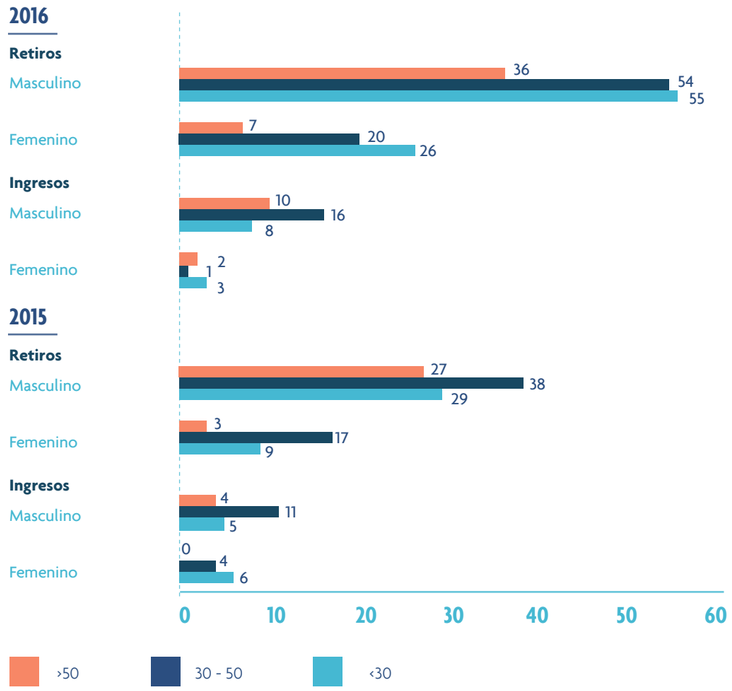
Género	Colectivo 2016	Ingresos 2016	Colectivo 2015	Ingresos 2015	Variación colectivo	Variación ingresos
Femenino	115	10	144	6	-29	4
Masculino	270	20	342	34	-72	-14
Total	385	30	655	61	-270	-31

Tabla 4: Ingresos Vs Retiros

	2016				2015				Rotación	Personal a diciembre 2016 Distribuido por edades
	Ingreso		Retiros		Ingresos		Retiros			
Grupo edad	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino		
‹30	6	5	9	29	3	8	26	55	57%	67
30-50	4	11	17	38	1	16	20	54	22%	249
›50	0	4	3	27	2	10	7	36	43%	69
Total	10	20	29	94	6	34	53	145	32%	385

* La rotación se halló con el número de retiros divido en el total de personal a diciembre de 2016 y este, distribuido por edad.

