

Informe de Sostenibilidad 2019



Informe de Sostenibilidad

2019

La elaboración de este reporte ha sido posible gracias a los directivos de los departamentos de Tipiel y sus equipos de trabajo:

Ricardo Nicoletti
Gerente General

Leonardo Gracia
Director Operativo

Gilberto Beltrán
Director Comercial

Liliana Sánchez
Directora Administración y Finanzas

Isabel Jaimes
Jefe de Gestión Humana

Alba Mireya Sandoval
Jefe Departamento HSE

Andrés Sarmiento
Jefe Departamento de Calidad

Raúl Moreno
Jefe Departamento de Procura

Adriana Rugeles Romero
Coordinadora RSE

**Johana Bejarano y
Leslie Tatiana Torres**
Área de Comunicaciones

Olga Patricia Almánzar
Coordinación general del informe

Diseño y Diagramación
GOOD;) Comunicación para el desarrollo sostenible

Tabla de Contenido

Declaración del Gerente General

Pag. 4

Perfil de la compañía

Pag. 7

Sobre este informe

Pag. 22

Compromisos

Pag. 26

Contenidos GRI


Pag. 70


Anexos

Pag. 74

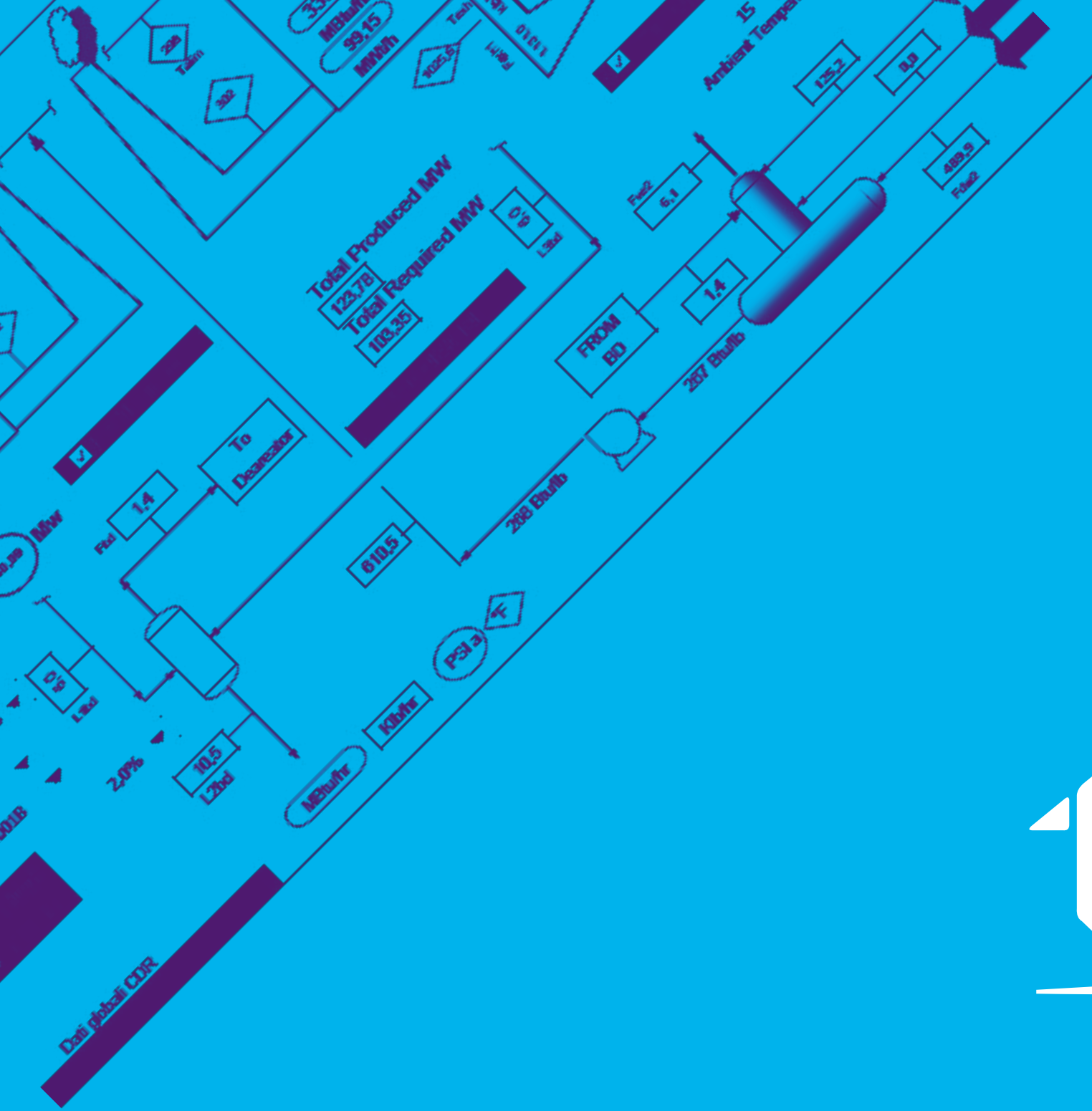
 **Trabajo decente**
Empleados

 **Operación ecoeficiente**
Medioambiente

 **Excelencia y solidez en la operación**
Clientes

 **Construcción de paz, desarrollo y respeto a los derechos humanos**
Comunidad

 **Alianzas con proveedores**
Proveedores



Declaración del Gerente General

Riccardo Nicoletti

GRI 102-10
GRI 102-14
GRI 102-15



Presentamos nuestro octavo informe de sostenibilidad, como resultado de un ejercicio anual que valoramos profundamente porque implica vernos en retrospectiva y demostrar la coherencia entre nuestras convicciones, lo que hemos prometido a los grupos de interés y la realidad.

El balance del año 2019 es bueno: fuimos competitivos actuando con una ética intachable, logramos metas, generamos empleos dignos, tratamos mejor al medioambiente y seguimos impactando positivamente a las comunidades del entorno, generando valor para nuestros accionistas.

En aras de la transparencia, en este informe resumimos nuestro desempeño, cómo lo hemos logrado, las oportunidades capitalizadas, las metas cumplidas, los aprendizajes y también aquello en lo que seguiremos trabajando para cerrar brechas. Esperamos que la información aquí contenida resulte pertinente a las partes interesadas, ya sea en lo relativo al cumplimiento de objetivos de desarrollo sostenible en los que tenemos incidencia, o por la claridad en la rendición de cuentas, o como ilustración de acciones empresariales que resultan eficaces para alcanzar los resultados que presentamos.

Cerramos el año 2019 con gran satisfacción por nuestros significativos logros. Ejecutamos un 30% más de horas hombre respecto al año anterior, donde nuevos clientes y de distintos países nos confiaron sus proyectos, no solo en el sector predominante de nuestro mercado tradicional de Gas y Petróleo, sino también en otros sectores industriales, como biocombustibles, generación de energía eléctrica y minería, que en conjunto representaron el 11% de nuestra venta de servicios.

Cada día somos un centro operativo de más alto valor para los proyectos de TechnipFMC, con la cual ejecutamos el 63% de nuestro trabajo del 2019. Este es un mérito que nos hemos ganado a pulso a través del tiempo, porque buscamos cumplir a cabalidad las expectativas de desempeño desde la primera vez que nos dieron la oportunidad de tener cabida en proyectos a nivel mundial. Hoy estamos consolidándonos como una compañía de referencia, con la responsabilidad de ofrecer las ventajas competitivas que tenemos como Grupo a los proyectos industriales más importantes de Latinoamérica.

Durante 2019 mantuvimos el alineamiento con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) impulsados por la ONU y ratificamos nuestro compromiso con los 10 Principios del Pacto Global. Aportamos al crecimiento económico sostenido, fruto del trabajo

que hacemos con los empleados, a quienes brindamos plenos derechos laborales y condiciones de trabajo decente, digno y seguro, que se irradia además a nuestra cadena de suministro. De igual forma, continuamos participando en las iniciativas comunitarias o institucionales que aportan a la construcción de paz y desarrollo, y al respeto de los derechos humanos; formalizamos la participación de Tipiel en el Grupo de Derechos humanos del sector de hidrocarburos y nos sentimos orgullosos de ser una de las empresas miembro de Guías Colombia. En lo que respecta a garantías de ética y transparencia, destinamos importantes recursos para su promoción y control, para la verificación de los temas de HSES, financieros y técnicos por medio de auditorías de tercera parte y para ser consistentes con el compromiso de rendición de cuentas en diferentes ámbitos de la compañía, incluyendo este informe de sostenibilidad.

En relación con el medioambiente actuamos con responsabilidad, cumplimos las metas y lo más importante es que estamos consolidando una cultura de comportamiento individual y colectivo responsable con el entorno, de manera tal que es habitual que todos trabajemos en pro de las iniciativas de reducción en el consumo de recursos y de minimización de residuos inherentes a nuestra operación.

Fruto de los permanentes esfuerzos de quienes lideran la gestión de HSES, y en especial, por el compromiso de

nuestros empleados, alcanzamos con gran satisfacción el objetivo global de “Desarrollar las actividades propias y contratadas en un ambiente de trabajo sano, seguro, saludable y con el mínimo impacto socio ambiental”. Logramos la meta “0”; es decir, cero enfermedades laborales, cero daños a las comunidades del entorno y cero eventos ambientales. Lo que muestran los indicadores de HSES es consistente con el resultado de medición de comportamientos seguros, el de más alto valor desde que nos propusimos observarlos detalladamente.

El crecimiento que tuvimos en la producción nos permitió vincular laboralmente una cantidad importante de personal calificado con y sin experiencia. Para ello brindamos garantías de equidad y transparencia en los procesos de selección, mantuvimos los espacios laborales con el SENA y los planes de entrenamiento como medios para promover el primer empleo. Respecto a las modalidades de contratación, actuamos siempre con el enfoque de trabajo decente, dimos cabal cumplimiento a los requisitos legales y buscamos un equilibrio entre estabilidad y flexibilidad a nuestra planta de personal, necesaria para absorber los picos y descargas de trabajo que se presentan a lo largo del año.

En la búsqueda de alternativas de bienestar iniciamos un programa piloto de teletrabajo, que nos permitirá aprender de esta modalidad laboral y

tomar decisiones sobre su conveniencia y eficacia para considerarla como opción con una mayor cobertura en el futuro.

Sabemos que para poder crecer necesitamos invertir en las personas y así lo hicimos. Esta compañía impacta positivamente a la gente, se evidencia en su evolución a través del tiempo, vemos empleados fortalecidos en sus saberes, satisfechos con su trabajo, orgullosos de aportar al crecimiento de la empresa y del país y con un desenvolvimiento armónico con el ambiente sano que propiciamos; por ello continuaremos sin ahorrar esfuerzos en clima laboral, formación y desarrollo, sin olvidar buscar oportunidades de mejoramiento, tanto en cobertura como en eficacia.

Quise aprovechar este espacio también para referirme a un hecho lamentable que ensombreció a nuestra compañía al final del año, por el fallecimiento de alguien que influyó significativamente en nuestra sostenibilidad. Sufrimos la pérdida de quien fuera nuestro gran empleado y amigo, Luis Antonio Joya, cuya memoria nos inspira a expandir su legado de liderazgo hacia la innovación, la tecnología y enfoque al cliente.

Los resultados en términos de los proyectos ejecutados están marcados por cumplimiento y satisfacción de los clientes, lo que habla muy bien de nuestro sistema de gestión de calidad. Como es

natural, capitalizamos también importantes lecciones sobre dificultades que supimos superar, pero lo que prevalece es que desarrollamos satisfactoriamente los proyectos y cumplimos con excelencia y solidez en la operación. Si bien los resultados son favorables, sabemos que siempre tendremos que seguir mejorando para alcanzar metas más altas en términos de eficiencia, eficacia, productividad y competitividad.

Tenemos la convicción que cada vez será más notoria nuestra ventaja competitiva en relación con el dominio de herramientas de modelamiento inteligente, al que dedicamos importantes recursos en el 2019, porque creemos que constituyen el futuro en la ejecución de ingeniería y control de construcción de los proyectos industriales hacia donde estamos enfocados. La innovación es un pilar ineludible de la sostenibilidad, por esto hemos adoptado la metodología de Systematic Inventive Thinking para desarrollar el proyecto QChange, con el cual aspiramos a mejorar sustancialmente la efectividad y la eficiencia de la calidad, otra faceta esencial para la sostenibilidad.

Finalmente, la gestión estructurada de la continuidad del negocio (Business

Continuity Management), nos permitirá estar preparados frente a los eventos analizados a través del Análisis de Riesgos.

En nuestro relacionamiento con proveedores, seguimos bajo la estrategia de trasladar nuestras convicciones de

sostenibilidad a través de los contratos, que además del cumplimiento y calidad, promueven prácticas de seguridad, trabajo decente y respeto a los derechos humanos. Realmente deseamos la prosperidad de nuestros proveedores y por ello estimulamos su buen desempeño y les garantizamos

condiciones comerciales justas.

Por todo lo anterior, el 2020 lo recibimos con buenas perspectivas para la compañía, con la promesa de participación en proyectos de gran envergadura, que asumiremos con máxima motivación y responsabilidad para continuar en la ruta de la sostenibilidad de la empresa y nuestro entorno.

Tenemos la convicción que cada vez será más notoria nuestra ventaja competitiva en relación con el dominio de herramientas de modelamiento inteligente, al que dedicamos importantes recursos en el 2019, porque creemos que constituyen el futuro en la ejecución de ingeniería y control de construcción de los proyectos industriales hacia donde estamos enfocados.

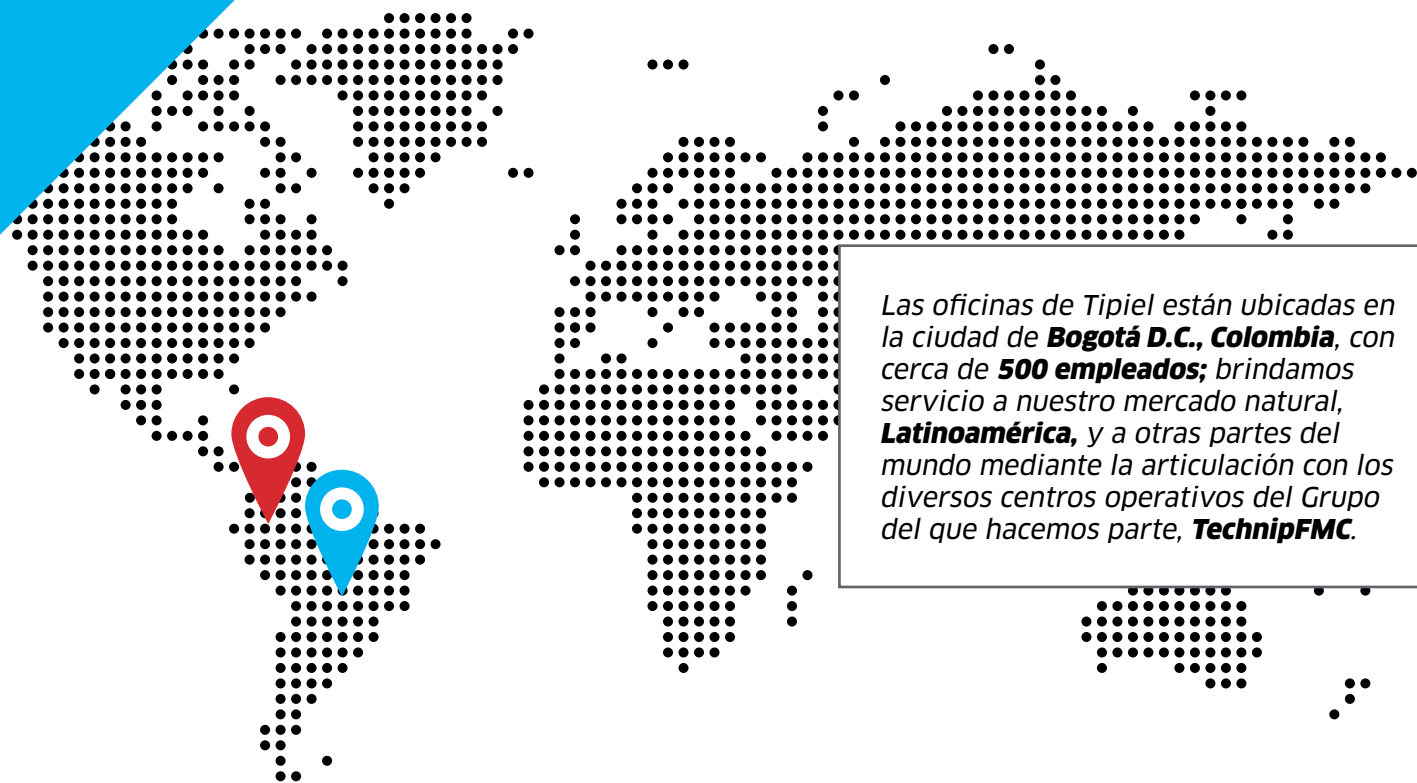
Riccardo Nicoletti
Gerente General



Perfil de la compañía

Tenemos capacidad para atender servicios de ingeniería y construcción en la industria del petróleo y gas, generación de energía, petroquímica, química fina, biocombustibles, minería, cemento, infraestructura, agroindustria y alimentos.

GRI 102-1
GRI 102-2
GRI 102-3
GRI 102-4
GRI 102-6
GRI 102-16



Las oficinas de Tipiel están ubicadas en la ciudad de **Bogotá D.C., Colombia**, con cerca de **500 empleados**; brindamos servicio a nuestro mercado natural, **Latinoamérica**, y a otras partes del mundo mediante la articulación con los diversos centros operativos del Grupo del que hacemos parte, **TechnipFMC**.

Misión y valores

Nos regimos por la **Ética**, consideramos que no hay otra forma de hacer negocios.

Progresamos incesantemente y buscamos **soluciones** nuevas e innovadoras, explorando oportunidades para maximizar nuestro potencial.

Trabajamos como un solo **equipo**, colaborando y compartiendo para lograr un mayor impacto.

Colaboramos de manera **transparente** para abordar lo que realmente importa y siempre entregar lo que prometemos.

El conocimiento y experiencia guiados por nuestros valores nos permiten ofrecer **servicios** a una gran variedad de **sectores industriales**

Servimos a nuestros clientes con:
Seguridad
Sostenibilidad
Respeto
Calidad
Integridad

Servicios y operación

Aportamos a nuestros clientes en la gerencia, construcción, ingeniería y compras de sus proyectos.

Gerencia de estudios conceptuales y tecnología

- Estructuración de proyectos nuevos y *Revamping*.
- Productividad y desempeño.
- Riesgos operativos y entrenamiento.

Ingeniería básica y de detalle

- Diseño basado en modelamiento 3D.
- Estándares internacionales.
- Ingeniería de valor, riesgos y constructibilidad.
- Especialistas de proceso, tubería, electricidad, automatización y control, obras civiles, equipos estáticos y rotativos.

Proyectos EPC

- Ingeniería, suministros y construcción.

PMC

- Gerencia de proyectos y construcción.

GRI 102-2
GRI 102-6

Supervisión técnica

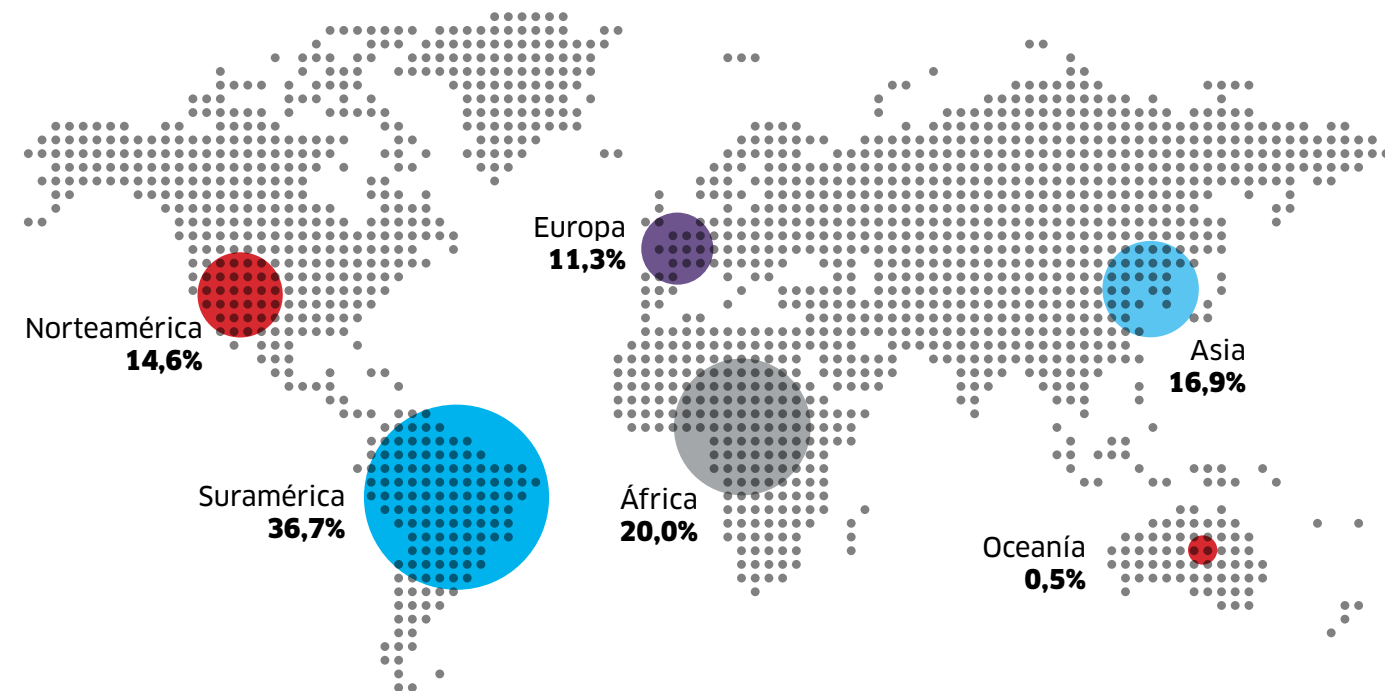
- Ingeniería y construcción.

Gestión de compras e inspecciones

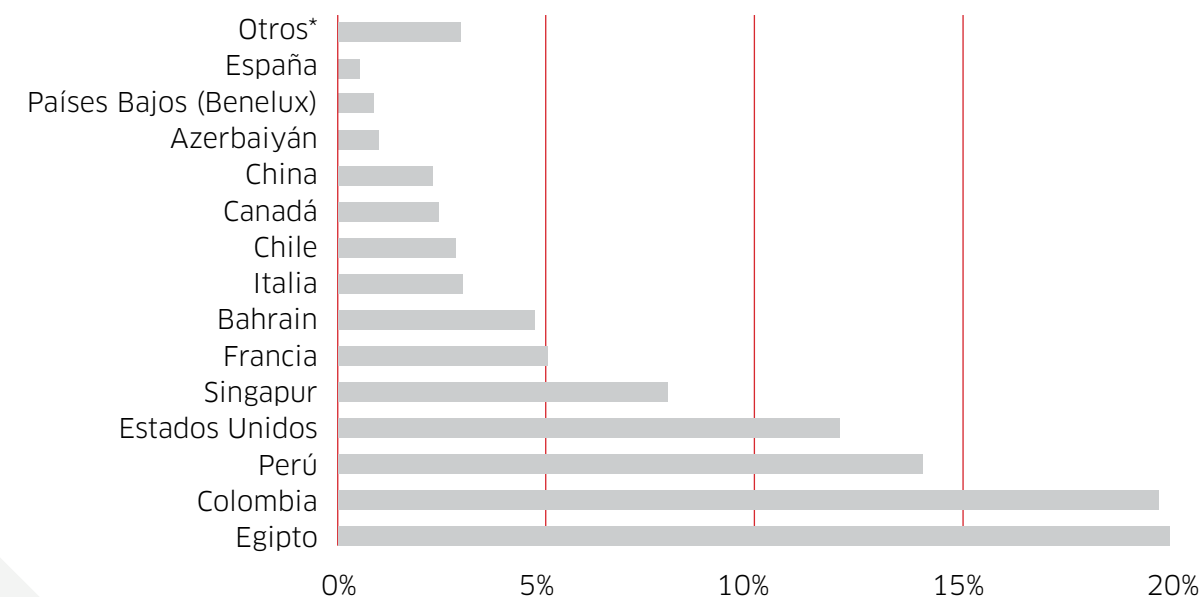
- Bases de datos de suministradores a nivel mundial.
- Tabulación de ofertas (transparencia, equidad y calidad).
- *Expediting*.

Exportación de servicios 2019

Por continente (%)



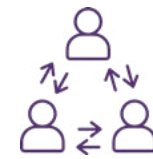
Por país (%)



* Emiratos Árabes Unidos / Vietnam / Australia / India / Rusia / Arabia Saudita / Albania / Argentina / México / Israel / Corea / Mozambique / Qatar

Tipiel en cifras

El 2019 fue un buen año dentro del periodo de recuperación reciente; aumentamos nuestra producción más de un 30%, con un gran esfuerzo y satisfacción en todas las áreas de nuestra compañía.



Horas de entrenamiento

4.802
 2018: **7.297**
 2017: **3.900**
 2016: **6.400**
 2015: **20.500**



Horas contratadas

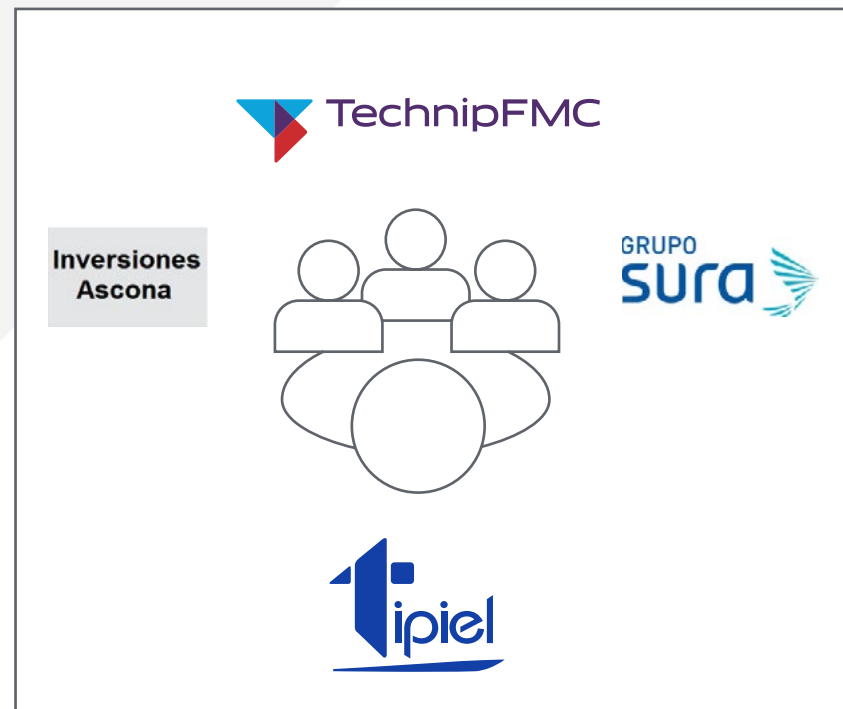
797.000
 2018: **578.000**
 2017: **620.000**
 2016: **618.000**
 2015: **930.000**



Empleados

453
 2018: **365**
 2017: **366**
 2016: **385**
 2015: **486**

Accionistas

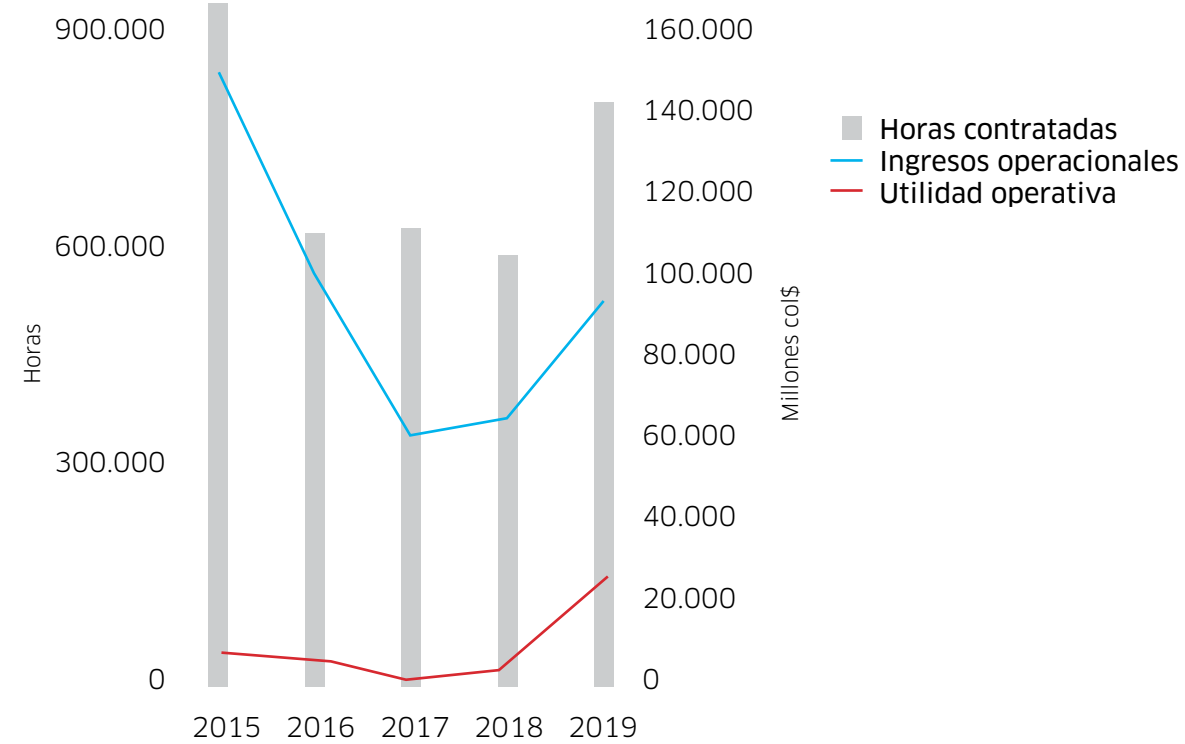


GRI 102-5
 GRI 102-7
 GRI 102-8
 GRI 102-10

Tuvimos un repunte significativo en las horas-hombre contratadas, de modo que al final del año alcanzamos un total de 797.000, con el consiguiente incremento de los ingresos operativos y utilidades operacionales.

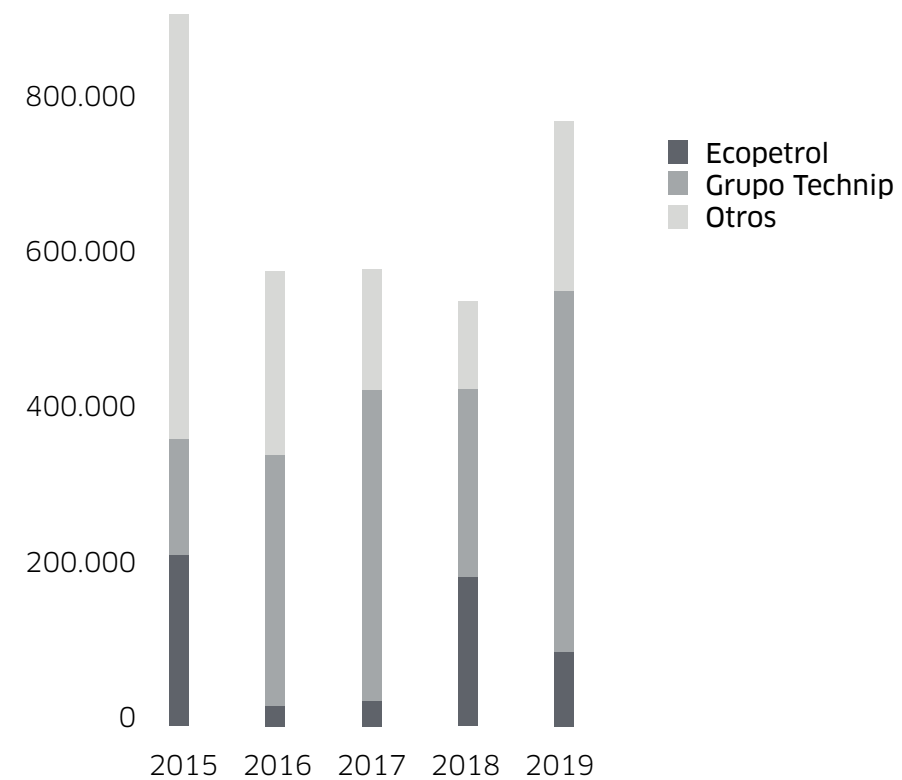


Horas contratadas, ingresos operacionales y utilidad operativa, 2015-2019



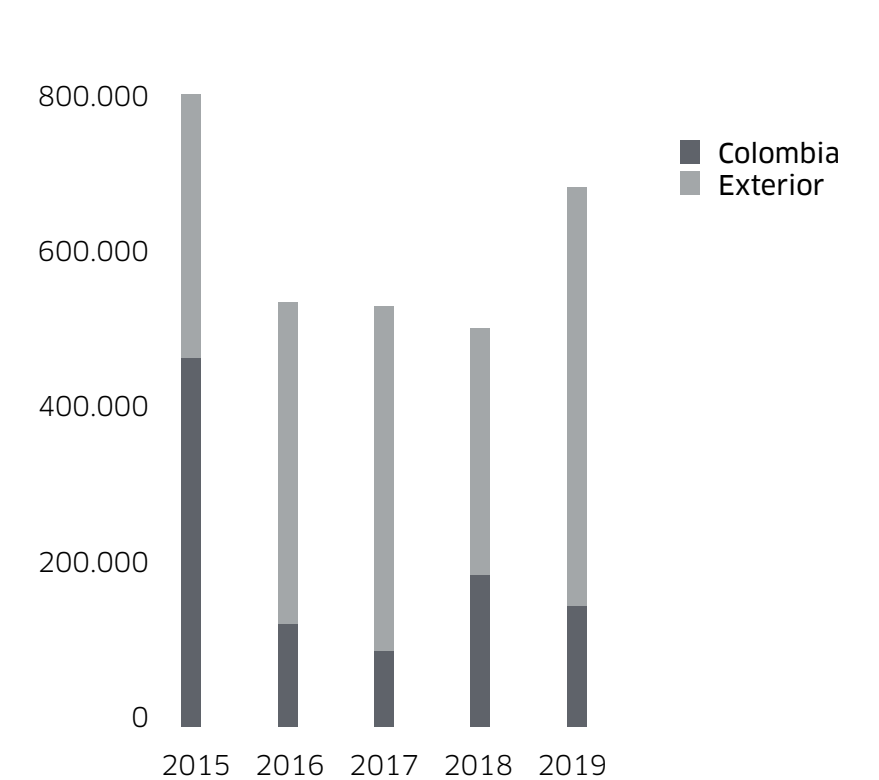
Horas contratadas, según clientes, 2015-2019

(horas)



Horas contratadas, según mercados, 2015-2019

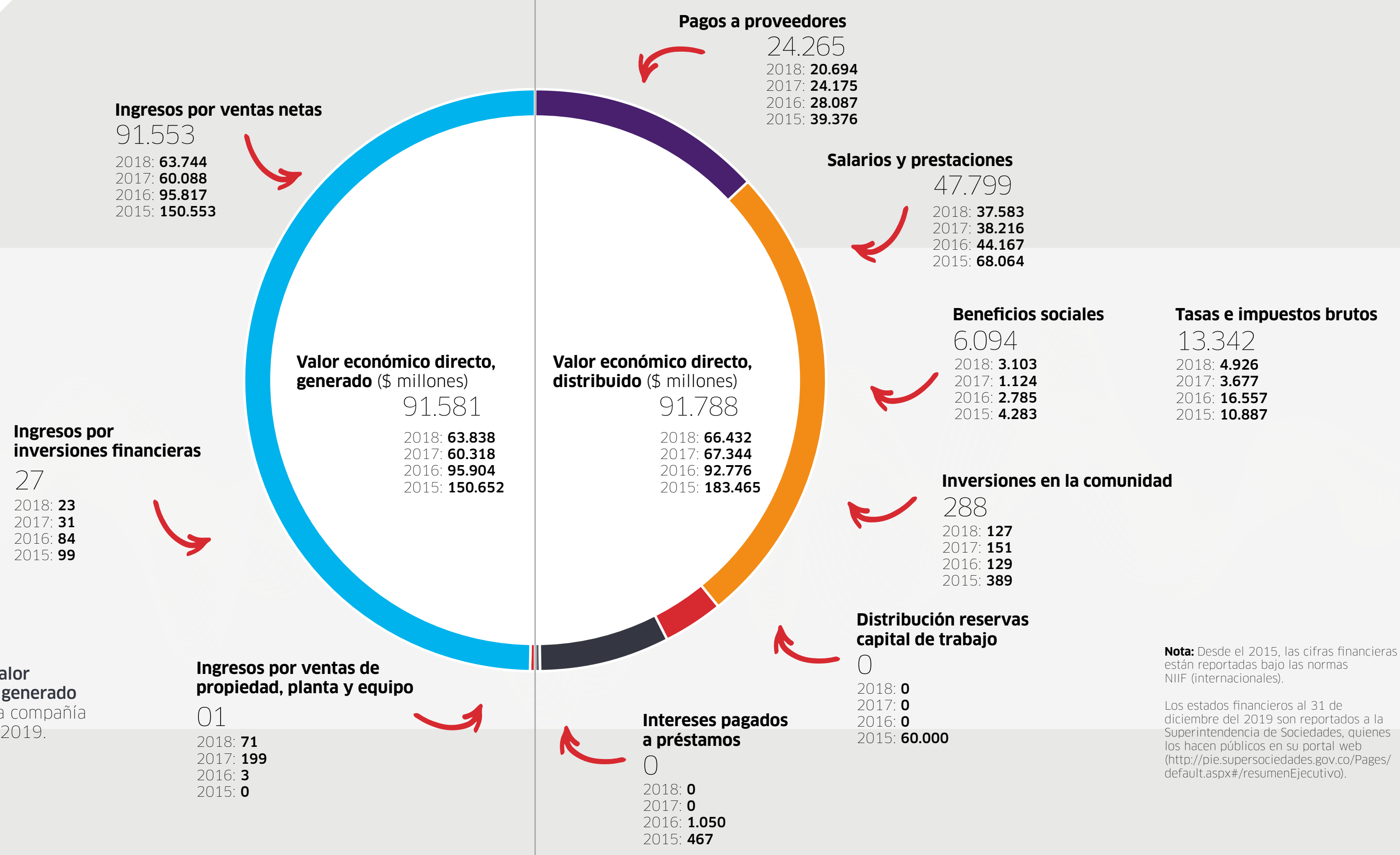
(horas)



El número de empleados también **se incrementó en un 24% respecto al año 2018.**

La alta carga de trabajo dificultó el cumplimiento en las metas de entrenamiento; no obstante, a lo largo del año se ejecutaron 4.802 horas de capacitaciones.

GRI 102-7
GRI 102-8
GRI 102-10



Se incrementó el valor económico directo generado y distribuido por la compañía entre el 2018 y el 2019.

GRI 102-10
GRI 102-45
GRI 201-1

Nota: Desde el 2015, las cifras financieras están reportadas bajo las normas NIIF (internacionales).

Los estados financieros al 31 de diciembre del 2019 son reportados a la Superintendencia de Sociedades, quienes los hacen públicos en su portal web (<http://pie.supersociedades.gov.co/Pages/default.aspx#/resumenEjecutivo>).

Certificaciones, asociaciones y organizaciones

Icontec ha certificado el Sistema de Gestión Integrado [SGI] para la prestación de servicios de gerenciamiento, ingeniería, procura, interventoría, consultoría, servicios de construcción y la puesta en marcha para proyectos de plantas e instalaciones industriales, facilidades y ductos, orientados a los sectores industriales de petróleo y gas, energía, química, biocombustibles e industria en general.

GRI 102-12
GRI 102-13

El Consejo Colombiano de Seguridad otorgó una calificación de 89% al sistema de gestión de seguridad, salud en el trabajo y ambiente RUC, en su informe de septiembre del 2019.

El Consejo Colombiano de Seguridad otorgó una calificación de 89% al sistema de gestión de seguridad, salud en el trabajo y ambiente RUC, en su informe de septiembre del 2019.

Tipiel pertenece a las siguientes asociaciones, agremiaciones e iniciativas:

Nacionales

- Asociación Nacional de Empresarios de Colombia
- Cámara Colombiana de Bienes y Servicios Petroleros
- Cámara de Comercio Colombo Americana
- Cámara de Comercio Italiana para Colombia
- Consejo Colombiano de Seguridad
- Cámara de Comercio de Bogotá



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
- Consejo de Seguridad de Procesos

Órganos de gobierno

Las diferentes instancias del gobierno corporativo se encuentran definidas, documentadas y en funcionamiento sistemático.

Su operación actual ha madurado a través del tiempo y abarca la gestión estratégica, operativa, financiera y de los procesos de apoyo. Las funciones de cada instancia están plenamente establecidas, así como la periodicidad con la que se reúnen los miembros. La organización definida le da orden al funcionamiento de la empresa y permite desplegar las decisiones de las altas instancias de gobierno hacia los procesos, donde se planean de manera detallada, se ejecutan, verifican y mejoran.

GRI 102-18
GRI 102-22
GRI 102-23
GRI 403-1

Estructura de Gobernanza

Máximo órgano de Gobierno



Asamblea de accionistas



Junta Directiva



Gerente General



Comités



Comité Ejecutivo

- Gerente General
- Director Operativo
- Director Comercial
- Directora Administración y Finanzas
- Gerente de Producción
- Gerencia de Proyectos
- Gerente de proceso
- Jefe de Gestión Humana
- Jefe de Gestión de Riesgos



Comité Sostenibilidad



Comité Comercial



Comité Proyectos



Comité Riesgos



Comité Ética



Comité Procura



Reuniones sistemáticas

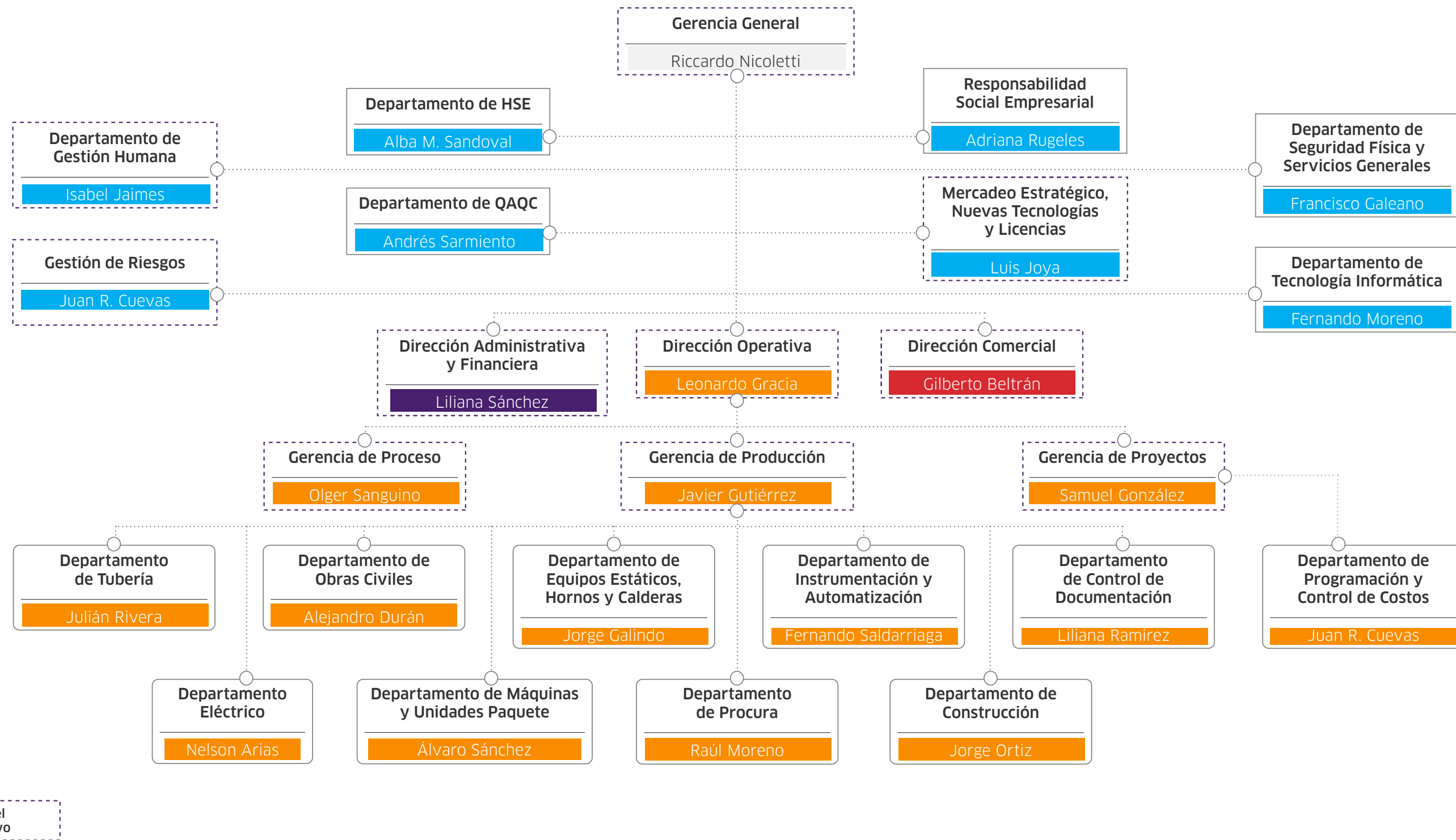
- Gerencia de Proyectos
- Gestión Humana
- TI
- COPASST
- Servicios Generales
- Seguridad Física
- Facturación
- Convivencia
- Costos industriales
- Control Interno
- Emergencias
- Seguridad Vial
- Revisión Sistema Calidad
- Revisión Sistema RSE
- Revisión Sistema HSE
- Revisión Programa Ética y Transparencia

La retroalimentación entre las instancias del gobierno corporativo es constante y viabiliza diversos procesos adicionales, en especial los relacionados con:

- La capacidad organizacional de responder de manera oportuna frente a cambios, desviaciones o contingencias particulares o globales.
- La constante gestión del conocimiento, así como la incorporación de nuevas prácticas basadas en los aportes de los diferentes niveles de la organización
- La definición y control de los eventos de riesgo, con el fin de evitar que se materialicen
- La existencia de canales para promover los valores y principios corporativos, así como para

establecer medidas de regulación y prevención oportunas frente a las eventuales brechas.

Organigrama



Programa de Ética y Transparencia

La gestión de la ética en la compañía es parte integral del Programa de Ética y Transparencia, el cual está estructurado en cuatro pilares, bajo la coordinación del Oficial de Cumplimiento, tal como se reportó en el informe del 2018

(http://www.tipiel.com.co/wp-content/uploads/2019/12/Informe_de_sostenibilidad_de_Tipiel_2018.pdf, p. 17).

Los principios que rigen la actuación ética de Tipiel, y en los cuales fundamenta su relacionamiento con las partes interesadas, **están expresados en la Política de Ética**.

http://www.tipiel.com.co/wp-content/uploads/2020/06/Politica_de_Etica.pdf

[GRI 102-17

Recoge las conductas esenciales que la empresa espera de su Gobierno Corporativo y de sus empleados de manera directa, e indirectamente de los terceros con quienes se relaciona. En el 2019 reemplazó su antiguo Código de Ética por el Código de Conducta de TechnipFMC. Con este cambio se identifican los siguientes logros:

Acogerse a las directrices de los **centros operativos mundiales** en los cuales están presentes los empleados de Tipiel.