Ingresos y retiros 2016-2015



Colaboradores indefinidos. Desglosado por tipo de jornada

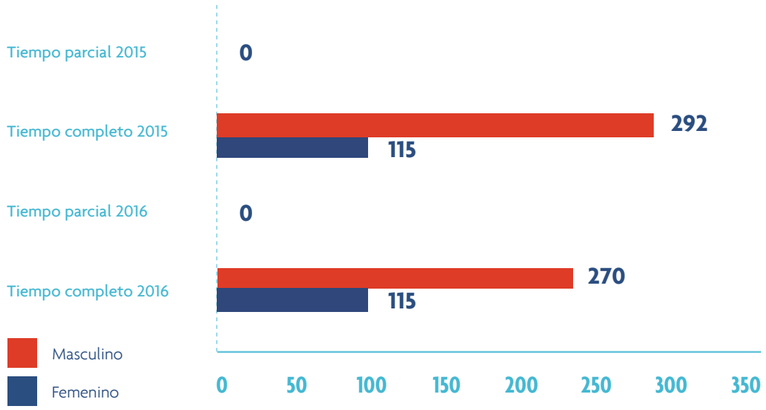


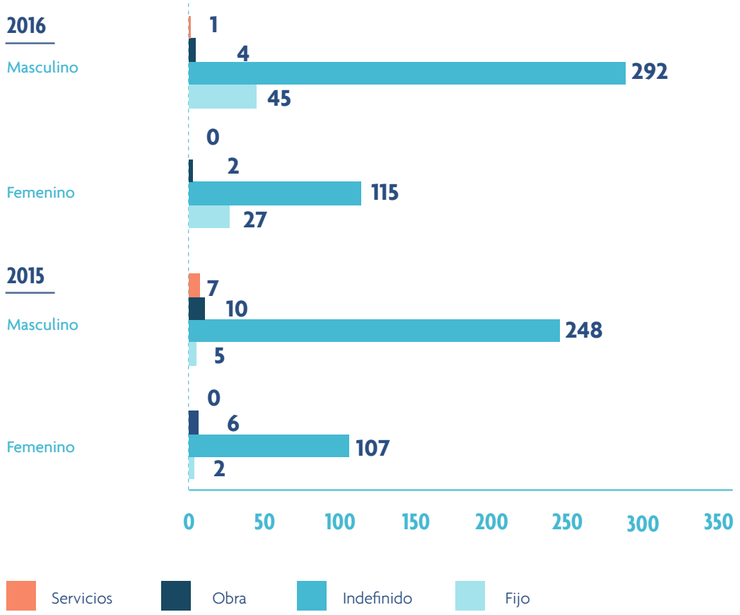
Tabla 5: Nacionalidades de nuestros colaboradores

	2016		2015		Variación	
Nacionalidad	**Femenino**	**Masculino**	**Femenino**	**Masculino**	**Femenino**	**Masculino**
Argentina		1	0	2	0	-1
Colombiana	113	261	140	335	-27	-74
Francesa		1	0	1	0	0
Italiana		6	0	3	0	3
Venezolana	2	1	4	1	-2	0
Total	115	270	144	342	-29	-72

Tabla 6: Colaboradores contratados a término indefinido desglosado por tipo de jornada

Género	Tiempo completo 2016	Tiempo parcial 2016	Tiempo completo 2015	Tiempo parcial 2015
Femenino	115	0	115	0
Masculino	270	0	292	0
Total	385	0	407	0

Colaboradores por tipo de contrato



Personal que ha disfrutado de licencia de maternidad o paternidad

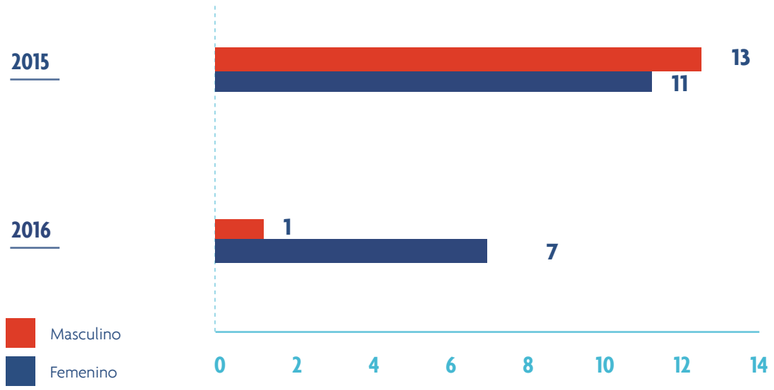


Tabla 7: Colaboradores contratados a término indefinido desglosado por tipo de jornada

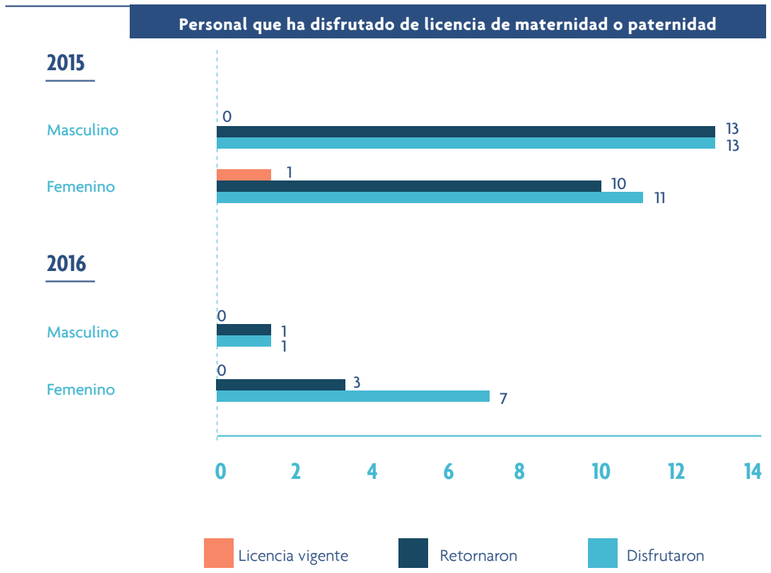
	2016		2015		Variación	
CONTRATO	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Fijo	2	5	27	45	-25	-40
Indefinido	107	248	115	292	-8	-44
Obra	6	10	2	4	4	6
Servicios	0	7	0	1	0	6
Total	115	270	144	342	-29	-72