Hacer énfasis en las medidas de **sensibilización y capacitación**, como medio para mejorar la efectividad y la eficiencia.

Disponer de esta información en **diferentes idiomas**.

La primera campaña de divulgación del nuevo Código de Ética alcanzó una cobertura del 87% sobre el total de los empleados de la empresa.

La gestión del conflicto de intereses, como una herramienta importante para el control de riesgos en la conducta ética de las empresas, se incorpora paulatinamente a la cultura organizacional.



Los principios de actuación de los integrantes del comité de Ética son muy claros: **respeto al derecho del debido proceso**, asegurar la **confidencialidad de la información** y el anonimato siempre que sea posible, objetividad fundamentada en datos y hechos.

La cobertura de la declaración de conflicto de intereses, que los empleados realizan en línea, alcanzó un **97%**, y el equivalente al **24%** de personas reportó algún tipo de conflicto potencial. Con base en la evaluación de los casos, a la luz de las tipologías y de los lineamientos de gestión, se determinó la ausencia de riesgos críticos para la organización; quedaron identificadas las señales de alerta y los principios

de actuación, cuando se requiera tomar decisiones relevantes para la empresa, bajo la premisa de abstención como mecanismo de prevención más robusto para evitar que se materialice un conflicto de intereses potencial.

Adicionalmente, el Comité de Ética continuó su funcionamiento regular, sin que hubiera recibido reportes formales sobre faltas graves al código que pusieran en riesgo a la compañía o a sus empleados. Miembros del comité dialogaron con las partes o direccionaron el caso al Comité de Convivencia o al Departamento de Gestión Humana, cuando se trató de temas propios del clima organizacional. Los principios de actuación de los integrantes del comité son muy claros: respeto al derecho del debido proceso, asegurar la confidencialidad de la información y el anonimato

siempre que sea posible, objetividad fundamentada en datos y hechos, investigaciones rigurosas en igualdad de condiciones para todas las partes, política de cero tolerancia a las represalias, claridad en las reglas del juego e imparcialidad, entre otros diversos atributos que generan credibilidad y confianza para reportar.

Si bien la gestión de este pilar tiene desarrollos relevantes para la compañía, es importante avanzar paulatinamente en dos direcciones: de una parte, en **formalizar y articular acciones sistemáticas**, más allá de quien las dirige o ejecuta; es decir, hacerlo siempre bien y de la misma manera. De otra parte, es necesario **mejorar los procesos de sensibilización**, para que se arraigue más la cultura de la ética y la integridad.

En relación con la gestión orientada a **prevenir los riesgos de corrupción**, soborno transnacional y fraude, como cuarto pilar del Programa de Ética y Transparencia, se exponen los avances del 2019, con base en las etapas del proceso de gestión de riesgos. Como se ha expresado, es el pilar que aún requiere más desarrollo a mediano y largo plazo.

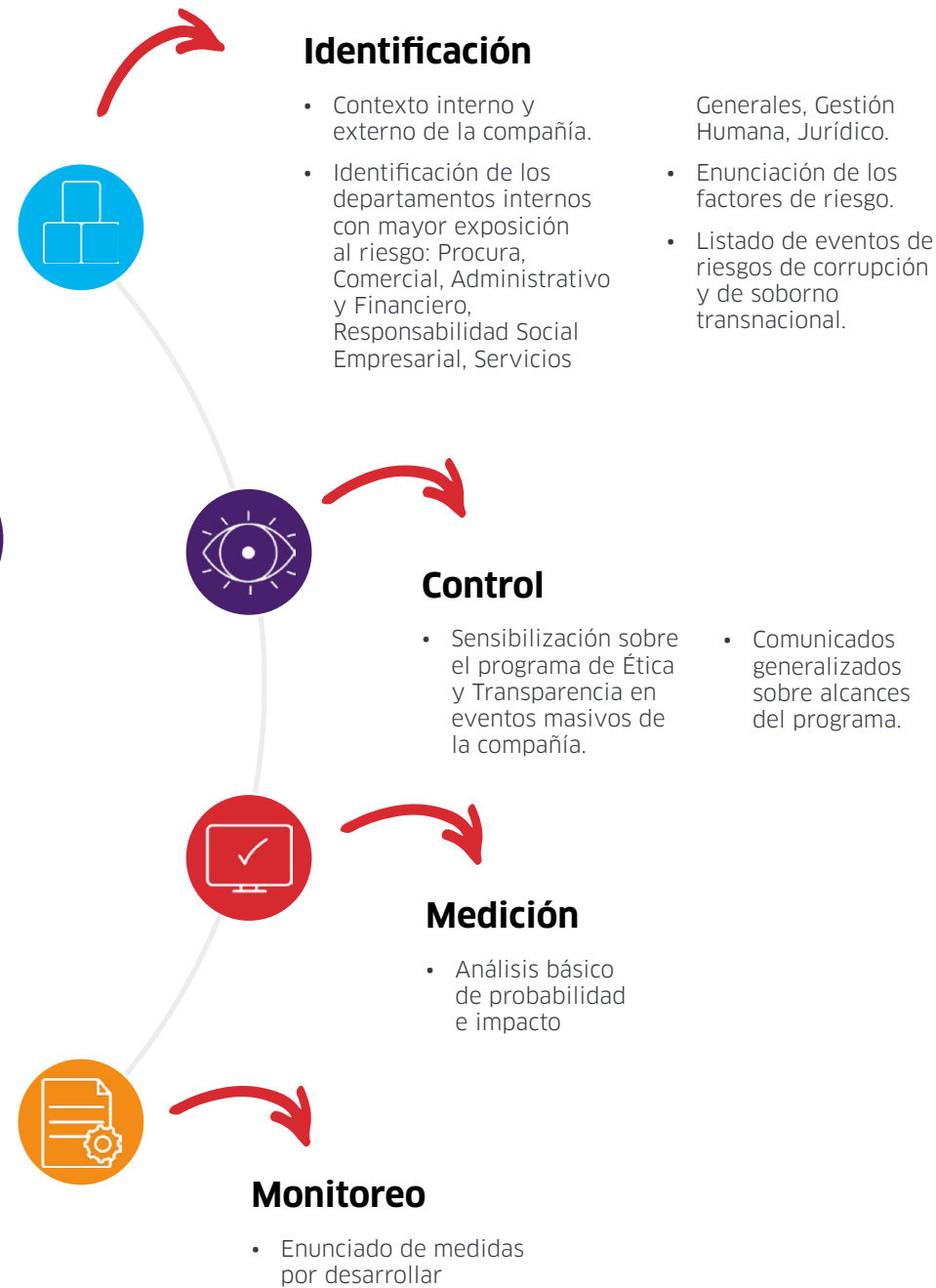
GRI 205-2



No se recibieron reportes internos o externos sobre actos de corrupción, soborno transnacional o fraude.



Avances en las diferentes etapas de la gestión orientada a prevenir los riesgos de corrupción, soborno transnacional y fraude



No se recibieron reportes internos o externos sobre actos de corrupción, soborno transnacional o fraude. Cuando se consideró necesario, por las características de nuevos clientes o proveedores, se llevaron a cabo estudios de debida diligencia ampliada, en los cuales se incluían otros elementos para el análisis de la contraparte en relación con los riesgos potenciales frente al Sagrlaft.

A mediano plazo se deberá validar y complementar el ciclo para el análisis del riesgo de corrupción, con énfasis en los alcances de la sensibilización o capacitación como una de las herramientas de control más efectivas para mitigar los riesgos. A largo plazo se tiene previsto fortalecer el ciclo de gestión para los riesgos de fraude.

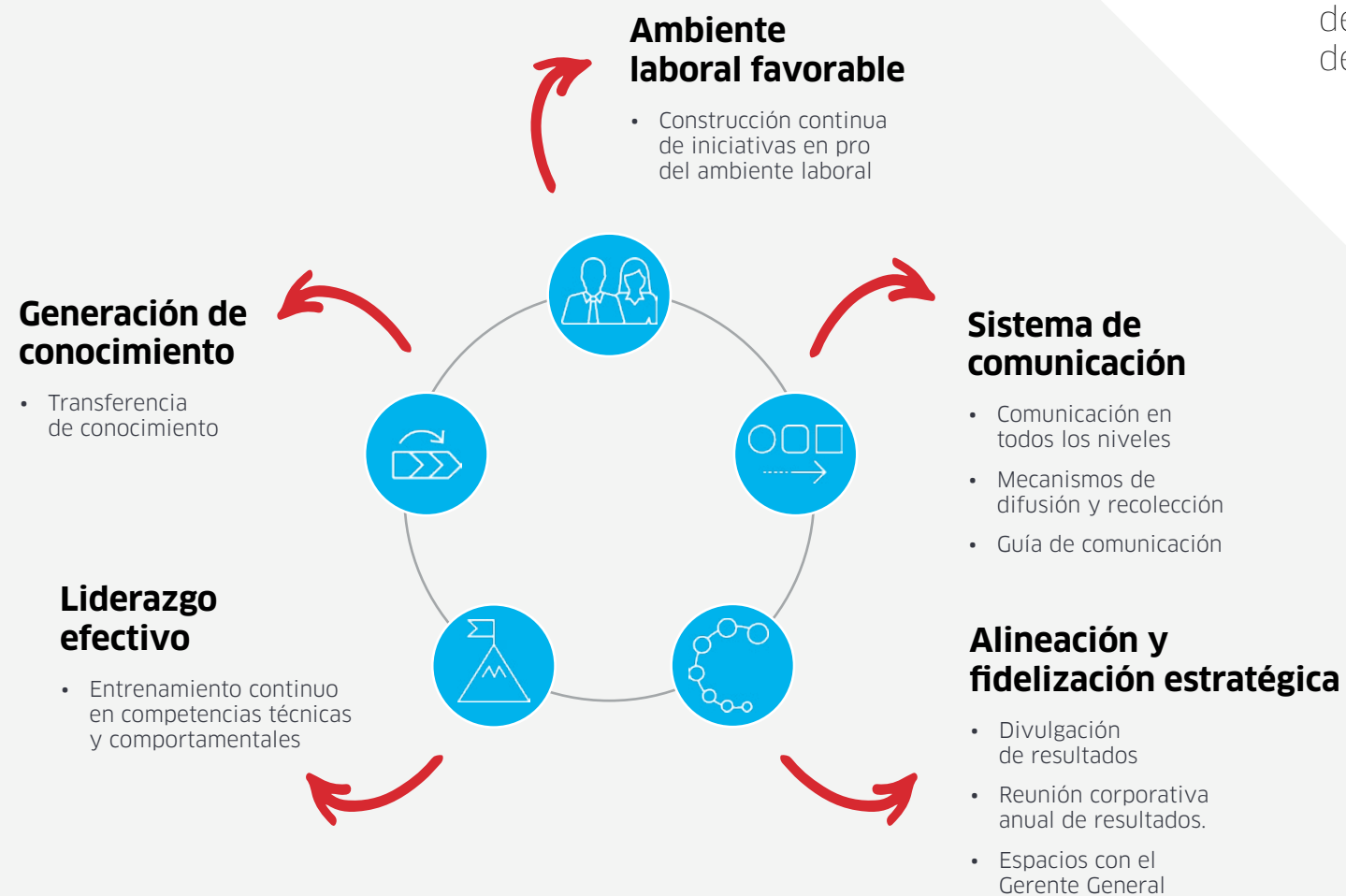
Comunicación estratégica

La comunicación organizacional en Tipiel es liderada por especialistas desde el Departamento de Gestión Humana, con base en un plan estratégico, estructurado en cinco ejes de acción que soportan

el logro de los objetivos de la compañía. Dicho plan estratégico interno se complementa con actividades de TechnipFMC en todos aquellos temas en donde buscamos asegurar alineamiento con el grupo.

Plan Estratégico de Comunicaciones

Continuamos trabajando en los cinco ejes estratégicos, con aplicación interdisciplinaria y buscando la mayor interacción con las partes interesadas y una mejor cobertura de nuestros canales y medios de comunicación.



El eje de Generación de Conocimiento aporta elementos estructurales para la administración del activo más valioso de la compañía; genera medios para la transferencia del conocimiento con fines de mantenimiento y de mejora de las competencias técnicas y comportamentales de cada uno de los integrantes de la compañía.

En el 2019 empezamos a poner en práctica la grabación de algunas de las capacitaciones dictadas a los empleados, con el fin de disponer de material audiovisual al servicio de los diferentes departamentos técnicos, lo cual es gestionado desde la biblioteca del equipo de comunicaciones.





En el marco de este eje estratégico, desarrollamos la campaña de sensibilización en derechos humanos, haciendo conciencia sobre los derechos y libertades fundamentales a los cuales todo ser humano puede aspirar, en condiciones de igualdad y sin negación alguna. Durante una semana se presentaron los 30 derechos fundamentales, asignando uno por día para cada grupo, así:

- Principios generales
- Derechos económicos y sociales
- Derechos civiles y políticos
- Derechos culturales
- Ciudadanía y comunidad internacional

La campaña tuvo una cobertura cercana al 75% del total de empleados de la compañía y generó una retroalimentación interesante y constructiva.

Con el eje **Sistema de Comunicación** buscamos interactuar con las partes interesadas, tanto en el ámbito interno como externo. Desde la perspectiva interna, tenemos el propósito de motivar la participación de los empleados de los diferentes niveles de la organización en las actividades de la compañía, por medio de los canales existentes para que puedan comunicar sus ideas, logros e inquietudes. En la perspectiva externa, los propósitos están enfocados en fortalecer el conocimiento sobre la compañía y en posicionar la marca.

A nivel interno, desde años atrás contamos con el boletín virtual **Tipiel en Contacto**,

que actualiza mensualmente a los empleados sobre hechos relevantes, logros o novedades relacionados con la empresa y su entorno. De otro lado, es importante mencionar que hemos ampliado la capacidad de difusión, complementando los medios de comunicaciones tradicionales de correo electrónico corporativo, intranet y material impreso, con la instalación de pantallas digitales, ubicadas estratégicamente en áreas de alta circulación.

De igual forma, exploramos en herramientas para recoger información sobre diferentes ámbitos de gestión de la empresa, para mayor agilidad y oportunidad en la toma de decisiones. En el 2019 logramos una alta participación en sondeos de opinión en línea, que nos permitieron evaluar eventos o priorizar iniciativas en tiempos muy cortos.

En relación con la comunicación externa de la organización, participamos en eventos del sector, tales como *Expo Oil & Gas* y ferias laborales, como la de la Universidad de los Andes.

En el eje de **Alineación y Fidelización Estratégica** gestionamos los espacios de comunicación directa entre la Dirección y los demás miembros de la compañía. Se ha institucionalizado el evento anual *Tipiel en Camino*, en el cual el Gerente General comparte los resultados del año anterior y las perspectivas para el año que comienza; suele ser un espacio de agradecimiento mutuo, exaltación de logros, identificación de los retos, divulgación de grandes lecciones aprendidas y recarga motivacional para un nuevo periodo en la vida de la empresa.

De igual forma, continuamos con el programa *Desayunos con la Gerencia*, un espacio abierto, informal y amable, en el que compartimos opiniones cara a cara, con una convocatoria aleatoria de participantes que promueve la espontaneidad y variedad de temáticas.

Dentro del Plan Integral de Comunicaciones se llevaron

a cabo actividades como el *Our Day* y *Take Five*, celebraciones que se realizan en conjunto con el grupo TechnipFMC, con el fin de conmemorar los logros obtenidos, el trabajo en equipo e incentivar las cinco creencias fundamentales de la compañía: Seguridad, Integridad, Calidad, Respeto y Sostenibilidad.

Con el **eje Liderazgo Efectivo** nos propusimos fortalecer las competencias en grupos estratégicos de la organización, mediante la campaña Huella de Liderazgo, de la cual esperamos obtener beneficios en términos de ambiente laboral y mitigación de algunos factores de riesgo psicosocial. En el 2019, la campaña giró alrededor de tres mensajes centrales:

- **Soy buena persona, me relaciono sanamente y en armonía.**
- **Soy líder y amo mi trabajo.**
- **Sé comportarme y mi conducta es intachable, respeto a cada persona sin discriminación.**

En el 2020 esperamos fortalecer nuestra presencia en redes sociales y modernizar nuestra página web, con lo cual ampliaremos los canales de comunicación desde y hacia la organización.

Dentro del Plan Integral de Comunicaciones se llevaron a cabo actividades como el *Our Day* y *Take Five*, celebraciones que se realizan en conjunto con el grupo TechnipFMC.

Para afianzar un **Ambiente Laboral Favorable**, en este eje de la estrategia los líderes de comunicaciones se articulan con los programas de bienestar, para planear y coordinar actividades dirigidas a empleados y su núcleo familiar. Este eje de gestión ha demostrado tener incidencia en el nivel de

interacción del personal, la construcción de confianza y la pertenencia laboral.

En el 2019 disfrutamos, entre otras actividades, de caminatas ecológicas, grandes obras de teatro, *Un día de trabajo con mis papás*, el *Día de la Familia*, el *Día de la Mujer* y torneos deportivos.





Sobre este informe

Desde el año 2012, cuando Tipiel decidió implementar una estrategia de sostenibilidad, hemos publicado año tras año la memoria sobre la gestión de los impactos económicos, ambientales y sociales, en reportes orientados por los estándares GRI. El presente informe describe las acciones relevantes ejecutadas durante el año 2019, con los diferentes grupos de interés y respecto a los ejes materiales aplicables a nuestra organización. Hemos usado la misma estructura de los informes más recientes, y así facilitamos a los interesados ver la evolución a través del tiempo de cualquiera de los temas reportados.

Temas materiales y cobertura

Por la naturaleza de nuestra operación, la materialidad se mantiene estable. El ejercicio de identificación realizado por Tipiel se encuentra vigente, con algunas actualizaciones básicas reportadas a lo largo del tiempo.

En el esquema del modelo se representan los elementos esenciales con los cuales gestionamos la sostenibilidad en la compañía:

- Los temas materiales.
- La relación de dichos temas con las partes interesadas.
- La cobertura interna o externa de cada tema
- La correlación de los asuntos materiales con los Principios del Pacto Global y con los ODS
- Los temas de gestión transversal en la compañía.

Esquema del modelo de sostenibilidad Temas materiales y cobertura



Las partes interesadas y su participación

Los grupos de interés, identificados desde el origen del establecimiento del modelo de Sostenibilidad, con base en el tipo de relacionamiento directo o indirecto con la compañía y valorados en función de las variables de poder, urgencia y legitimidad, arrojaron los resultados que se presentan en la siguiente figura, en la cual se pueden observar, además, los canales internos de interacción, los representantes de alto nivel de cada departamento, así como los temas esenciales sobre los cuales puede haber interés por los impactos generados por la compañía.

La empresa dispone de medios de comunicación tales como correspondencia por escrito, la línea ética o el Ethic Point de TechnipFMC, para aquellos casos en los cuales las partes interesadas consideren necesario reportar eventuales brechas, quejas o reclamos respecto al cumplimiento de nuestros valores, compromisos de sostenibilidad y directrices éticas.

Participación y comunicación con las partes interesadas



GRI 102-21
GRI 102-42
GRI 102-43

Poder

Capacidad de influencia del grupo de interés sobre el negocio.

Urgencia

Velocidad con la que se debe responder a la influencia del grupo de interés.

Legitimidad

Valora si la influencia es apropiada y qué tan aceptada es socialmente la posición del grupo de interés.

- Gerencia Comercial
- Dirección Operativa
- Gerencia de Proceso
- Gerencia de Producción
- Gerencia de Proyectos
- Excelencia y solidez en la operación
- Operación ecoeficiente

- Gerencia General
- Dirección Administrativa y Financiera
- Gobierno
- Ética e integridad
- Resultados económicos

- Dirección de Gestión Humana
- HSES
- Trabajo decente
- Operación ecoeficiente

- Gerencia General
- Área de RSE
- Construcción de paz, desarrollo y respeto de los derechos humanos

- Departamento de Procura
- HSES
- Alianzas con proveedores



Este informe de sostenibilidad hace referencia a los Estándares GRI del 2016 sin alcance de conformidad en las opciones Esencial o Exhaustiva.

Perfil del informe

Este informe de sostenibilidad hace referencia a los Estándares GRI del 2016 sin alcance de conformidad en las opciones Esencial o Exhaustiva. Para desarrollarlo, se utilizaron parte de los contenidos de los estándares relacionados con los temas de interés de la compañía, como se puede detallar en las indicaciones a lo largo del informe y en el capítulo 5, donde se encuentran los contenidos GRI utilizados parcialmente.

GRI 102-48
GRI 102-49
GRI 102-50
GRI 102-51
GRI 102-52
GRI 102-53
GRI 102-54
GRI 102-56

Para la elaboración del informe, el cual cubre la gestión de la sostenibilidad entre enero y diciembre del 2019, consolidamos la información preparada bajo la responsabilidad directa de la máxima autoridad de las áreas funcionales que tienen a cargo iniciativas dentro del modelo.

Los sistemas de gestión de calidad, HSE, ambiental y el desempeño económico y financiero han sido auditados o certificados por terceros especializados, a diferencia del informe, el cual no ha sido verificado por un tercero autorizado. La tabla de contenidos GRI relaciona los temas materiales tratados en el informe, los Principios del Pacto

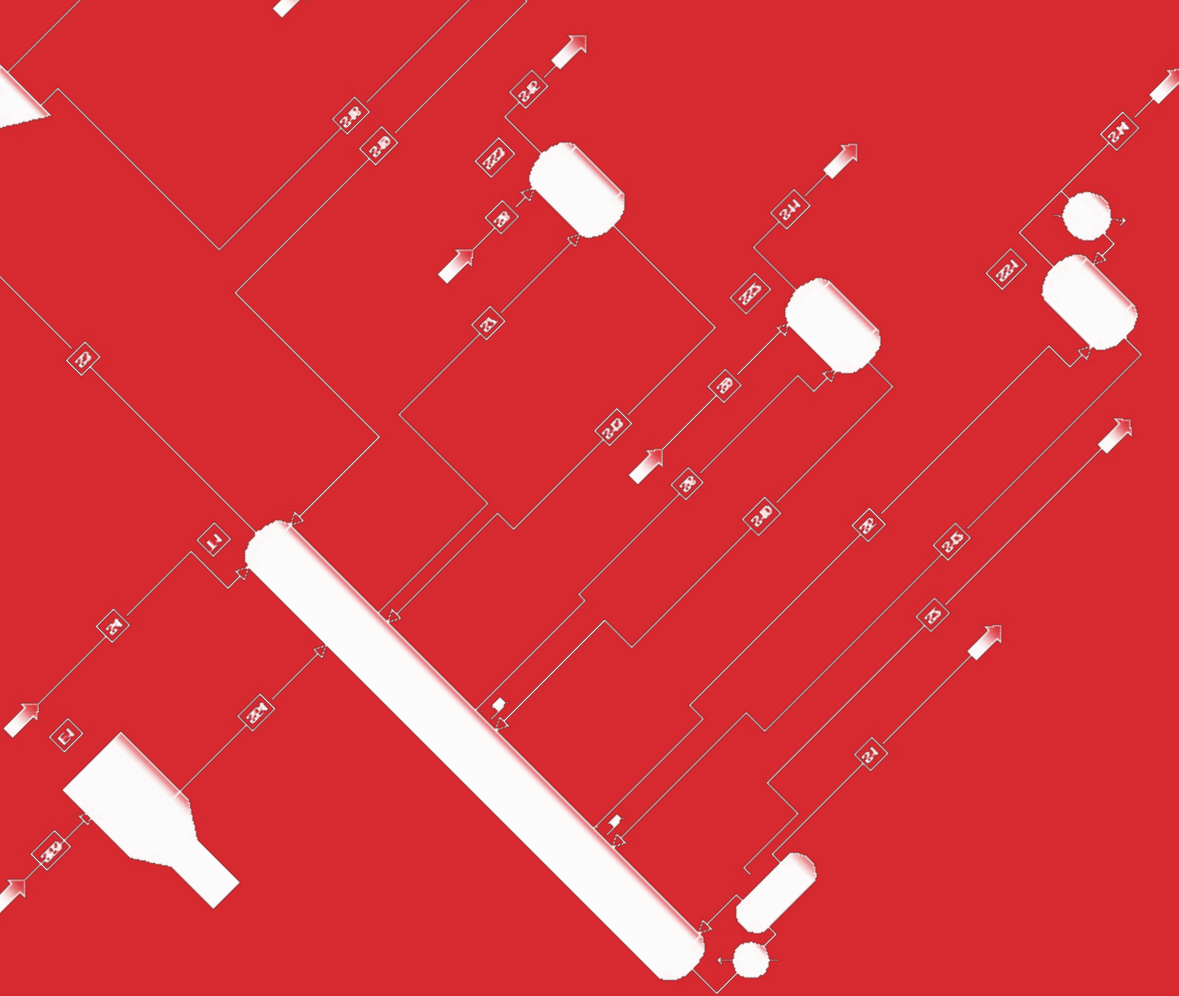
Global gestionado en cada tema y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en los cuales Tipiel tiene mayor incidencia. No fue necesario reportar cambios ni la reexpresión de datos o información contenida en reportes anteriores.