Tabla 8: Número de colaboradores que tuvieron derecho de una baja por maternidad o paternidad (por género)

Género	2016	2015	Variación
Femenino	7	11	-4
Masculino	1	13	-12
Total	8	24	-16

Tabla 9: Número de colaboradores que disfrutaron de una baja por maternidad o paternidad (por género)

	2016		2015	
Género	Derecho	Disfrutaron	Derecho	Disfrutaron
Femenino	7	7	11	11
Masculino	1	1	13	13
Total	8	8	24	24


Personal que ha disfrutado de licencia de maternidad o paternidad
2015
Masculino
0
13
13
Femenino
1
10
11
2016
Masculino
0
1
1
Femenino
0
3
7
0 2 4 6 8 10 12 14
Licencia vigente
Retornaron
Disfrutaron

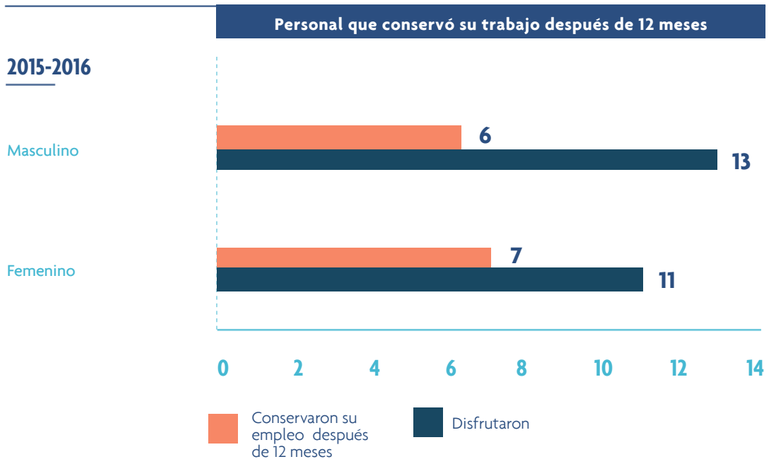

Personal que conservó su trabajo después de 12 meses
2015-2016
Masculino
6
13
Femenino
7
11
0 2 4 6 8 10 12 14
Conservaron su empleo después de 12 meses
Disfrutaron

Tabla 10: Número de colaboradores que retornaron después de su baja de maternidad o paternidad (por género)

	2016			2015		
Género	Disfrutaron	Retornaron	Licencia vigente	Disfrutaron	Retornaron	Licencia vigente
Femenino	7	3	0	11	10	1
Masculino	1	1	0	13	13	0
Total	8	4	0	24	23	1

	2016		2015	
Género	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Disfrutaron	7	1	11	13
Retornaron	3	1	10	13
Licencia vigente	0	0	1	0
Total	10	2	21	26

Tabla 11: Número de colaboradores que conservaron su trabajo después de 12 meses

	2015 - 2016	
Género	**Femenino**	**Masculino**
Disfrutaron	11	13
Conservaron su empleo después de 12 meses	7	6
Total	18	19

Tabla 12: Índice de reincorporación al trabajo

	2016			
Género	**Total Licencias**	**Total Retornos**	**Licencias vigentes**	**Indice de Reincorporación al trabajo**
Femenino	7	3	0	42,9%
Masculino	11	10	0	90,9%
Total	18	13	0	72,2%

Tabla 13: Índice de retención

	2015-2016		
Género	Derecho licencia	Conservaron su empleo después de 12 meses	Índice de retención
Femenino	11	7	64%
Masculino	13	6	46%
Total	24	13	54%

Tabla 14: Órganos de Gobierno

Tabla 14.1: Órganos de Gobierno por rango de edad

	Rango edad	
Género	30-50	›50
Femenino	2	0
Masculino	3	5
Total	5	5

	Rango edad		
Género	‹30	30-50	›50
Femenino	25	78	12
Masculino	42	171	57
Total	67	249	69