Para atender la comunicación y consultas sobre los temas del informe ha sido delegada Olga Patricia Almánzar, Coordinadora del Comité de Sostenibilidad de la compañía, para lo cual pueden utilizar los siguientes medios:

 Correspondencia radicada en las instalaciones de la empresa, **calle 38 N.º 8-62, Bogotá**

 oalmanzar@tipiel.com.co

 **332 02 00, extensión 2551**



Compromisos

Trabajo Decente

El concepto de la OIT sobre trabajo decente resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral, y es el que retomamos en la Guía Colombia de Trabajo Decente: “Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres”.

(<http://empresaspazddhh.ideaspaz.org/sites/default/files/2019-06/Gui%CC%81a%20de%20Trabajo%20Decente.pdf>, p. 20).

En cumplimiento de nuestro compromiso de sostenibilidad y como empresa miembro de la iniciativa, avanzamos en el proceso de implementación de los lineamientos de la Guía de Trabajo Decente de Guías Colombia, con base en la aplicación de la herramienta de autodiagnóstico para identificar posibles brechas y establecer el plan de cierre.



Respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo

El proceso de implementación de la Guía Colombia de Trabajo Decente fue liderado por el Departamento de Gestión Humana, con el soporte permanente del Área de Responsabilidad Social Empresarial. Iniciamos con la sensibilización del equipo de profesionales que aplicaría la herramienta de autodiagnóstico, para identificar las brechas de gestión en derechos humanos en trabajo decente.

Empezamos por asegurar la comprensión del contexto en el que funciona la iniciativa, así como el contenido de la guía propiamente dicha. La aplicación de la herramienta nos tomó varias jornadas de trabajo, cuyos resultados llevamos a una sesión de la plenaria de Guías Colombia, y después recibimos valiosas recomendaciones de la Secretaría Técnica. Este proceso en su conjunto nos permitió identificar un escenario integral, a partir del cual se establecerá el plan de cierre de brechas para desarrollar durante el 2020.

Consulte nuestra Política de Sostenibilidad y Derechos Humanos en:

http://www.tipiel.com.co/wp-content/uploads/2020/06/Política_de_Sostenibilidad_Derechos_Humanos.pdf

El ejercicio empresarial de Tipiel ha sido por naturaleza respetuoso de los derechos humanos, pero se requería la formalización de este compromiso, lo cual se reflejó en uno de los resultados del autodiagnóstico. Así, en julio del 2019 emitimos la Política de Sostenibilidad y Derechos Humanos, que define el marco de actuación para nuestros compromisos en la materia.

Este paso ha sido fundamental en relación con el ejercicio de la **garantía de derechos**, como uno de los mecanismos de mayor incidencia para asegurar que respetamos el derecho a la libre asociación y a la negociación colectiva, así no exista sindicato, convenio o pacto de negociación colectiva en la empresa.

En el análisis de riesgos e impactos en derechos humanos, sujeto a las particularidades del

negocio de Tipiel, expuestas en el acápite de construcción de paz, el riesgo de coartar el derecho a la libre asociación es muy bajo y se gestiona por medio de diversos mecanismos. El primero, con procesos de sensibilización o capacitación sobre los derechos humanos y la forma en que la empresa incide en ellos; el segundo, a través de los canales definidos en el Comité de Ética y en el Departamento de Gestión Humana, en los cuales se cuenta con personal capacitado para brindar información clara y oportuna, y tercero, por medio de los procesos regulares de capacitación en la compañía, muchos de ellos orientados a divulgar y a formar a los empleados sobre los derechos y deberes y en dónde están consignados, como, por ejemplo, para este caso específico, en el Reglamento Interno de Trabajo.

El ejercicio empresarial de Tipiel ha sido por naturaleza respetuoso de los derechos humanos.



Oportunidades de empleo e ingresos dignos

Los riesgos o impactos negativos en los derechos humanos relacionados con nuestra actividad productiva son mínimos, pero queremos fortalecer los impactos positivos en iniciativas relacionadas con la **gestión de la equidad, la inclusión y la diversidad**. Hemos dado continuidad al proyecto con personal en condición de discapacidad o vulnerabilidad, y con el fin de honrar uno de los compromisos expresados en la Política de Sostenibilidad y Derechos Humanos: “Nos esforzamos por promover la inclusión, la equidad y el respeto de la diferencia, con un especial foco en el empoderamiento de la mujer”, además de continuar apoyando la iniciativa de Merquemnos Juntos, liderada por mujeres de Barrancabermeja; iniciamos la participación en espacios de gestión de conocimiento, intercambio de experiencias y promoción de buenas prácticas, como el Comité de Equidad de Género de la Andi, por ejemplo.

La continuidad en la recuperación del mercado, que se dio durante el año 2019, nos permitió mantener una dinámica similar a la del año anterior respecto a los procesos de **reclutamiento y selección**. En la medida que nuestras áreas operativa y administrativa demandaron personal calificado, con experiencia y sin ella, en el sector de hidrocarburos, acudimos a diferentes canales de búsqueda y convocatoria, así como a modalidades de contratación que, respetando con prioridad el cumplimiento de los requisitos legales, aseguren la flexibilidad necesaria para absorber los picos y descargas de trabajo que se presentan a lo largo del año.

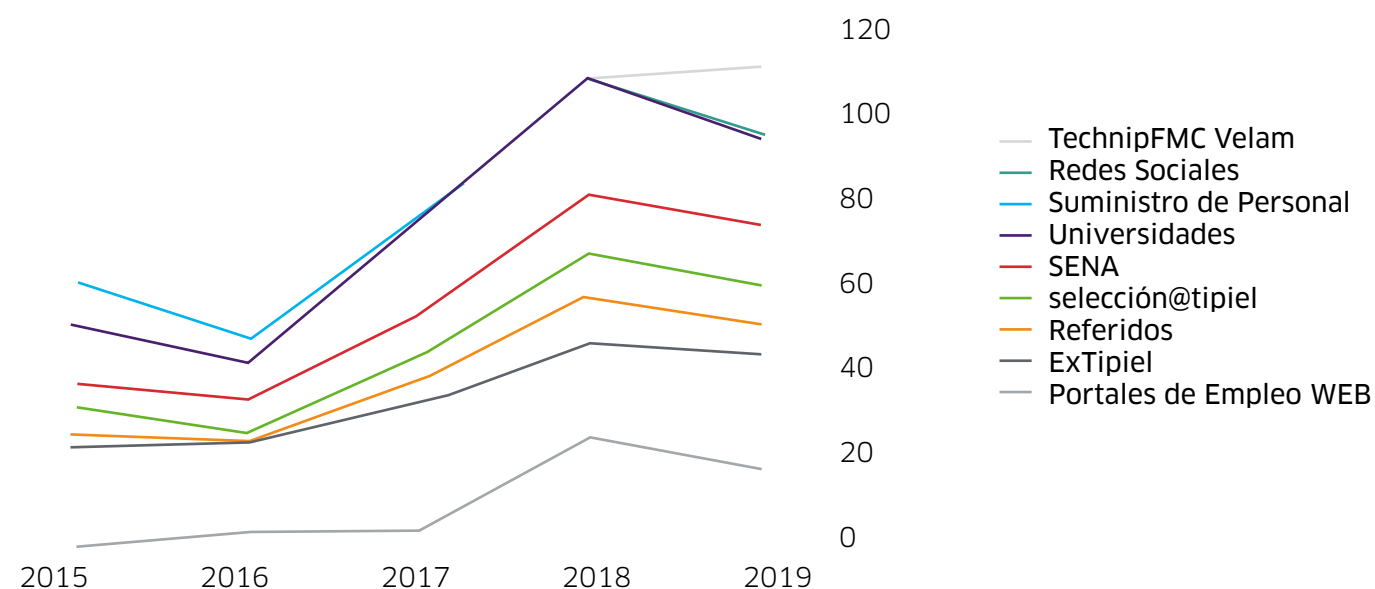
Es muy satisfactorio contar que nuestra principal fuente de reclutamiento durante el 2019 fue la vinculación de personas que habían trabajado en Tipiel años atrás. El personal que

ingresó por primera vez a la empresa se contactó principalmente por medio de las universidades y de los portales web; otra cantidad importante de profesionales y técnicos provino de la sede de TechnipFMC Venezuela.



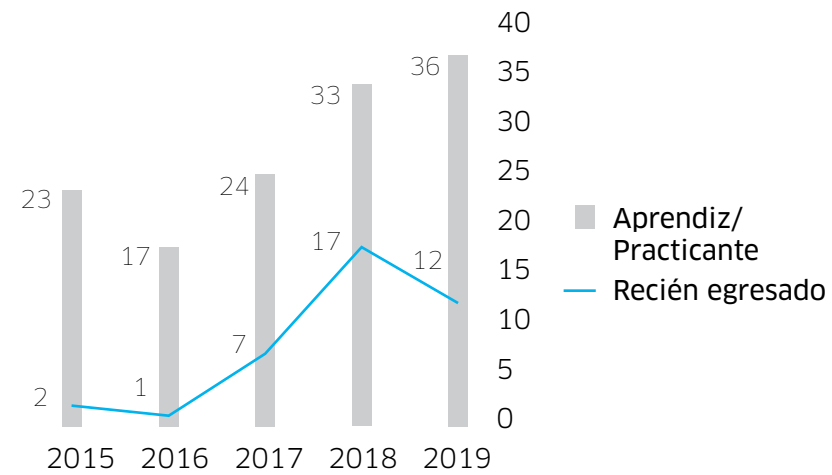
Por otra parte, en el programa de cuota Sena, bajo la filosofía de gana-gana, incrementamos en un 9% el número de aprendices que ingresaron a la compañía.

Fuentes de reclutamiento por año 2015 a 2019



GRI 401-1
GRI 405-1

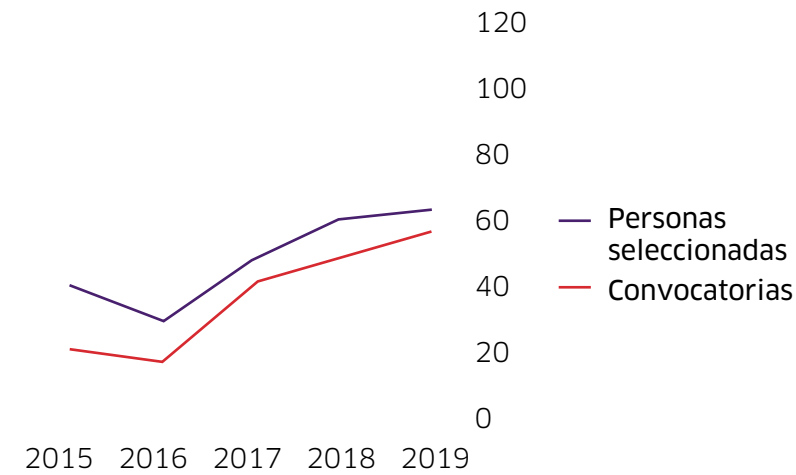
Egresados y aprendices seleccionados por año 2015-2019



A pesar de una leve disminución en la contratación de recién egresados de carreras técnicas, tecnológicas y profesionales, vinculamos un número importante de personas durante el 2019, quienes inician su primer empleo, con un proceso de continuidad en su formación y desarrollo profesional, con énfasis en el sector de hidrocarburos.

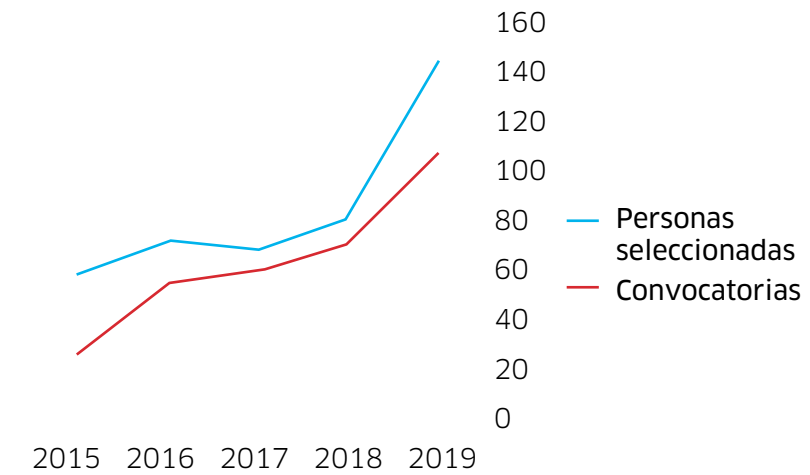
GRI 401-1
GRI 102-8

Procesos de selección Tipiel



La contratación de personal al final del año fue de 63 nuevos empleados directos y de 146 temporales, con un incremento del 7% y el 80%, respectivamente. Dada la concentración de nuestras operaciones en Bogotá, D. C., y el elevado porcentaje de servicios prestados para clientes en el exterior, nuestros procesos de selección se concentraron totalmente en esta ciudad.

Procesos de selección Suministro de personal



La contratación de personal al final del año fue de **63 nuevos empleados directos** y de **146 temporales**, con un incremento del **7%** y el **80%**, respectivamente.

Promoción y desarrollo

Como parte de la gestión del talento humano, Tipiel tiene establecidos tres procesos de **promoción y desarrollo**, la evaluación de desempeño, la evaluación de competencias y el entrenamiento.



Evaluación de Desempeño

La Evaluación de Desempeño es un componente esencial para impulsar el desarrollo integral de los empleados. El proceso se inicia con la construcción de objetivos individuales alineados a los objetivos corporativos y a la estrategia global de la organización. Hacemos seguimiento durante el año, y al finalizarlo realizamos una valoración del cumplimiento de estos objetivos, los cuales,

analizados de manera conjunta con el nivel de cumplimiento de los principios fundamentales, conforman la evaluación de desempeño de cada empleado. La campaña tiene cobertura para el personal directo que haya ingresado a la compañía antes del mes de julio. En el 2019 fueron evaluadas 390 personas, compuestas por 115 mujeres y 275 hombres.



Evaluación de Competencias

Por otro lado, con el proceso de Evaluación de Competencias buscamos identificar las brechas entre el perfil actual de cada empleado respecto al perfil establecido para su cargo.

Con base en esta información, y las iniciativas específicas de cada departamento, se preparan los planes de entrenamiento.



Planes de Entrenamiento

Están clasificados en diferentes categorías, buscando dar cobertura a

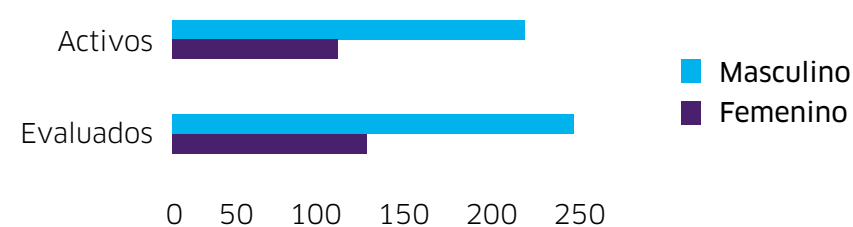
diversas perspectivas, tales como competencias blandas, HSES, calidad, técnicas y corporativas.

*Cuando damos una mirada al pasado, **es evidente la evolución positiva en las personas que conforman nuestra compañía; la mayoría han fortalecido sus saberes, se sienten orgullosas de aportar al crecimiento de la empresa y se desempeñan de manera armónica con el ambiente sano que propiciamos; por ello, continuaremos por la misma senda de formación y desarrollo, sin olvidar la búsqueda de oportunidades de mejoramiento, tanto en cobertura como en eficacia.***

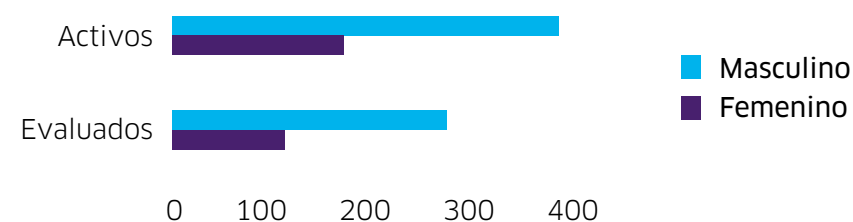
[GRI 404-2

Empleados evaluados y activos según género, 2018 y 2019

2018



2019



Los procesos de formación son inherentes a la sostenibilidad de la compañía; no obstante, en el 2019 la alta carga de trabajo limitó el cumplimiento de las metas propuestas en este campo. Aun así, logramos ejecutar un promedio de 10 horas de entrenamiento por empleado, en áreas de ingeniería, gestión de proyectos y HSE.

Dedicamos importantes esfuerzos en la formación de ingenieros recién egresados, en un proceso de transferencia de conocimiento por parte de profesionales sénior a los júnior en temas de ingeniería, en los que somos expertos y para los cuales contamos con metodologías específicas acordes con las necesidades de los proyectos.

Horas de entrenamiento totales, según departamento y género

Departamento	Femenino				Masculino				Total horas de entrenamiento			
	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019
Dirección Comercial	13	2	2	0	40	47	132	49	53	49	134	49
Planeación y Control de Costos	51	48	27	20	95	103	141	56	146	151	168	76
Dirección de Administración y Finanzas	73	68	41	68	87	35	8	12	160	103	49	80
Gerencias	28	9	92	30	33	12	258	134	61	21	350	164
Gestión Humana	145	37	65	133	45	15	7	28	190	52	72	161
Tecnología Informáticas	49	6	29	7	609	224	271	157	658	230	300	164
Otros Soportes	171	106	247	199	109	66	152	186	280	172	399	385
Calidad, HSE, Seguridad	284	90	101	138	151	57	54	145	435	147	155	283
Departamentos de Ingeniería	925	544	1198	509	2871	1827	3158	2055	3796	2371	4356	2564
Gerencia de Proceso	94	381	53	141	206	493	225	265	300	874	278	406
Procura	25	60	88	44	27	54	584	120	52	114	672	164
Gerencia de Proyectos	34	8	102	69	131	61	230	172	165	69	332	241
Nuevas Tecnologías	0	0	0	0	4	5	4	20	4	5	4	20
Construcción	0	0	0	0	64	6	22	42	64	6	22	42
Otros Soportes Administrativos*	39	8	6	3	0	0	0	0	39	8	6	3
Total	1931	1367	2051	1361	4472	3005	5246	3441	6403	4372	7297	4802

GRI 404-1
GRI 404-2
GRI 404-3

En valores absolutos, las horas de entrenamiento durante el 2019 se concentraron en los departamentos de ingeniería. Vale resaltar, además, que departamentos como Gerencia de Proceso, Dirección de Administración y Finanzas, Gestión Humana y Construcción, entre otros, recibieron un mayor número de horas de entrenamiento respecto al 2018.

Horas de entrenamiento, según género



Horas de entrenamiento

1.361

2018: **2.051**
2017: **1.367**
2016: **1.931**



Horas de entrenamiento

3.441

2018: **5.246**
2017: **3.005**
2016: **4.472**

4.802

Total Horas de entrenamiento 2019



Empleados

145

2018: **117**
2017: **109**
2016: **115**



Empleados

323

2018: **248**
2017: **257**
2016: **270**

468

Total Empleados 2019



Promedio Horas de entrenamiento

09

2018: **18**
2017: **13**
2016: **17**



Promedio Horas de entrenamiento

11

2018: **21**
2017: **12**
2016: **17**

10

Total Promedio Horas de entrenamiento 2019

GRI 404-1
GRI 404-2

Aunque en el orden mundial la participación de las mujeres en la ingeniería está aumentando, es un hecho que persiste la disparidad de género, y la compañía no es ajena a esta situación. En los planes de entrenamiento, frente a los cuales no hay ningún tipo de discriminación, las cifras en horas

totales reflejan la mayor participación de perfiles profesionales del género masculino. No obstante la ponderación con base en el número de empleados de cada género, la cantidad de horas de entrenamiento es prácticamente igual entre hombres y mujeres.

Horas de entrenamiento, según perfil

Perfil	Año			
	2016	2017	2018	2019
Bachiller	361	298	554	438
Profesional	4945	3120	5597	3754
Técnico	1097	954	1146	610
Total	6403	4372	7297	4802

El comportamiento tendencial de las horas de entrenamiento, desde la perspectiva de perfiles de los empleados, indica una mayor participación del grupo de profesionales, seguido por el perfil técnico.