	Rango edad		TOTAL
Género	30-50	›50	
Femenino	2,56%	0,00%	1,74%
Masculino	1,75%	8,77%	2,96%
Total	4,32%	8,77%	2,60%

Tabla 14.2: Órganos de Gobierno por rango de edad y nacionalidad

	Colombiana		Italiana		TOTAL
Género	30-50	›50	30-50	›50	
Femenino	2	0	0	0	2
Masculino	2	5	1	0	8
Total	4	5	1	0	10

Colombiana		Italiana	TOTAL
30-50	›50	30-50	
2,6%	0,0%	0%	1,7%
1,2%	8,9%	0,5	3,0%
3,8%	8,9%	50%	2,6%

	Colombiana			Italiana			Francesa			Venezolana			Argentina			TOTAL
Género	›30	30-50	‹50	›30	30-50	‹50	›30	30-50	‹50	›30	30-50	‹50	›30	30-50	‹50	
Femenino	25	76	12	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	115
Masculino	39	166	56	3	2	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	270
Total	64	242	68	3	2	1	0	1	0	0	3	0	0	1	0	385

Tabla 15: Personal compañía por categoría profesional

Bachilleres			Técnico/Tecnólogo			Profesional			Total
‹30	30-50	›50	‹30	30-50	›50	‹30	30-50	›50	
0	11	3	9	12	1	16	55	8	115
2	3	7	6	18	7	34	150	43	270
2	14	10	15	30	8	50	205	51	385

Tabla 15.1: Personal compañía por categoría, nacionalidad y edad

	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	30-50	›50	30-50	30-50
Gerencia Comercial		0,00%	0,52%			0,52%	0,52%						
Programación y Control		0,52%	0,26%	0,26%	0,52%	1,03%	0,52%						
Otros soportes administrativos			0,26%				0,00%						
Administración y Finanzas		0,52%	1,56%			0,78%	0,26%						
Gerencias			0,52%			0,26%	0,52%			0,26%			
Gestión Humana		0,52%	0,52%	0,26%		0,52%							
Tecnología Informática		0,26%	0,52%		0,26%	2,34%							
Otros soportes		0,26%	2,60%	0,78%	0,26%	0,26%	0,78%						
Calidad, HSE, Seguridad		0,26%	0,52%	0,52%	0,26%	0,52%	0,78%						
Departamentos de Ingeniería	0,26%	3,12%	9,09%	0,52%	7,79%	28,31%	6,75%		0,78%	26,00%		0,26%	0,26%
Construcción						0,78%	0,78%						
Proceso		0,78%	1,82%	0,26%	1,04%	5,19%	0,52%	0,26%				0,26%	
Compras		0,26%	1,04%			1,30%	0,78%						
Dirección de Proyectos			0,52%	0,52%		1,04%	2,08%				0,26%		
Nuevas Tecnologías							0,26%						
Total	0,26%	6,50%	19,75%	3,12%	10,13%	42,85%	14,55%	0,26%	0,78%		0,26%	0,52%	0,26%

Tabla 16: Reporte de Perfil de la Organización

Tabla 16.1

Género	Número de empleados 2016
Femenino	115
Masculino	270
Total	385

Tabla 16.2

	2016	
CONTRATO	Femenino	Masculino
Fijo	2	5
Indefinido	107	248
Obra	6	10
Servicios	0	7
Total	115	270

Tabla 16.3

	2016		Total
CONTRATO	Femenino	Masculino	
Fijo	2	5	7
Indefinido	107	248	355
Obra	6	10	16
Servicios	0	7	7
Total	115	270	385

Tabla 16.4 Personal externo de la compañía por género

Personal externo 2016	
Género	Personal
Femenino	13
Masculino	34
Total	47

Tabla 17: Tamaño de la plantilla por género y región

Género	China	Colombia	Corea del Sur	España	Estados Unidos	Francia	Indonesia	Italia	México	Perú	Total
Femenino		101	2	2	0	1	1	8	0	0	115
Masculino	3	226	4	5	1	1	0	28	1	1	270
Total	3	327	6	7	1	2	1	36	1	1	385

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