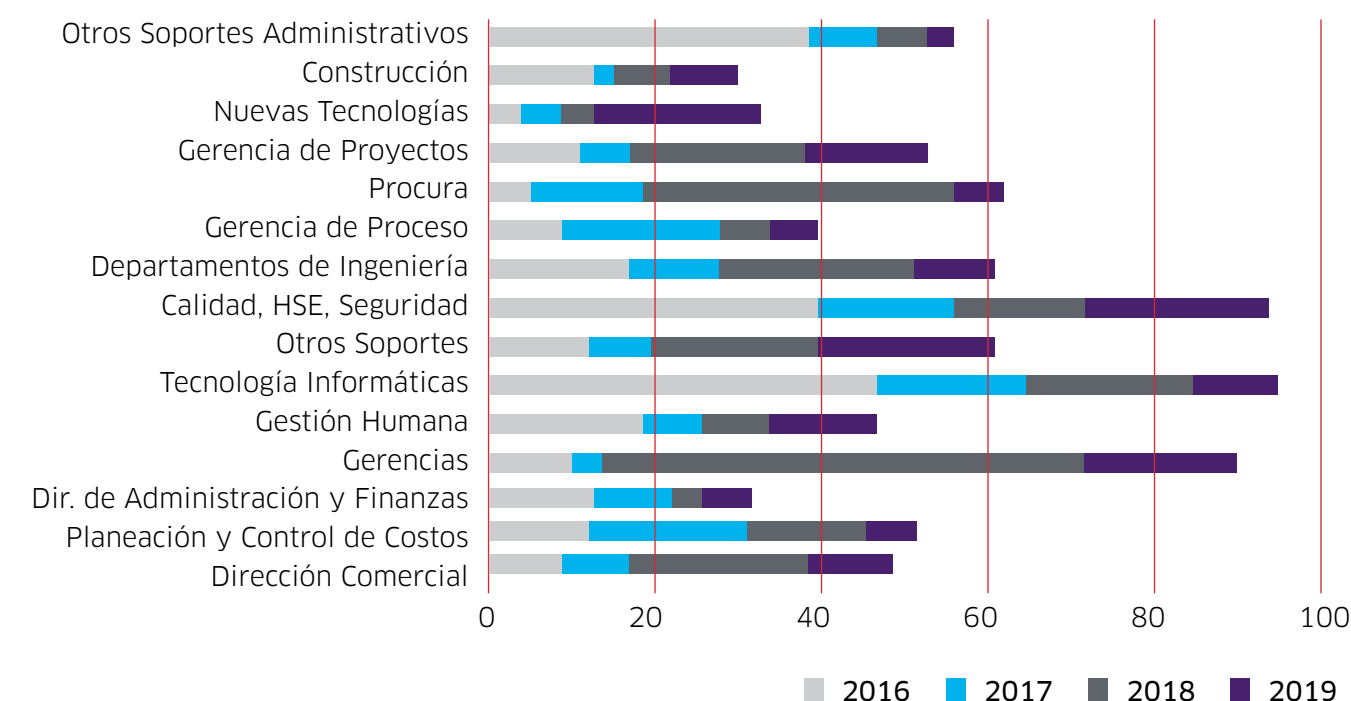


Horas de Formación promedio por empleado según departamento 2016 a 2019

Departamento	Horas de entrenamiento				Empleados				Horas de formación			
	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019
Dirección Comercial	53	49	134	49	6	6	6	5	9	8	22	10
Planeación y Control de Costos	146	151	168	76	12	8	11	12	12	19	15	6
Dirección de Administración y Finanzas	160	103	49	80	12	11	11	13	13	9	4	6
Gerencias	61	21	350	164	6	6	6	9	10	4	58	18
Gestión Humana	190	52	72	161	10	8	9	12	19	7	8	13
Tecnología Informáticas	658	230	300	164	14	13	15	16	47	18	20	10
Otros Soportes	280	172	399	385	23	21	20	18	12	8	20	21
Calidad, HSE, Seguridad	435	147	155	283	11	9	10	13	40	16	16	22
Departamentos de Ingeniería	3796	2371	4356	2564	225	213	193	255	17	11	23	10
Gerencia de Proceso	300	874	278	406	34	46	45	64	9	19	6	6
Procura	52	114	672	164	10	8	18	28	5	14	37	6
Gerencia de Proyectos	165	69	332	241	15	12	16	16	11	6	21	15
Nuevas Tecnologías	4	5	4	20	1	1	1	1	4	5	4	20
Construcción	64	6	22	42	5	3	3	5	13	2	7	8
Otros Soportes Administrativos	39	8	6	3	1	1	1	1	39	8	6	3
Total	6403	4372	7297	4802	385	366	365	468	17	12	20	10

Horas de entrenamiento, según departamento

Promedio horas de entrenamiento por persona, según departamentos de Tipiel



Nos enorgullece poder ofrecer a muchos de nuestros empleados prácticas profesionales en diferentes partes del mundo, al permitirles participar en proyectos en otros centros operativos del grupo TechnipFMC. Es una estrategia multipropósito, donde además de transferencia

de conocimiento, se fomenta la diversidad y perspectiva global, que luego facilita la interacción de los equipos de trabajo, que desde nuestra sede ejecuta proyectos para aliados, instalaciones y clientes en el exterior.

Bienestar y calidad de vida laboral

El Plan de Bienestar tiene el propósito de cultivar el sentido de pertenencia de las personas que día tras día dedican buena parte de su vida a contribuir al logro de los objetivos empresariales, en el cual también tiene cabida un espacio para el reconocimiento de logros colectivos. Trabajamos en el motor más grande que tiene el ser humano, lo emocional, para mantenernos motivados, conectados y productivos a través del clima laboral. El Plan de Bienestar segmenta sus actividades en cuatro grupos: beneficios, actividades recreativas, momentos deportivos y celebraciones organizacionales.

En el 2019 los empleados disfrutaron de actividades deportivas, ecológicas, académicas, culturales, de convivencia grupal y festividades. En total se realizaron más de 1.400 registros de asistencia o inscripción entre los diferentes eventos, algunos de los cuales involucraron miembros del grupo familiar.

GRI 201-3
GRI 401-2

Plan de bienestar - Resultados del 2019

Beneficios		Beneficiarios						
Convenios con tarifas preferenciales	Vida sana: gimnasios	25						
	Cultura: Teatro	100						
Auxilios	Auxilios educativos	23						
	Auxilio de Idiomas	11						
Recreación: caminatas ecológicas		Empleados			Acompañantes			Total
		M	H	Total	M	H	Total	
	Salto de las monjas	16	23	39	20	16	36	75
	Nimaima	24	34	58	22	10	32	90
	Total	40	57	97	42	26	68	165
Deportes: vida sana		Empleados			Total			
		Mujeres	Hombres					
	Tenis de mesa dobles mixtos	17	17	34				
	Voleibol mixto	15	48	63				
	Fútbol 6 masculino y femenino	43	134	177				
	Media maratón de Bogotá	9	19	28				
	Bolos	32	48	80				
Total	116	266	382					
Eventos organizacionales: integración		Beneficiarios						
	Día de la mujer	100						
	Día del niño	211						
	Brindis fin de año con show de talentos de los empleados	411						
	Total	722						

Tipiel ha brindado sistemáticamente una serie de valores agregados a los empleados, en pro de su tranquilidad y desarrollo. El paquete de **beneficios** incluye póliza de salud prepagada, seguro de vida, atención médica permanente en las instalaciones, jornada laboral flexible, cubrimiento del salario completo durante los primeros 90 días de incapacidad médica, licencia de maternidad al 100% para los salarios integrales, días adicionales de vacaciones en función de la antigüedad laboral; acceso a créditos de libre inversión, auxilios para estudios de pregrado y posgrado, convenios con centros de idiomas, que además incluyen auxilios dependiendo de los resultados.

Con el programa DRIVE, en el 2019 los empleados recibieron un valor monetario adicional, el cual tuvo un componente general, derivado de los resultados globales de la compañía en el 2018, y otro componente individual, correspondiente a la evaluación de desempeño personal.

Pensando también en alternativas de bienestar y atendiendo la iniciativa de algunos empleados, en el 2019 iniciamos un programa piloto de **teletrabajo**, que nos permitirá aprender de esta modalidad laboral y tomar decisiones sobre su conveniencia y eficacia, para considerar una mayor cobertura en el futuro.



Caminata ecológica - Salto de las Monjas



Día de la Mujer



Torneo de bolos



Día de los Niños

En términos de bienestar, dimos también cumplimiento a la Ley 1857 de 2017, que propicia el tiempo libre para esparcimiento de los trabajadores y fortalecer sus lazos familiares, en dos jornadas, una en cada semestre. Cada una fue definida y divulgada oportunamente, para que los trabajadores pudieran planear el disfrute de estas fechas.

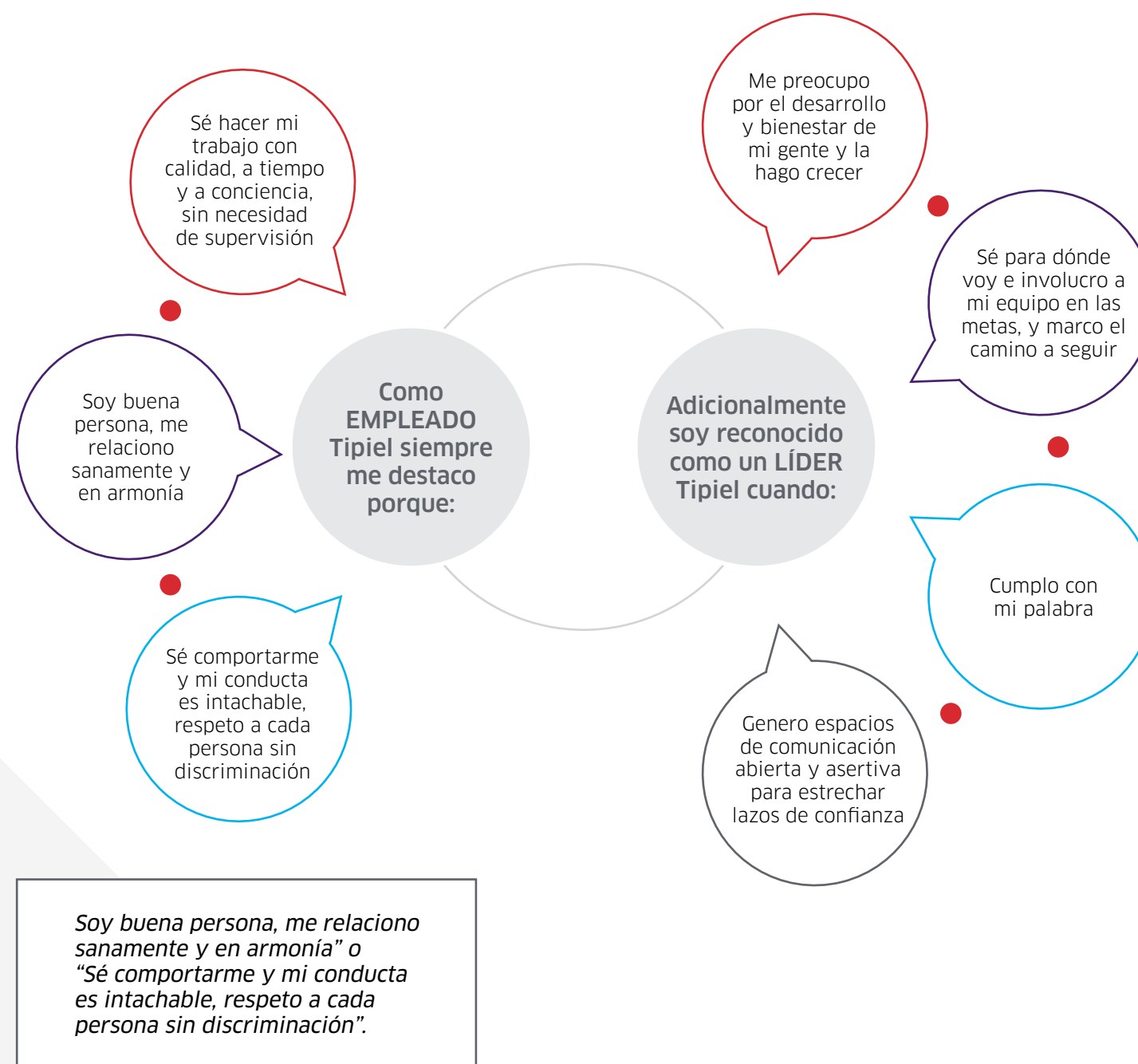
GRI 404 -2

Clima organizacional

En Tipiel somos conscientes de la importancia de estimular el clima laboral y gestionar el riesgo psicosocial; por ello, estos dos elementos están involucrados en los objetivos organizacionales de la compañía.

Continuamos con el monitoreo del ambiente laboral, por medio de la metodología de Great Place to Work Institute, mediante un proceso de medición bianual. Precisamente, en el 2019 divulgamos los resultados de la encuesta aplicada en el 2018, a la vez que implementamos acciones sobre los factores en los cuales se identificaron oportunidades de mejora. Nos trazamos como meta para la próxima medición obtener un IAL de 71,2 y una valoración de Muy Satisfactorio.

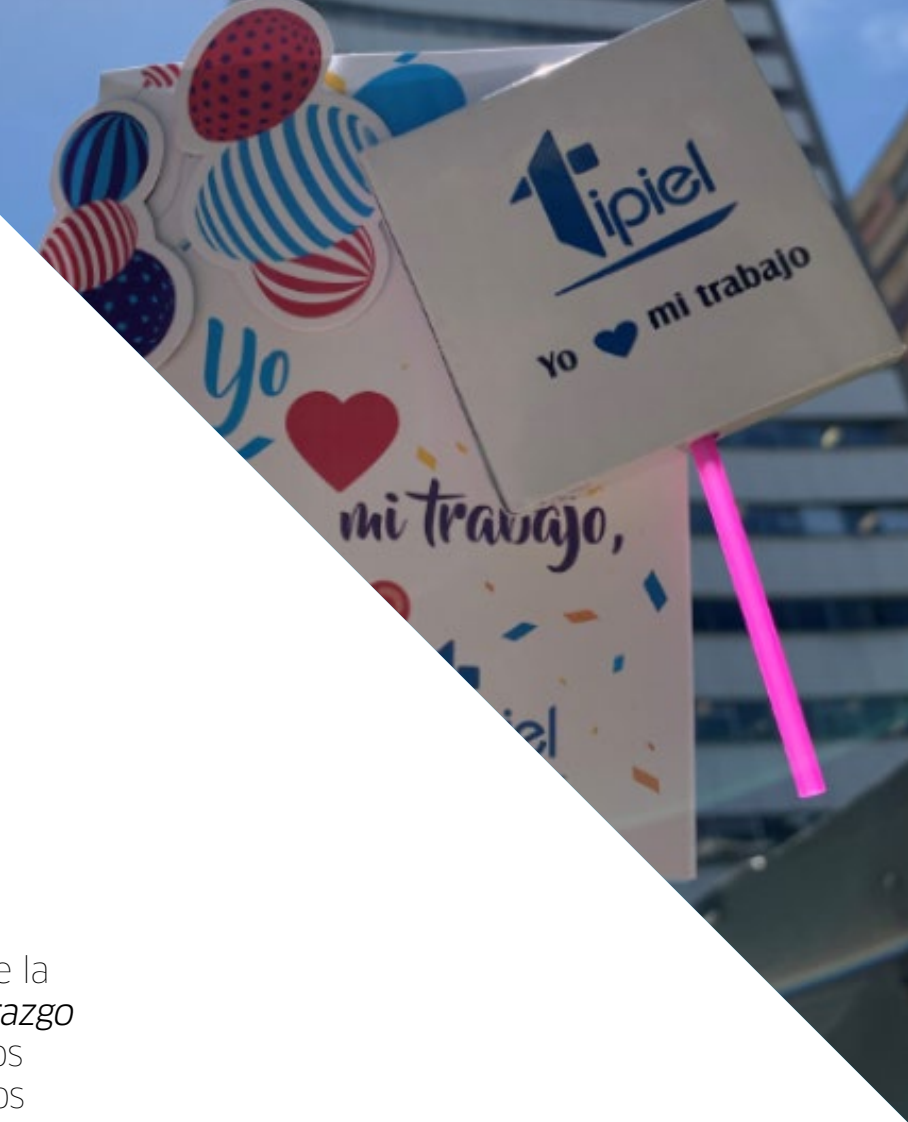
También dedicamos esfuerzos a la evaluación del riesgo psicosocial. Para ello, el departamento de HSE aplicó una encuesta en el mes de febrero, cuyos resultados fueron fundamentales en la definición del plan de intervención y gestión del ambiente laboral.



Todo lo anterior se articula mediante la continuación de la campaña de *Huella de liderazgo Tipiel*, en la que estimulamos actitudes y comportamientos con los que esperamos marcar la diferencia en cuanto a ambiente laboral. Con frecuencia cargamos el espacio con mensajes de nuestros valores y principios corporativos, como *“Soy buena persona, me relaciono sanamente y en armonía”* o *“Sé comportarme y mi conducta es intachable, respeto a cada persona sin discriminación”*.

En el segmento de líderes trabajamos alrededor del concepto *“Genero espacios de comunicación abierta y asertiva para estrechar lazos de confianza”*,

para esto nos apoyamos en consultoría especializada que desarrolló tres temas específicos: la retroalimentación a los grupos de trabajo, la comunicación asertiva y la inteligencia emocional. Todo lo anterior acompañado de divulgación permanente de consejos cortos para manejo eficiente del tiempo, promoción de pausas activas y otras actividades que coordina y lidera el departamento de HSE.



Protección y seguridad en el trabajo

Desde hace varios años contamos con un sólido Sistema de Gestión HSES, para gestionar los temas de salud, seguridad, medioambiente y seguridad física. Nuestra política de HSES direcciona las actividades de gestión con un compromiso absoluto y genuino con la protección de la salud, la seguridad en el trabajo, el respeto por el medioambiente y la seguridad física de todos aquellos que pueden ser directa o indirectamente afectados por nuestras actividades. La consigna es que no comprometeremos ninguno de estos aspectos

[GRI 403-2

para lograr nuestros objetivos de gestión.

Hemos acogido estándares de gestión internacional y validamos su aplicación a través de la certificación por auditorías de tercera parte. Actualmente nuestro sistema de gestión HSE se encuentra certificado en salud y seguridad, bajo los requisitos de la norma ISO 45001:2018 para salud y seguridad en el trabajo. De igual forma, nuestro sistema cumple requisitos del Registro Uniforme de Contratistas (RUC) y de la normatividad colombiana, con actualizaciones recientes para alinearse con la Resolución 312 de 2019.

Consulte nuestra Política de HSES en:

http://www.tipiel.com.co/wp-content/uploads/2020/06/Política_HSES.pdf

Fruto de los permanentes esfuerzos de quienes lideran la gestión de HSES, pero sobre todo por el compromiso de nuestros empleados, alcanzamos con gran satisfacción el objetivo global de “Desarrollar las actividades propias y contratadas en un

ambiente de trabajo sano, seguro, saludable y con el mínimo impacto socio-ambiental”. Logramos la meta “0”, es decir, cero enfermedades laborales, cero daños a las comunidades del entorno y cero eventos ambientales.

Objetivo	Indicador	Periodo del indicador	Meta	Resultado
Desarrollar las actividades propias y contratadas en un ambiente de trabajo sano, seguro, saludable y con el mínimo impacto socio-ambiental	Accidentalidad global (Tipiel + Contratistas)	Anual	0	0
	Salud laboral		0	0
	Incidentalidad activos		0	0
	Afectación a comunidades del entorno		0	0

Nuestro reto permanente es el fortalecimiento de la cultura en salud y seguridad y una gestión respetuosa con el entorno, tanto de nuestro personal en las instalaciones permanentes y temporales en campo, como por parte de nuestros contratistas, que en ocasiones enfrentan entornos con riesgos inusuales.

Durante el 2019 no se presentó incidentalidad incapacitante, aunque sí un accidente de primer auxilio relacionado con la manipulación de un bisturí, frente al cual activamos los correctivos y aprendimos sobre utensilios que realmente no son indispensables para nuestra operación y, por tanto, podemos eliminar para reducir los riesgos.



Salud en el trabajo

Buscando minimizar el impacto sobre la salud de los trabajadores, el programa de salud cuenta con dos subprogramas: uno de **medicina preventiva**, con el que se busca fomentar hábitos saludables dentro y fuera de la actividad laboral, y otro que corresponde a **medicina del trabajo**, por medio del cual se intervienen los riesgos inherentes.

En el 2019 trabajamos especialmente en la prevención del riesgo cardiovascular y el asociado a enfermedades infecciosas transmisibles, gastrointestinales y conjuntivitis, entre otras. De igual forma, se adelantaron campañas de sensibilización para prevenir riesgos en salud pública, con el fin de disminuir la prevalencia de enfermedades transmisibles y no transmisibles en sede y en campo; se adelantaron jornadas

de vacunación contra la AH1N1 e influenza estacional, y se hicieron diferentes campañas enfocadas al correcto lavado de manos. Como en años anteriores, continuamos con el apoyo al programa de donación de sangre de la Cruz Roja Colombiana, en donde la participación de los trabajadores es notoria.

Como novedad en los recursos para proteger la salud de los empleados, instalamos en nuestra sede principal **siete zonas cardioprotegidas, dotadas de desfibrilador automático**, que aseguran la disponibilidad en tiempos de respuesta entre 1 minuto y 30 segundos. Lo anterior, acompañado de actividades de capacitación, nos hace pensar que hoy contamos con mejores condiciones para reaccionar a este tipo de eventos.



Actividades de medicina preventiva



Campaña de donación de sangre



Jornada de vacunación



Dotación de zonas cardioprotegidas

Seguridad en el trabajo

Con el subprograma de **medicina en el trabajo** abordamos los principales riesgos derivados de la actividad laboral, relacionados con Desórdenes Músculo-Esqueléticos (DME) y riesgos psicosociales. Monitoreamos y adoptamos medidas de intervención, mediante inspección periódica

de los puestos de trabajo, identificación de factores de riesgo psicosocial, pausas activas, talleres de higiene postural, monitoreo de alcohol en el aliento, capacitación sobre acoso laboral, manejo del estrés y seguimiento a los trabajadores que se encuentren en vigilancia epidemiológica.

Concepto	Hombre	Mujer
Días perdidos por ausencia (días netos)	1.035	823
Tasa de absentismo*	2,48	1,98
Enfermedad laboral	0	0
Días perdidos por accidentes laborales (días netos)	0	0
Tasa de días perdidos por accidentes**	0	0
Días perdidos por enfermedad laboral	0	0
Víctimas mortales	0	0
Número de accidentes (incapacitantes y no incapacitantes)	1	0
Tasa de accidentes***	0,2	0
Total horas-hombre	903.562	(106.301 días)

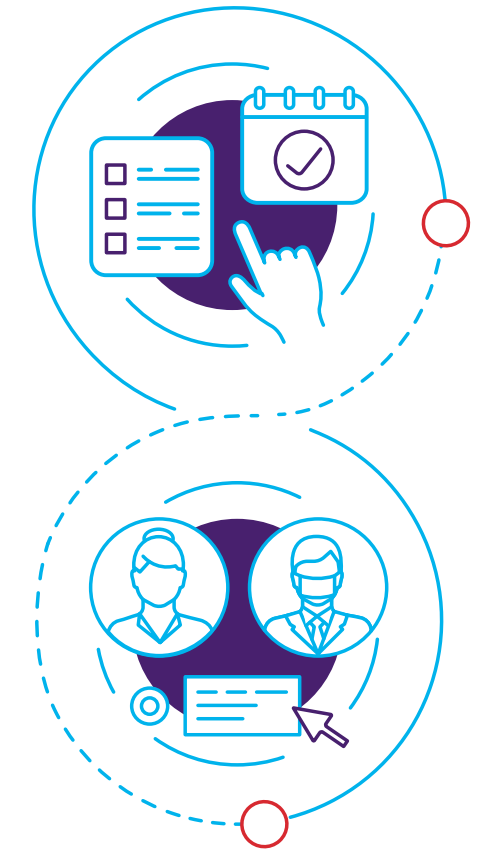
* IAL = (N.º total días de ausentismo/N.º total de días trabajados) x 200.000

** Total días perdidos*200.000/total de horas trabajadas

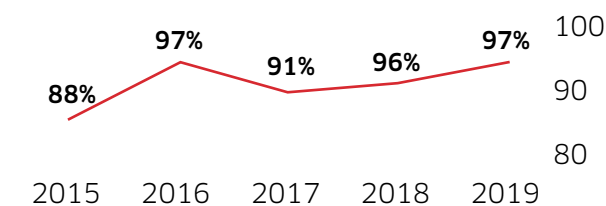
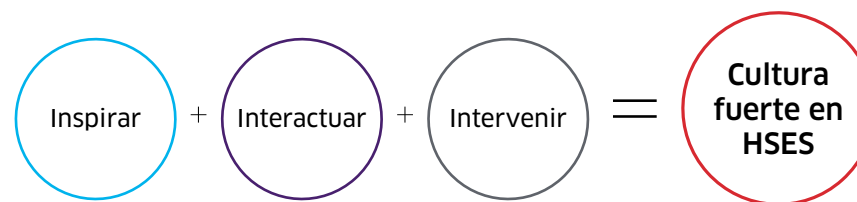
*** Total accidentes*200.000/total de horas trabajadas

Mejora en los comportamientos seguros. Buscando mantener una **fuerte cultura de seguridad**, en Tipiel trabajamos en la fórmula de las tres I: Inspirar liderazgo, Interactuar con otros para promover comportamientos seguros, Intervenir donde sea requerido. El monitoreo de los comportamientos seguros, tanto en sede como en campo, muestra una tendencia creciente. Vimos un alto porcentaje de comportamientos seguros, muy cercanos a nuestro ideal; además, con un aumento del 1% respecto al año anterior. Este resultado es fruto de las

actividades de sensibilización, que tienen especial énfasis en los nuevos empleados, así como de diferentes charlas de los líderes de todos los niveles y departamentos, en las cuales se promueven medidas de control de los riesgos y comportamientos seguros en cualquier momento y lugar (oficina/campo).



Cultura fuerte HSE



Sistemáticamente se realiza el seguimiento al programa de salud de los trabajadores, mediante indicadores que ya cuentan con una buena colección de datos históricos, que se usan para identificar tendencias y condiciones fuera de control, y en adopción de las medidas pertinentes.

GRI 403-2

Autochequeo, autogestión y autocontrol de actos y condiciones de HSE.

Con esta campaña empoderamos a cada empleado a autoevaluarse y gestionar las brechas, tanto respecto a condiciones como comportamientos, y así mejorar la concientización individual. Los resultados fueron muy positivos, estimulados por la participación de los líderes de la alta y media gerencia, quienes hicieron control y seguimiento a la intervención de los hallazgos para evidenciar las mejoras requeridas.



Lanzamiento campaña autochequeo condiciones HSE

Parte del éxito de nuestra gestión en HSES la atribuimos al involucramiento de la alta gerencia, con la que se inicia la divulgación de resultados trimestre a trimestre, y de manera especial en un reporte anual. En estos espacios se comunican también las

oportunidades de mejora que la Gerencia General despliega con mensajes a los empleados. En la misma línea, involucramos a los líderes para que sean quienes practiquen los recorridos gerenciales en sede y en campo, para revisar las condiciones y comportamientos de salud, seguridad y medioambiente, e interactúen con las personas sobre el control de los riesgos; incluso, cuando es necesario, acompañan acciones inmediatas bajo la filosofía de enseñar con el ejemplo.

La campaña **Take 5 Day**, promovida a nivel corporativo por el grupo TechnipFMC en los diferentes centros operativos a nivel mundial, impulsa los principios fundamentales y creencias de la organización, uno de los cuales se refiere a **salud y seguridad**. La jornada tuvo una participación cercana al 90% del total de los empleados, con diferentes actividades que se caracterizaron por su carácter lúdico, en torno a temas como la identificación de condiciones y comportamientos inseguros y la simulación de uso de los equipos de reanimación cardiopulmonar.



Actividades durante Take 5 Day



Entrenamiento uso de equipos de reanimación cardiopulmonar



Práctica sobre identificación de condiciones y comportamientos inseguros

Fortalecimiento de competencias en HSE.

En el 2019 trabajamos en competencias de los empleados sobre temas como:

- Implementación ISO 45001:2018 y Gestión de peligros y riesgos
- Reinducción HSE
- Requisitos legales en el Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST)
- Reanimación cardiopulmonar y uso de DEA
- Sensibilización en riesgos viales (centro de experiencia)



Implementación ISO 45001:2018 y Gestión de peligros y riesgos

Preparación para emergencias.

La brigada de Tipiel está conformada por 63 empleados entrenados y capacitados. Desde hace más de nueve años la empresa ha participado en los simulacros distritales de evacuación, a partir de los cuales ha implementado mejoras en el sistema. Conjuntamente con otras entidades del sector, se ha conformado el plan de ayuda mutua de la zona circundante a nuestras instalaciones, la del Parque Nacional, del cual la compañía es un integrante activo.



Participación en el simulacro distrital

En la última revisión gerencial anual al desempeño del Sistema de Gestión HSES, concluimos que este es eficaz, con un 98% de cumplimiento de la programación realizada, 96% en el cumplimiento de objetivos y metas, 89% en la utilización de recursos y participación promedio de los empleados cercana al 93%. Los logros relevantes se refieren a:

- Mejora en los comportamientos seguros, incluyendo los observados en nuevos empleados.
- Realización de visitas y recorridos de liderazgo, con participación de la dirección y gerencia media, así como de miembros del COPASST.
- Adquisición de equipos de reanimación cardiopulmonar (DEA), instalación y entrenamiento al personal.
- Satisfacción en un 93% con los procesos de comunicación, participación y consulta en el Sistema de Gestión de HSES.
- Promoción de la cultura de seguridad, por medio de incentivos que estimulan el aseo y el orden en las instalaciones y la utilización responsable de la bicicleta.



Operación ecoeficiente

Lejos de la indiferencia frente al deterioro ambiental en el mundo, cada día somos más conscientes de nuestra responsabilidad de lograr una operación ecoeficiente.

Al respecto, es satisfactorio informar que la gestión fue constante durante el 2019, y los resultados nos hacen pensar que vamos por el camino correcto.

“Desarrollar las actividades con el mínimo impacto socioambiental, reduciendo la huella global ambiental” sigue siendo nuestro objetivo, trazado con una meta global de lograr **cero incidentes ambientales y cero impactos a las comunidades del entorno**, tanto en las instalaciones permanentes como en los sitios a donde nos desplazamos para el desarrollo de los proyectos.

Involucramos a los empleados y sus familias, contratistas y proveedores en la

construcción de la cultura de consumo responsable de recursos naturales, y así logramos reducir no solo dicho consumo, sino también la generación de residuos peligrosos. Nuestro programa reconoce la necesidad de trabajo constante, no solo para avivar la cultura ya creada, sino para involucrar a las personas nuevas que se unen a la compañía, dentro de la dinámica normal de nuestra operación.

La revisión del sistema de gestión ambiental, que continúa integrado al de salud y seguridad, concluyó que los recursos humanos, técnicos y financieros asignados han sido suficientes, y los programas definidos, eficaces en la construcción de cultura, lo cual nos permite alcanzar las metas propuestas. Continuaremos bajo el principio de mejora continua, persiguiendo nuevos retos y atentos a las posibles desviaciones.



Sistema de gestión ambiental

Sistema de Gestión Ambiental (SGA), certificado bajo requisitos de la norma ISO 14001:2015.

Acorde con la valoración de impactos generados por nuestra operación, el programa de medioambiente estuvo enfocado

en la disminución del consumo de los recursos naturales (agua, papel y energía), así como la reducción en la generación de residuos peligrosos, buscando como efecto combinado la reducción de la huella ambiental.

Monitoreamos permanentemente los requisitos aplicables de la normatividad legal ambiental,

así como los del estándar de gestión, que decidimos adoptar; continuamos certificados bajo la norma ISO 14000:2015, la cual conlleva una constante revisión y actualización de nuestros requerimientos internos, así como continua actividad con propósitos de divulgación y auditoría.

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

Nos complace informar que dimos cumplimiento al objetivo y metas definidos en el programa de gestión ambiental.

Sensibilización ambiental

En la labor de construcción de cultura, fomentamos comportamientos responsables con el medioambiente de manera individual y colectiva, mediante charlas, boletines y campañas enfocadas en el manejo responsable de los recursos, incluyendo prácticas de consumo, manejo y disposición final de recursos y residuos en las actividades operativas.

Día Mundial del Medioambiente

El 5 de junio del 2019 adoptamos el lema de la ONU "sin contaminación del aire". Nuestros líderes realizaron charlas para sensibilizar a sus equipos de trabajo sobre la necesidad urgente de reducción del impacto ambiental en los hogares y en particular en las actividades que realizamos en nuestro día a día en Tipiel. Se divulgaron prácticas específicas para menor generación de

residuos sólidos y menor consumo de recursos naturales, tales como clasificación y disposición correcta de residuos, apagado y desconexión de consumidores eléctricos en horarios cuando son innecesarios, disminución de desperdicios de agua y apoyo de iniciativas comunitarias con material proveniente de los hogares de los trabajadores, en lo concerniente a recolección de tapas plásticas y entrega de Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEE).



Momento HSE - Día Mundial del Medioambiente

Take 5 Day

Tipiel, como parte de TechnipFMC, participó en esta campaña, diseñada por el grupo para fortalecer los valores y principios. La campaña se desarrolló en el marco de sostenibilidad, y en lo que tiene que ver con el pilar de respeto por el medioambiente sirvió para sensibilizarnos sobre la importancia de la clasificación de residuos, con

actividades lúdicas; de igual forma, propiciamos la reforestación invitando a trabajadores y sus familias a la adopción de árboles para su siembra en lugares destinados a la conservación. La entrega de incentivos simbólicos ha animado con éxito la participación de nuestros empleados en este tipo de actividades.



Take 5 Day - Día dedicado a los valores y principios

Siembra de árboles

En noviembre del 2019 disfrutamos de una jornada de reforestación, esta vez en el municipio de Villapinzón, donde aportamos a la conservación del páramo de Guacheneque, lugar que goza de una exuberante hermosura, con abundante

flora de bosque alto andino. Empleados de Tipiel y sus familias sembraron 400 árboles, y así completaron 2.450 unidades sembradas entre el 2012 y el 2019, lo que consideramos una importante compensación a nuestra huella ambiental.



Siembra de árboles - Empleados y familiares

GRI 301-2

Recolección de reciclaje

Continuamos apoyando la gestión de la Granfundación, a través de la entrega clasificada de residuos reciclables (papel, plástico PET, vidrio y cartón) generados en las actividades de oficina. En el año se recolectaron 2.480 kilos de estos residuos, cifra que representó un aumento respecto al periodo anterior, a causa de la campaña de

depuración del archivo físico. El aprovechamiento que hacen quienes reciben estos residuos, convirtiéndolos en materia prima para otros procesos, genera no solo un beneficio ambiental, por la reducción en el volumen de desperdicios, sino que también produce una ganancia económica para la fundación, cuyo objeto social es el apoyo a población vulnerable.

Reducción del uso de desechables

Tras desincentivar el uso de plástico, en el 2019 se continuó promoviendo la reducción en el empleo de desechables y elementos de único uso. Es así como reemplazamos los mezcladores de plástico por los de bambú, entregamos pocillos de cerámica e impartimos la prohibición de uso de empaques plásticos para alimentos en eventos corporativos.



Uso de elementos ecológicos

Campaña de recolección y disposición de residuos generados en hogares de trabajadores

Durante los meses de abril y noviembre, animamos a nuestros trabajadores a traer hasta nuestro punto de acopio los residuos electrónicos que tenían en sus hogares. Cerca de 88 kilogramos de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE) que recolectamos, entre partes

de computadores, celulares, audífonos, consolas de videojuegos, teléfonos, etc., no fueron arrojados a la basura, sino entregados a la empresa Ocade, quien los dispuso adecuadamente a través de los programas del Grupo Retorna, que opera en el marco del proyecto especial **Posconsumo de la ANDI.**



Recolección de tapas plásticas

Similar a la campaña de recolección de residuos eléctricos y electrónicos, en el 2019 entregamos a la fundación Sanar, que apoya a familias de menores y adolescentes con cáncer, aproximadamente 60 kg de tapas plásticas, provenientes de las

actividades de Tipiel y de los hogares de los empleados. En esta, como en otras actividades que realizamos, privilegiamos alianzas con organizaciones que buscan impactar, de manera social y positiva, a población con dificultades.

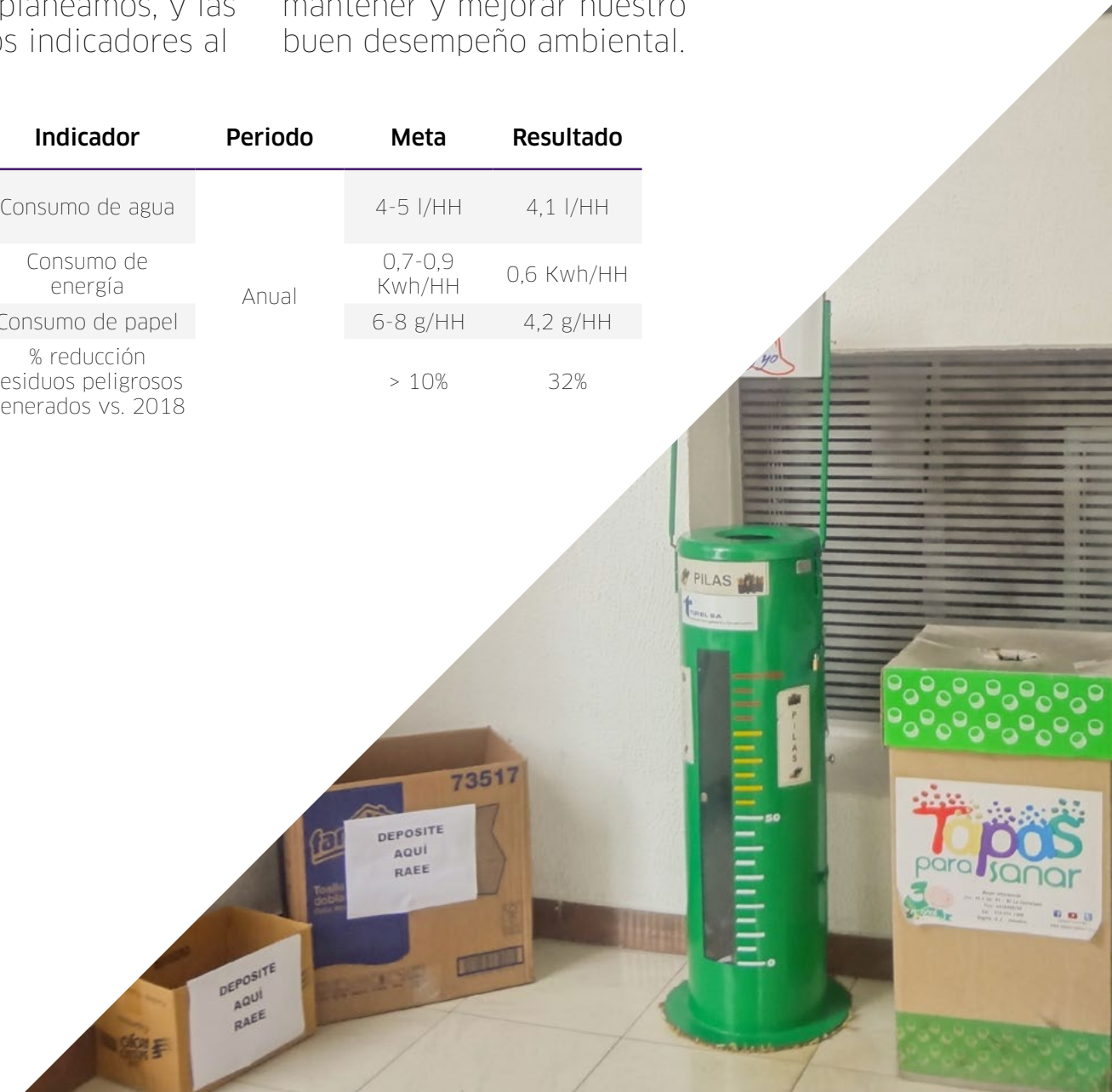
Consumo responsable de los recursos y adecuada disposición de los residuos

Creemos que estamos logrando el propósito de reducir nuestra huella ambiental; cumplimos con prácticamente todas las actividades que planeamos, y las cifras de nuestros indicadores al

final del año nos muestran que la gestión fue eficiente, con lo cual iniciamos el siguiente año motivados y en búsqueda de mantener y mejorar nuestro buen desempeño ambiental.

Objetivo global	Indicador	Periodo	Meta	Resultado
Desarrollar las actividades con el mínimo impacto socioambiental, reduciendo nuestra huella ambiental.	Consumo de agua	Anual	4-5 l/HH	4,1 l/HH
	Consumo de energía		0,7-0,9 Kwh/HH	0,6 Kwh/HH
	Consumo de papel		6-8 g/HH	4,2 g/HH
	% reducción residuos peligrosos generados vs. 2018		> 10%	32%

GRI 301-2
GRI 302-1



Consumo de energía

Logramos un consumo de energía por hora-hombre trabajada de 0.6 kWh/hh, por debajo del rango esperado entre 0.7 y 0.9 kWh/hh. Esta cifra muestra el acierto en decisiones adoptadas, tales como la sustitución del 36% de las bombillas tradicionales por bombillas tipo LED, activación de iluminación en parqueaderos mediante sensores de detección de movimiento y reemplazo de

computadores de escritorio por equipos portátiles, todo lo anterior acompañado de múltiples actividades de sensibilización por medios virtuales y presenciales. Haber alcanzado una reducción del 14% en el consumo relativo de energía no fue fácil, pero nos satisface y nos anima a continuar en la misma ruta.

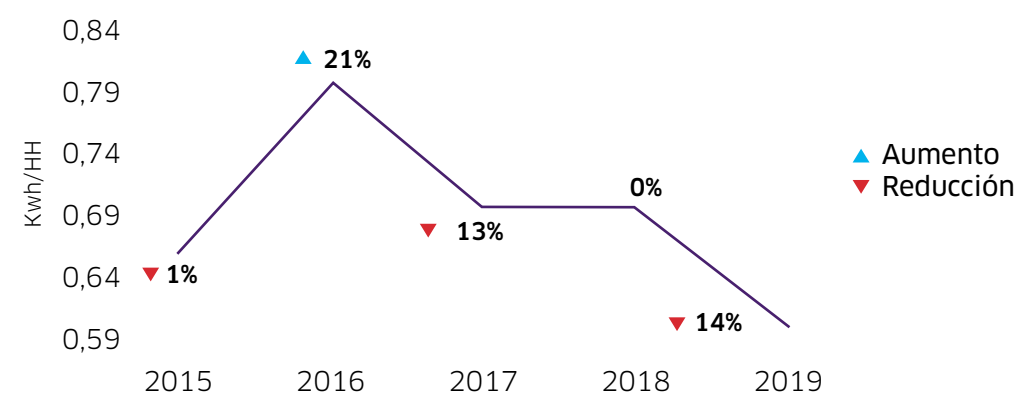
Consumo absoluto de energía MW

608
2018: 558
2017: 538
2016: 526
2015: 736

Consumo relativo de energía KWh/HH

0,6
2018: 0,70
2017: 0,70
2016: 0,80
2015: 0,66

-14%
Variación 2019 vs 2018



Consumo de agua

Similar al resultado sobre consumo energético, obtuvimos un buen resultado durante el 2019 en relación con el consumo de agua. El consumo relativo de agua al final del año fue de 4.1 l/hh, cifra que corresponde al límite inferior del rango que nos habíamos trazado como meta (4 a 6 l/hh). Las acciones que condujeron a este logro incluyeron el cambio de sanitarios

a descarga mínima, reemplazo de grifos en lavamanos, intervención oportuna de fugas de agua y, como de costumbre, una intensa campaña de sensibilización comportamental. Esta vez alcanzamos una reducción del 23% respecto al año anterior en términos de l/hh, que también nos satisface y motiva para continuar destinando esfuerzos en este sentido.



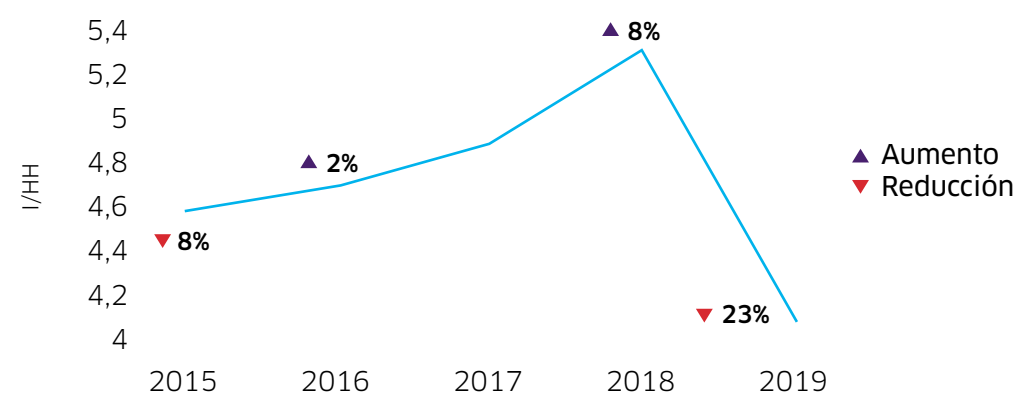
Consumo absoluto de agua m³

3.900
2018: 3.929
2017: 3.538
2016: 3.127
2015: 5.120

Consumo relativo de agua l/hh

4,1
2018: 5,3
2017: 4,9
2016: 4,7
2015: 4,6

-23%
Variación 2019 vs. 2018



GRI 302-1
GRI 302-3
GRI 302-4
GRI 303-1

Consumo de papel

Muy relevante la reducción de un 37% en el consumo de papel respecto al año 2018. El gasto de gramos de papel por hora-hombre trabajada fue de 4.2 g/hh, cifra con la que sobrepasamos la meta que nos habíamos propuesto (6 y 8 g/hh). Hay que decir que a este resultado contribuyeron en buena parte nuestros clientes, que aceptaron nuestra propuesta

de reducir la cantidad de documentos impresos y privilegiar los medios electrónicos en nuestros entregables. De igual forma, el resultado muestra la eficacia de nuestras campañas de concientización sobre uso racional del papel, que desde años anteriores hemos venido inculcando en nuestros empleados.

Consumo absoluto de papel (Toneladas)

3,8

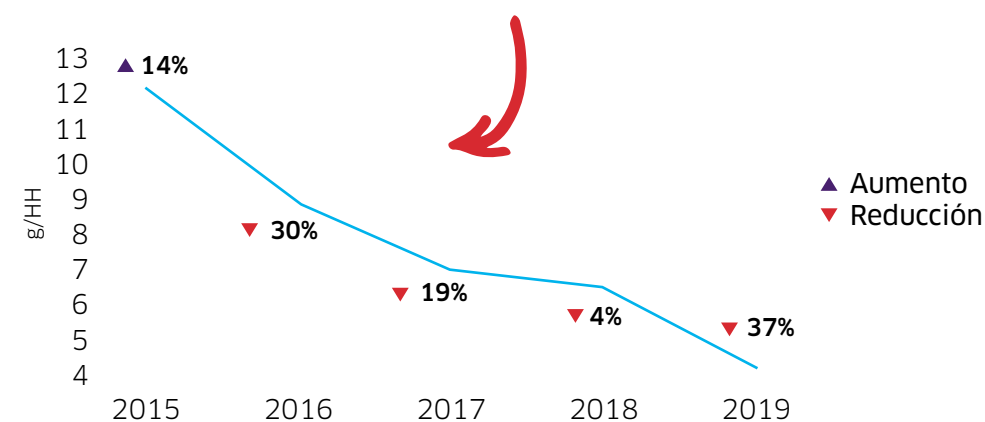
2018: 4,7
2017: 4,8
2016: 5,4
2015: 13,3

Consumo relativo de papel (g/HH)

4,2

2018: 6,7
2017: 7,0
2016: 8,6
2015: 12,2

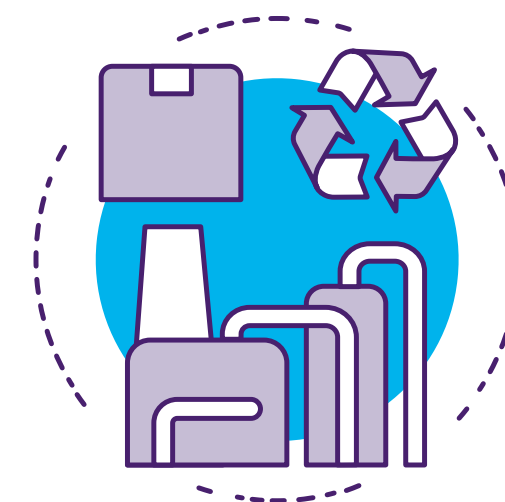
-37%
Variación
2019 vs 2018



Reciclaje de papel

La cantidad de papel descartada para reciclaje durante el año 2019 equivale a casi el 40% de lo que descartábamos en el año 2015, lo cual es totalmente consistente con la reducción en el consumo de papel que hemos alcanzado a través del mismo periodo. Estas cifras son igualmente satisfactorias y nos muestran que debemos seguir

trabajando en maximizar la utilización de los recursos que necesariamente debemos consumir para nuestra operación, por lo que continuaremos promoviendo el reciclaje de papel y fortaleciendo nuestra alianza con las entidades que con esta actividad producen beneficio social.

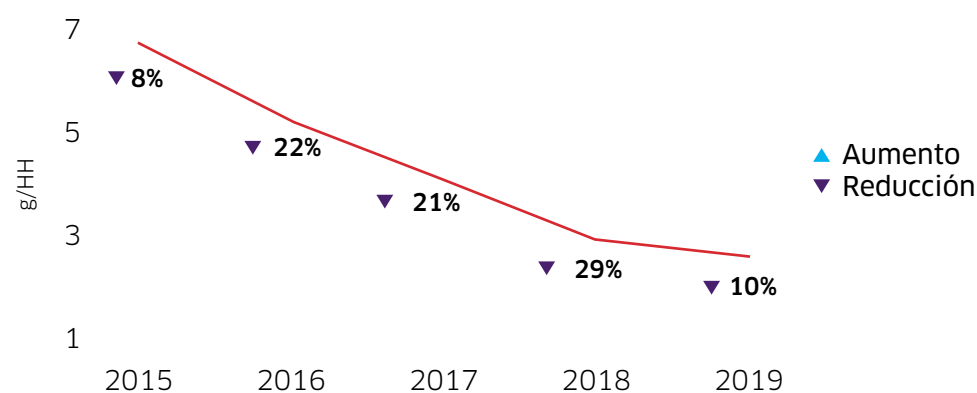


Tendencia de reciclaje de papel (g/HH)

2,6

2018: 2,9
2017: 4,1
2016: 5,2
2015: 6,7

-10%
Variación
2019 vs 2018



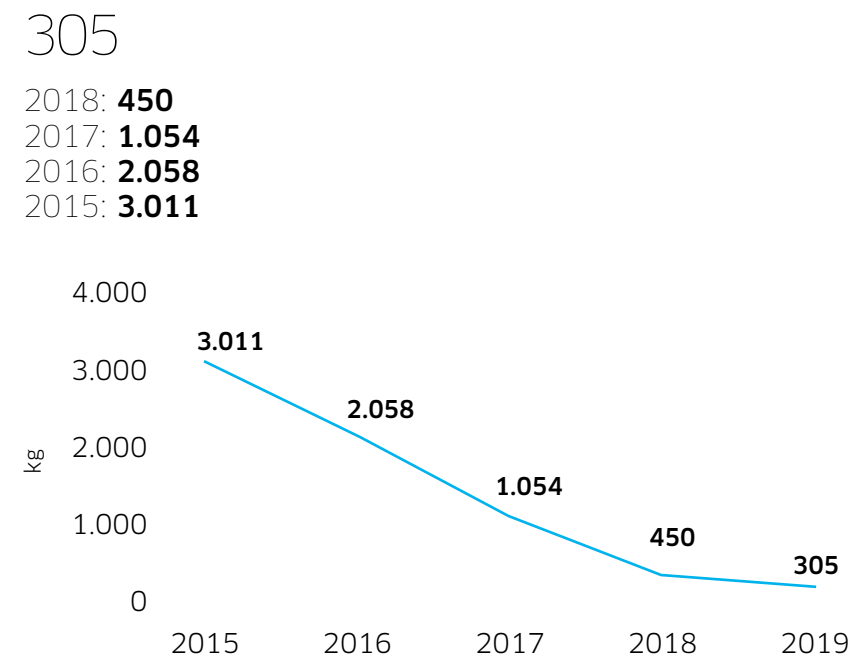
[GRI 301-2

Manejo de residuos peligrosos

En el 2019 generamos 305 kg de residuos peligrosos, con lo cual **redujimos un 35% los residuos producidos el año anterior**. Si bien esta reducción tiene mucho que ver con el desecho de una cantidad importante de equipos eléctricos y electrónicos evacuados en años anteriores, también obedece a medidas tales como el uso de tóner y cartuchos de impresión con mayor vida útil,

y a la disminución en el uso de bombillas de tipo tradicional. Todos los residuos fueron dispuestos a través de empresas intermediarias y gestoras autorizadas. Los resultados, una vez más, muestran efectividad y nos brindan tranquilidad respecto al adecuado manejo y disposición de los residuos, y en particular en relación con el cumplimiento de los requisitos legales ambientales.

Generación de residuos peligrosos (kg)



Vertimientos

Si bien los residuos líquidos que generamos en nuestras instalaciones se limitan principalmente a los de las oficinas, estos se caracterizan por un nivel de contaminación de tipo doméstico, pues no usamos sustancias o productos con concentraciones peligrosas o de alta carga contaminante. Se estima que del total de agua consumida en el año (3.900 m³), el 90% corresponde al agua vertida (3.510 m³) al sistema de alcantarillado de la ciudad de Bogotá.

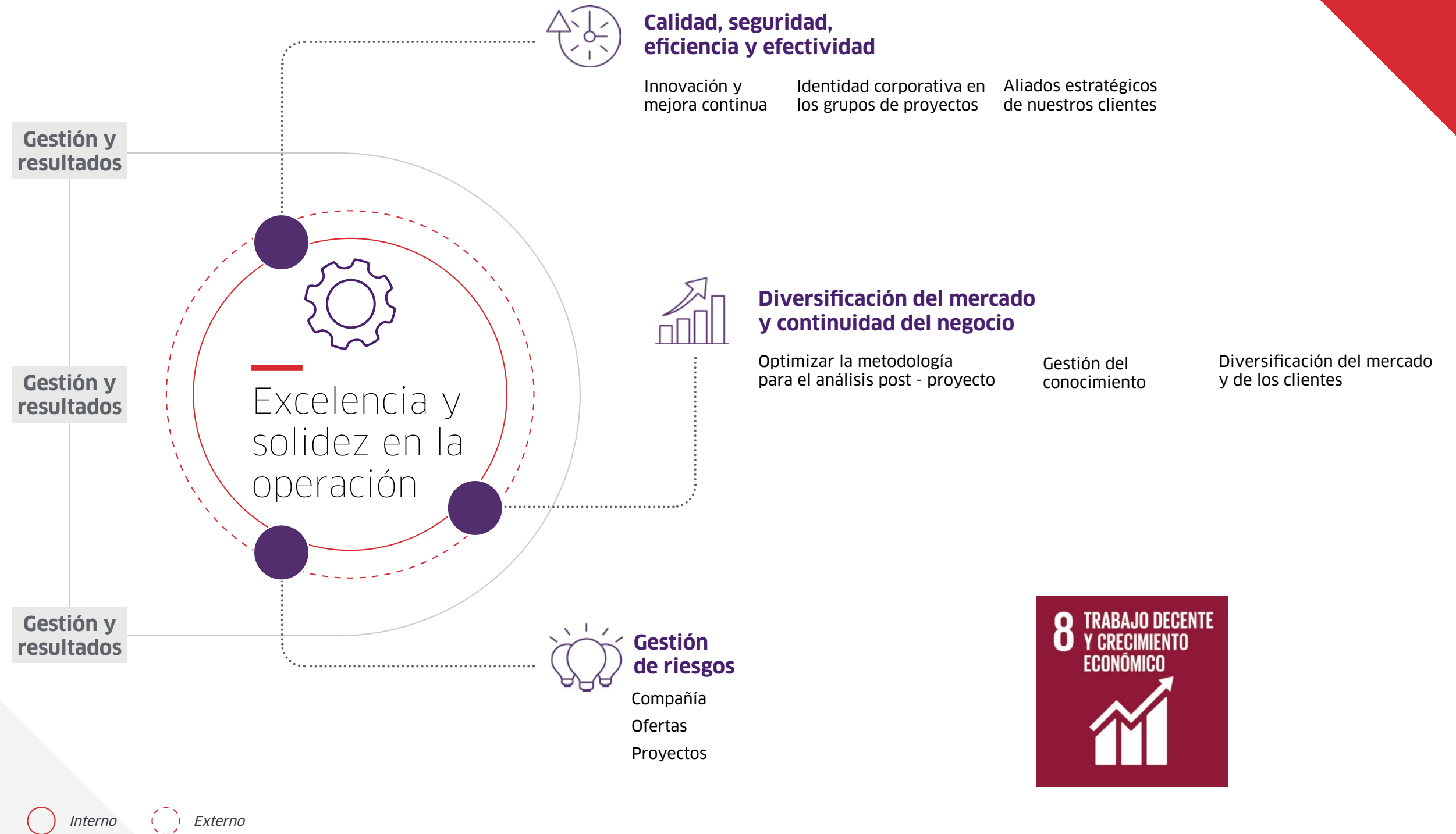


GRI 306-1
GRI 306-2

Excelencia y solidez en la operación

El 2019 fue un año muy exigente para nuestro aparato productivo, pues superamos las expectativas de horas-hombre trabajando con diversos clientes y tipos de proyectos. Los resultados, en términos de cumplimiento y satisfacción de los clientes, muestran que el sistema de gestión de calidad funcionó eficazmente.

Como es natural, capitalizamos también importantes lecciones sobre dificultades que supimos superar. Los sistemas de información establecidos en diferentes niveles operativos nos permitieron monitorear adecuadamente los procesos, retroalimentar la planeación e incluso detectar desviaciones ocasionales, frente a las cuales emprendimos acciones oportunas. Al final desarrollamos satisfactoriamente los proyectos y cumplimos con excelencia y solidez en la operación.



Calidad, seguridad, eficiencia y efectividad

Hoy, la **innovación y mejora continua** son elementos interiorizados en la cultura organizacional, que se transfieren de forma natural entre personal antiguo y nuevo, por estar presentes en cada uno de los procesos. Especialmente la mejora continua hace parte del lenguaje común en las reuniones de planeación, seguimiento o cierre de los proyectos.

Fruto de la implementación, desde años atrás, de estrategias para fortalecer nuestro sistema de gestión de calidad basado en procesos, como fundamento para el orden en la producción, es claro que hemos alcanzado un nivel de madurez que brinda confianza, especialmente a los clientes. No obstante, es una tarea de nunca acabar; es así como nos mantenemos vigilantes de dar total formalidad a la declaración temprana de objetivos, requisitos, alcances, supuestos y riesgos, que aseguran equipos de proyecto bien informados y focalizados en lo importante. De igual forma, durante la

ejecución nos esmeramos por garantizar la combinación adecuada de competencias técnicas y de liderazgo, para que el resultado del proyecto sea funcional, íntegro, seguro y eficiente. A ese engranaje entre claridad en requisitos y recursos le sumamos herramientas de seguimiento y control, que operan sistemáticamente para asegurar que se surtan puntos de control predeterminados, y que como resultado de ellos se adopten acciones para enfrentar cualquier dificultad que amenace el cumplimiento de los objetivos trazados. Si bien los resultados son favorables, sabemos que debemos seguir trabajando en mejoramiento para alcanzar metas más altas en términos de eficiencia y efectividad.

Inspirados en uno de nuestros valores, bajo la perspectiva de **innovación** de “*retar lo convencional*”, en el 2019 iniciamos la búsqueda de nuevas formas de trabajar, a fin de lograr resultados mejores y sostenibles para nuestros clientes; es así como decidimos revisar los

procedimientos de control de calidad, para conseguir la eficacia que ya tenemos, optimizando tanto el consumo de recursos como la duración de los procesos. Esta iniciativa dio origen al proyecto interno “**QChange**”, adoptado bajo la metodología de *Systematic Inventive Thinking*. El desarrollo e implementación de este proyecto involucra a todos los departamentos técnicos y ciclo productivo de la compañía, por lo que se extenderá hasta finales del segundo semestre del 2020.

En relación con los logros en temas de innovación, esta vez inspirados en “*integrar para el impacto*”, nos llena de especial orgullo contarle a nuestros grupos de interés sobre la creación de **SOFIA, “Software of Isometrics Administration”**. Se trata de una herramienta elaborada 100% con personal de Tipiel, para la planificación y control del diseño de redes de tubería. Con esta aplicación se condensa el flujo de trabajo multidisciplinario y multiusuario que se maneja para el diseño de

líneas de transporte de fluidos, actividad recurrente en casi todos nuestros proyectos. La razón de ser de esta iniciativa surge de la necesidad de automatizar actividades que redundan en cumplimiento de cronogramas y garantía de consistencia y, por tanto, eleva la calidad de una porción importante de nuestros entregables de ingeniería.

Identidad corporativa en los grupos de proyecto

Introdujimos también mejoras en la **plataforma de acceso** a nuestro acervo documental. Los usuarios, con estos cambios, cuentan ahora con una herramienta en línea más eficiente, detallada, amigable y con funcionalidad de filtros progresivos, que les permite llegar al documento de su interés. Uno de los retos permanentes en este campo es el control de acceso a la información, bajo parámetros de seguridad, confidencialidad y de conformidad con la legislación vigente.

Durante el 2019 continuamos fortaleciendo el proceso de gestión documental, mediante inyección de recursos en la renovación de equipos que soportan la plataforma tecnológica

El elemento que nos da identidad corporativa en los grupos de proyecto es la aplicación sistemática de buenas prácticas. Con una cantidad muy significativa de profesionales clave que han venido obteniendo la certificación como PMP (*Project Management Professional*), dimos el paso de actualizar nuestro Procedimiento Organizacional y Operacional de la Gerencia de Proyectos, que recoge las prácticas desarrolladas a partir de ese conocimiento, bajo una perspectiva amplia sobre la aplicación de los procesos de gestión de proyectos con las particularidades de nuestra operación.

En retrospectiva, fue una decisión muy acertada adoptar las prácticas del PMI® para el manejo de proyectos. Nos aportó mayor claridad sobre la secuencia, prioridad y metodología para abordar los trabajos, e incluso nos ha permitido guiar a nuestros clientes en la estructuración y

planeación de sus proyectos de inversión. La clave, una vez más, fue guiarnos por los valores, identificando posibilidades, asignando recursos, motivando a las personas y persistiendo ante la inercia, resistencia al cambio y demás dificultades que suelen aparecer en cualquier iniciativa.

Como parte de la gestión que realizamos para “*alcanzar las metas en equipo*”, reforzamos acciones para mantener nuestro sistema operativo basado en el “saber hacer”, recopilado a lo largo de los años en los procedimientos organizacionales y operacionales de cada uno de los departamentos de la compañía, lo cual divulgamos durante el 2019 por medio de **capacitación virtual**.

Con la mirada en el 2020, buscamos afianzar nuestra **identidad corporativa** a partir de un liderazgo unificado

colaborativo en la elaboración de los productos y servicios requeridos por nuestros clientes. Por ello, al final del 2019 nos dedicamos a estructurar una nueva iniciativa, que hemos denominado **Programa Gestión Aseguramiento Producto [GAP]**. Como su nombre lo indica, está orientado a los entregables de nuestros servicios. Buscamos fortalecer el proceso productivo, con énfasis en las interfases entre disciplinas de ingeniería, en donde vemos oportunidades, por un lado, de aumentar el entendimiento que existe entre diferentes especialidades técnicas, de comprender el alcance de las partes con las que interactúa, y por otro, consideramos la posibilidad de modificar, así sea sutilmente, la secuencia lógica con la que desarrollamos algunos entregables, para ajustarnos a las necesidades de nuestros clientes en términos de la oportunidad con la que evolucionan sus

programas de suministro de equipos respecto a necesidades de inicio de construcción. La prioridad en este programa está marcada por garantizar la integridad de los entregables generados por Tipiel para sus clientes. La ejecución de la primera fase del Programa GAP está prevista para el 2020.



La historia reciente del mercado al que pertenecemos ratifica la pertinencia del compromiso con impulsar el éxito de nuestros clientes, declarado en la política *“buscamos grandes resultados para nuestros clientes pensando siempre en el futuro y aprovechando nuevas oportunidades”*.

Aliados estratégicos de clientes

En esta versión del informe de sostenibilidad queremos referirnos a la importancia de *actuar siempre de manera abierta y responsable* en situaciones de cambio, donde si bien se requiere flexibilidad y apertura, lo más valioso es el análisis con *“cabeza fría”*. Nos referimos a situaciones

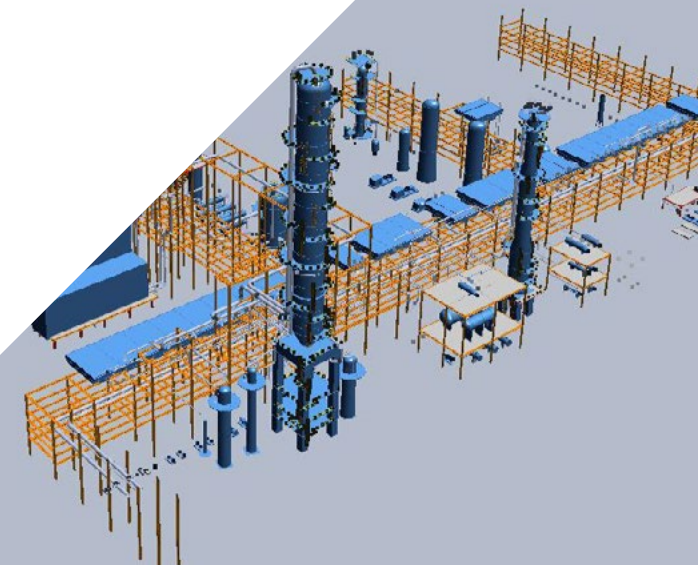
en las cuales alguna contraparte propone cambios sobre la marcha de un proyecto, con la pretensión, bien intencionada, de que los adoptemos con inmediatez. Los años nos han enseñado que ante situaciones como esta, debemos tener la disciplina de elaborar una evaluación integral de los cambios propuestos, para identificar los riesgos y anticipar las consecuencias. Este enfoque nos ha permitido, en muchas ocasiones, alertar a nuestros clientes sobre la necesidad de revisar sus instrucciones de cambio, lo cual, si bien inicialmente puede generar rechazo, al final redundará en la protección de sus mayores intereses, refiriéndonos a la seguridad de sus instalaciones, prevención de sanciones o pérdidas de capital. Así es como cumplimos con otro componente de nuestra política *“aseguramos a nuestros clientes y socios toda nuestra competencia e inspiramos su confianza en todo momento”*.

Comentamos anteriormente, en este informe, que en el 2019 superamos la ejecución de proyectos que habíamos estimado para el año, lo que significó un esfuerzo adicional para ajustarnos a esta favorable y a la vez retadora coyuntura. El empeño de cada persona de esta compañía quedó reflejado en la satisfacción del deber cumplido, en proyectos tan importantes como la Planta de Estabilización de Condensados de Cupiagua en Colombia y las Plantas de Nitrógeno e Hidrógeno de la Refinería Talara del Perú.

En términos de **satisfacción del cliente**, hemos recibido valiosa retroalimentación en la interacción informal que se da entre nuestros líderes y sus pares con el cliente, y en menor escala a través de respuesta a las encuestas que enviamos de manera más formal. Esta situación nos obliga a revisar la metodología

de medición, para que los resultados sean más representativos y nos permitan una percepción más detallada y oportuna, que impulse también nuestro mejoramiento continuo.

El resultado obtenido con las encuestas recibidas muestra un promedio de 83,4% de satisfacción, valor ligeramente menor al del año anterior, que aunque resultado de una muestra pequeña, nos permite analizar aspectos puntuales, en donde el cliente refleja elementos en los que espera un poco más de nosotros.



Diversificación del mercado y continuidad del negocio

Durante el 2019 Tipiel ejecutó servicios de ingeniería y consultoría para una diversidad de clientes, en proyectos en etapas de maduración muy variadas. Prácticamente se duplicó la **proporción internacional** de nuestro mercado, con relación a la ejecución del año 2018. Por su parte, la participación de proyectos en Colombia,

aunque activa, continuó decayendo de manera consistente con los niveles de inversión en el mercado nacional. La cantidad de horas-hombre ejecutadas durante el 2019 se incrementaron en más de un 30% con relación a las del 2018, y para el 2020 proyectamos mantener la capacidad instalada, así como la proporcionalidad entre clientes nacionales e internacionales.



Diversificación del mercado y continuidad del negocio

La diversificación de clientes y mercados se mantiene como directriz en la gestión comercial de Tipiel. Por obvias razones, el nivel de cumplimiento de este propósito depende en gran medida de factores externos, a los que permanecemos atentos a su evolución y nos preparamos para los diferentes escenarios previsibles.

Tenemos la convicción de que a corto plazo será más notoria nuestra ventaja competitiva referente al dominio de herramientas de modelamiento inteligente, a las que dedicamos importantes recursos en el 2019, porque creemos que constituyen el futuro en la ejecución de ingeniería y control de construcción de los proyectos industriales hacia donde estamos enfocados.

En términos de diversificación, en el 2019 logramos participación de proyectos en Latinoamérica, con clientes como Cenit, Equión, Oxy, HidroCasanare, entre otros de Colombia, así como GM Ingeniería y Pluspetrol en el Perú, Axens en los Estados Unidos, SQM en Chile y YPF en Argentina.

A nivel local y regional, cabe resaltar el logro de alianzas estratégicas en contratos EPC, donde Tipiel ha aportado valores agregados en ingeniería y gestión de compras, que han generado interés en otros *Main Contractors* de la región, por lo que iniciaremos el 2020 con interesantes prospectos en este campo.

En el panorama europeo, con la participación en dos proyectos con la oficina de París, plantamos nuevas semillas en el mercado del LNG, que representa en el futuro cercano uno de los sectores de mayor crecimiento en el sector de *Oil&Gas*.

Comercialmente estuvimos muy activos y planteamos alianzas estratégicas con otras compañías del sector *Oil&Gas*, de lo cual se destaca el memorando de entendimiento logrado con una compañía de ingeniería local de Perú, para la ejecución de proyectos en ese país.

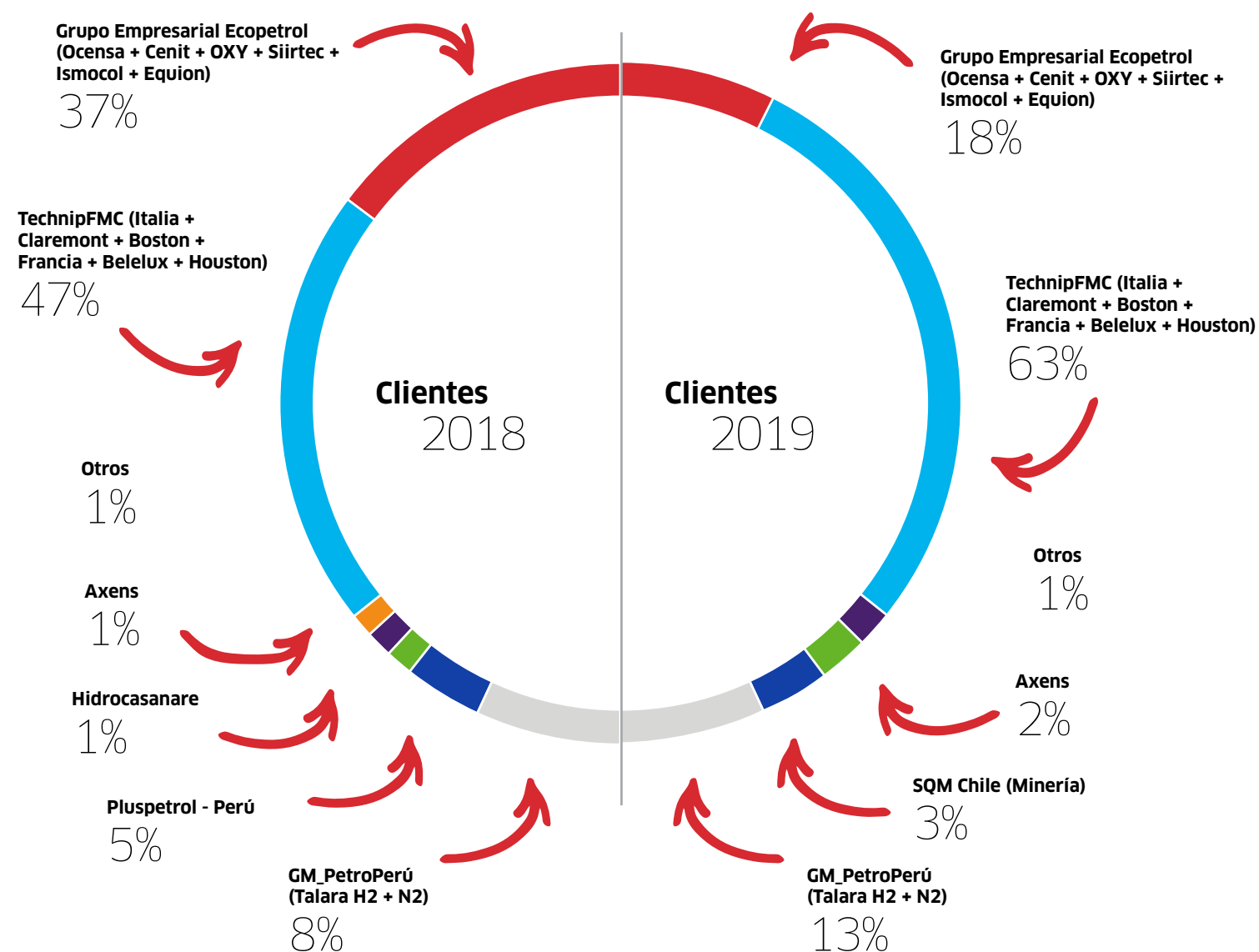
En el 2019, el Grupo TechnipFMC ocupó el 63% de nuestra carga de trabajo con proyectos alrededor del planeta, por lo que es evidente el posicionamiento de Tipiel

dentro del grupo como un centro operativo de ingeniería de alto valor. Poco antes de terminar el año, estrechamos lazos comerciales con las oficinas de Houston y Claremont, Estados Unidos, en una visita ejecutiva donde se analizaron conjuntamente perspectivas de colaboración tanto con la división *Process Technology* - PT, dedicada a ingeniería básica y FEED, como con la rama de proyectos EPC.

En estas visitas fue muy satisfactorio recibir retroalimentación de este importante aliado, sobre la excelencia que han percibido en nuestros servicios, tanto del trabajo que se está ejecutando en Bogotá, como de los empleados enviados en misión a Houston. La confianza y credibilidad recíproca es altísima.

Por todo lo anterior, el 2020 llega con buenas perspectivas para la compañía, con la promesa de participación en proyectos de gran envergadura, que asumimos con máxima motivación y con el convencimiento de que mientras haya cabida en el mercado, ejecutaremos los proyectos exitosamente, al estilo Tipiel.

Composición de clientes - 2018 y 2019



Datos agrupados por cliente final, la información entre paréntesis detalla los clientes directos.

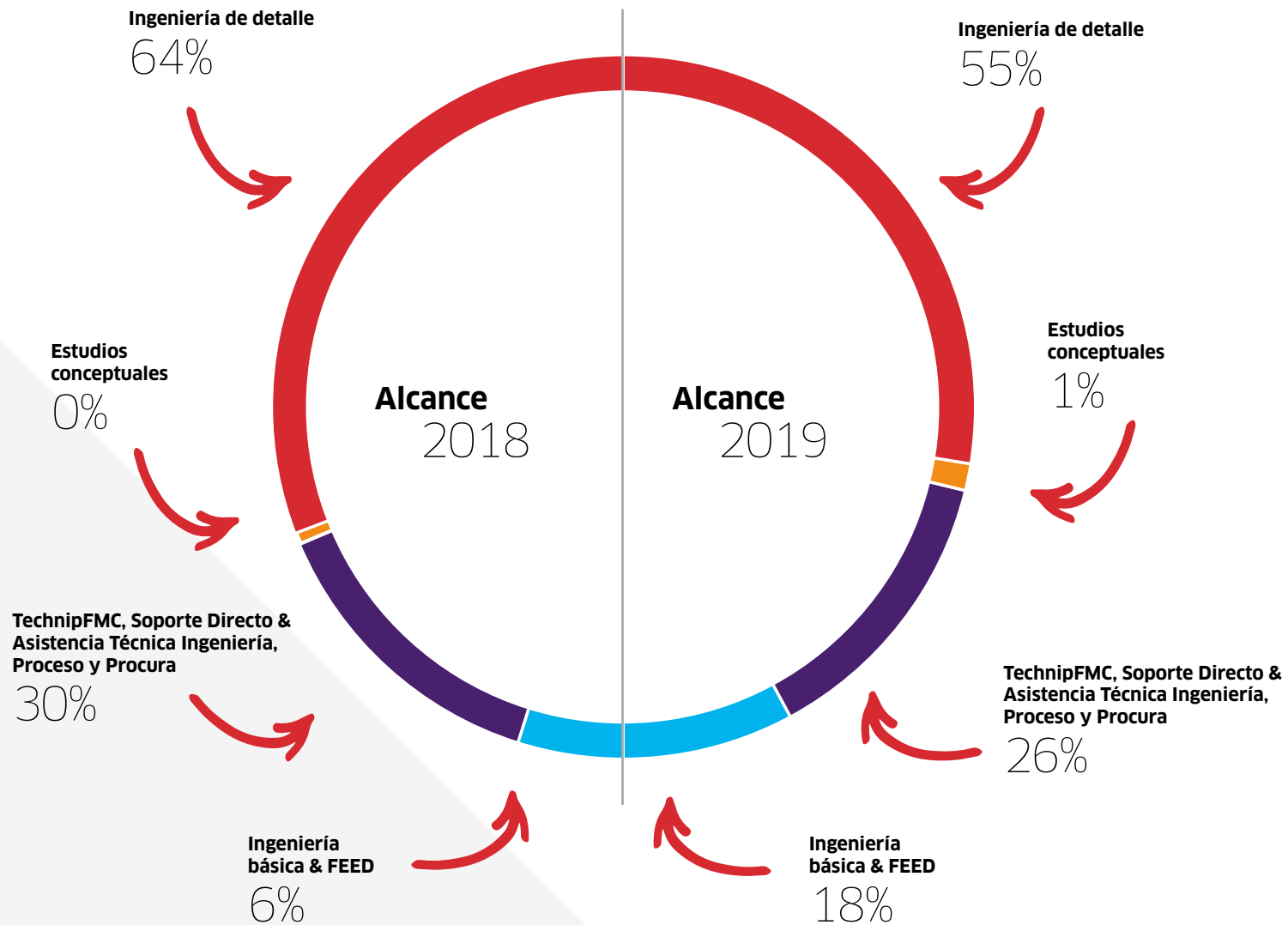
GRI 102-7

En cuanto a tipología de proyectos, clasificados por la etapa de maduración en la que participamos, no hay grandes novedades en la predominancia de ingenierías de detalle, seguida de asistencia técnica y en tercer lugar ingeniería básica y FEED, que ganó participación con crecimiento del 12%.

Para el 2020 tenemos previsto impulsar nuestras capacidades ya adquiridas en el desarrollo de ingenierías conceptuales, gracias al liderazgo, conocimiento e inmensa visión estratégica del ingeniero Luis Antonio Joya, quien desafortunadamente falleció al finalizar el año, pero dejó en su grupo de trabajo un legado invaluable de conocimiento, método, y sobre todo enfoque al cliente.



Tipología de servicios prestados



Este año consolidamos nuestra experiencia en ejecución de proyectos bajo la estrategia *Task-force*, muy frecuente en proyectos donde el factor clave de éxito es la optimización del tiempo. Somos ágiles y hábiles en la adecuación de grupos de trabajo interdisciplinarios, en algunos casos compartiendo nuestras oficinas con gestores técnicos de los clientes y logrando una armónica integración, bajo el liderazgo de nuestros gerentes de proyecto que han desarrollado habilidades indispensables en este tipo de organización, tales como comunicación efectiva, priorización de ideas y uso de herramientas tecnológicas compartidas con reservas de confidencialidad.

Algunos de los proyectos desarrollados en *Task-force* durante el 2019:

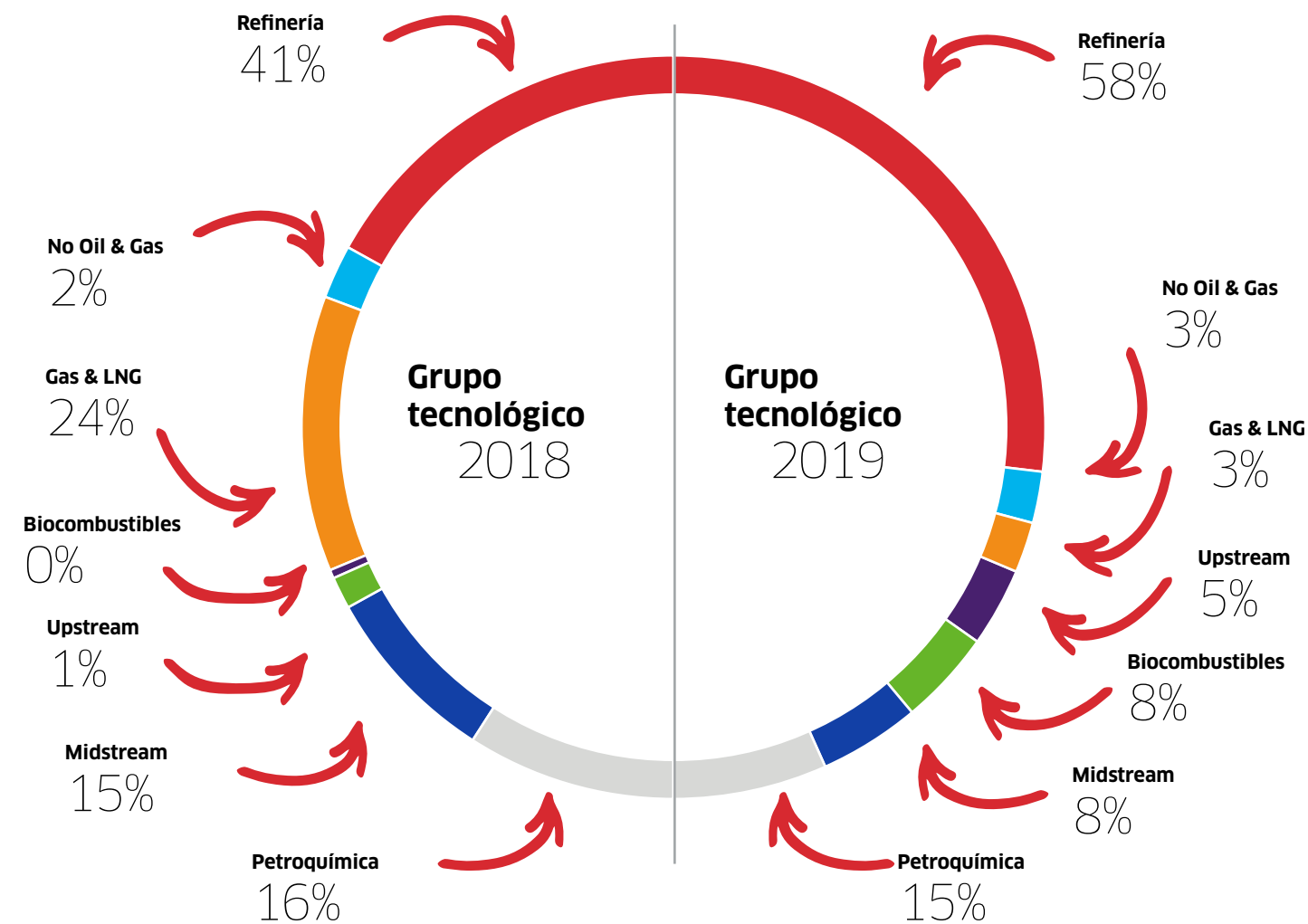
Cliente	Alcance	País (ciudad)
GM_PETROPERÚ	Unidades Hidrógeno & Nitrógeno - FEED & DED	Perú (Talara)
Technip Italy_MIDOR	Interconnecting & Área Flare - DED	Egipto (Alejandría)
Technip Italy_NESTE	Unidad Biodiésel - DED	Singapur
Technip Italy_ASORC	Unidades de Proceso - Refinería - FEED	Egipto (Assiut)
SQM	Unidad Nitrato de Sodio - DED	Chile (Sur Viejo)
Siirtec Niggi_Ecopetrol	Ampliación SRU IV - Refinería - DED	Colombia (Barrancabermeja)
Technip Claremont	INEOS - Interconexión Hornos Etileno - DED	USA (Alvin)
	DOW - Interconexión Horno Etileno - DED	Canadá (Alberta)
	ANDEAVOR - Unidad Hidrógeno - DED	USA (Dickinson)
OXY	BAPCO - Unidades Hidrógeno - DED	Bahrain (Sitrah)
	Inyección de Vapor Cíclica y Continua - FEED	Colombia (Puerto Boyacá)
Process Technology [PT]	Axens - Process Design Package - PDP	Varios
	Boston - Process Design Package - PDP	
	Houston - Process Design Package - PDP	
CENIT	Contrato Marco - Midstream	Colombia (varios)
OCENSA	Contrato Marco - Midstream	Colombia (varios)

GRI 102-4
GRI 102-6

En la estrategia de diversificación del portafolio, identificando nichos de mercado adicionales a los que ya atendemos, en sectores industriales como generación, biocombustibles, minería e industria liviana, mantenemos nuestra visión de “brindar nuestro conocimiento, capacidad y determinación para impactar positivamente la economía de los proyectos de nuestros clientes”, cualquiera que sea el grupo industrial que demande nuestros servicios.

Recordemos que en Tipiel vemos la ingeniería como motor para el desarrollo, y estamos convencidos de que en el aporte de nuestra experiencia en *Oil&Gas* aplicada a la industrialización, resultan componentes esenciales de nuestra propia sostenibilidad. Esta visión empieza a materializarse con el 11% del total de proyectos ejecutados en el 2019, que pertenecen al grupo industrial de biocombustibles, y a una clasificación que denominamos “no *Oil&Gas*”, que comprende proyectos de generación y minería.

Diversidad proyectos ejecutados - Grupo tecnológico



En particular en el sector minero, nos satisface haber sido seleccionados como empresa de ingeniería para el proyecto de planta de nitrato de sodio en Chile, cuyo desarrollo supone retos muy interesantes, por las restricciones en su programa de ejecución.

Gestión del conocimiento

Para Tipiel, la gestión del conocimiento es un elemento estratégico, y por lo mismo lo estructuramos como uno de nuestros procesos de apoyo. Lo abordamos desde dos perspectivas, la de generación de conocimiento y la de compartir conocimiento.

La generación de conocimiento la enfocamos en la gestión de lecciones aprendidas, partiendo de la premisa de que gran parte del conocimiento que es necesario retener está entre nosotros, como resultado de la práctica, de los éxitos y también de las dificultades que hemos enfrentado en el día a día, durante más de 40 años de historia. Al respecto, en el último año se actualizó el aplicativo de Gestión de Lecciones Aprendidas, para mejorar su efectividad en la divulgación de factores de éxito, experiencias y buenas prácticas, que necesitamos hacer parte del conocimiento organizacional.

La divulgación de una lección aprendida implica un proceso previo de análisis detallado, en donde el equipo de trabajo involucrado en un determinado proyecto dedica tiempo y esfuerzo, para plasmar su experiencia sobre circunstancias que impactaron, positiva o negativamente, la calidad y/o productividad de nuestros servicios.

El resultado del ejercicio estructurado ha significado capitalización efectiva de aprendizaje organizacional, involucrando de forma sistemática la actualización o cambio de procedimientos o estándares que inciden de forma directa en la optimización de los procesos.

Por otra parte, en lo que se refiere a compartir conocimiento, centramos nuestras acciones en los planes de entrenamiento y capacitación. Como explicamos

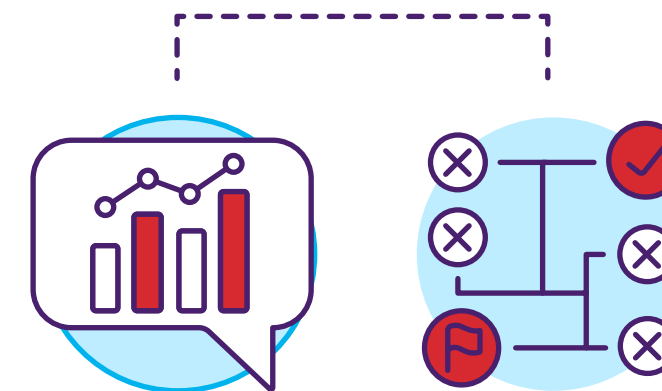
en nuestro capítulo sobre trabajo decente, es verdad que la alta carga de trabajo nos impidió alcanzar nuestra meta anual de entrenamiento y capacitación; no obstante, del total de horas asignadas a este renglón, cerca del 60% estuvieron orientadas a mejorar competencias en temas de ingeniería y gestión de proyectos que impactan directamente la operación. Nos queda el compromiso de balancear el próximo año las actividades, para lograr la meta de mantenimiento y mejora de competencias.

*El resultado del ejercicio estructurado ha significado **capitalización efectiva de aprendizaje organizacional**, involucrando de forma sistemática la actualización o cambio de procedimientos o estándares que inciden de forma directa en la optimización de los procesos.*

Optimizar la metodología para el análisis posproyecto

En la búsqueda de ganancia de competitividad, continuamos trabajando en dimensionar adecuadamente el justo valor de nuestros servicios mediante el análisis posproyecto. Para ello empezamos a construir una ambiciosa base de datos, que permita, a partir de proyectos similares, hacer correlaciones y mejorar la precisión de nuestros costos, incluyendo los derivados de los riesgos inherentes a cada alcance específico.

Con la toma de decisiones basadas en información histórica y confiable, lograremos beneficios para nuestros clientes, con estrategias diseñadas desde la fase de propuesta, especialmente en mercados conocidos y generando oportunidades de negocio en los mercados objetivo.



Gestión de riesgos

Vale la pena recordar que la gestión de riesgos la abordamos en tres niveles, de compañía, de ofertas y de proyectos. Todos los niveles comparten el mismo propósito, la identificación y manejo de los factores principales que pueden incidir negativa o positivamente para el logro de los objetivos estratégicos.

Durante el 2019 nuestro comité de riesgos, integrado por líderes de primera línea, que ya cuentan con importante trayectoria en la aplicación de la metodología adoptada, cumplió cabalmente con su función, y fueron múltiples los planes de respuesta definidos para el manejo tanto de riesgos como de oportunidades, resultado del análisis del entorno e identificación de tendencias.

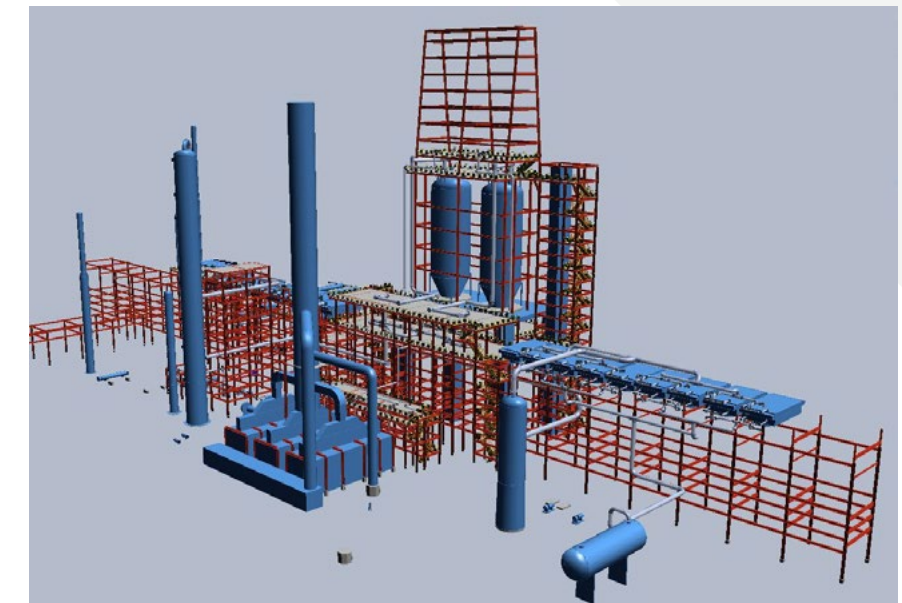
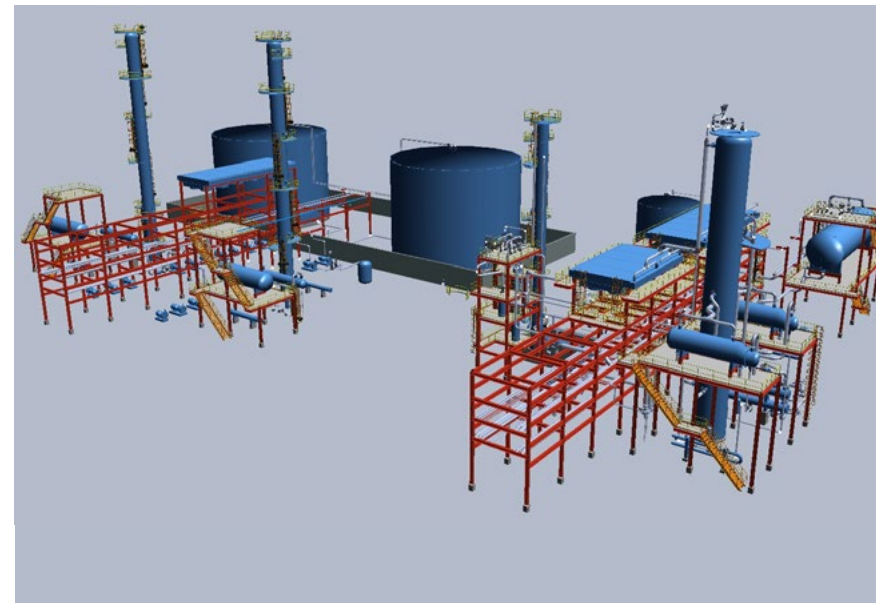
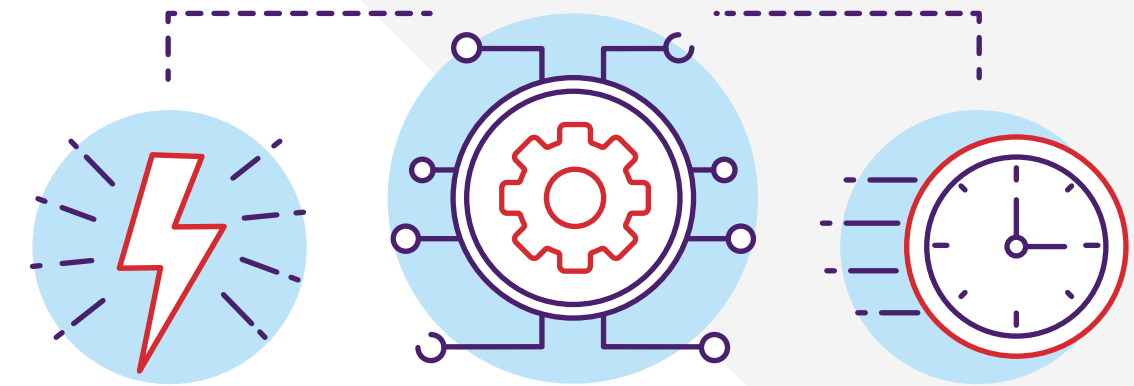
GRI 205-1

El alcance y utilidad que ha tenido la gestión de riesgos es cada vez más diverso, con planes de mitigación implementados en temas de diseño, seguridad física, manejo contractual, aspectos legales, facturación, productividad, competencias, reservas presupuestales y un sinnúmero de temáticas que validan la decisión de la compañía de invertir recursos en el mantenimiento y mejora de esta área de gestión.

En el 2020 trabajaremos en la implementación de la metodología *Business Continuity Management* para la gestión estructurada de la continuidad del negocio, para fortalecer nuestra capacidad de enfrentar los riesgos a los que estamos expuestos.

Como hecho relevante, queremos destacar la mejora que tuvimos en la periodicidad con la que

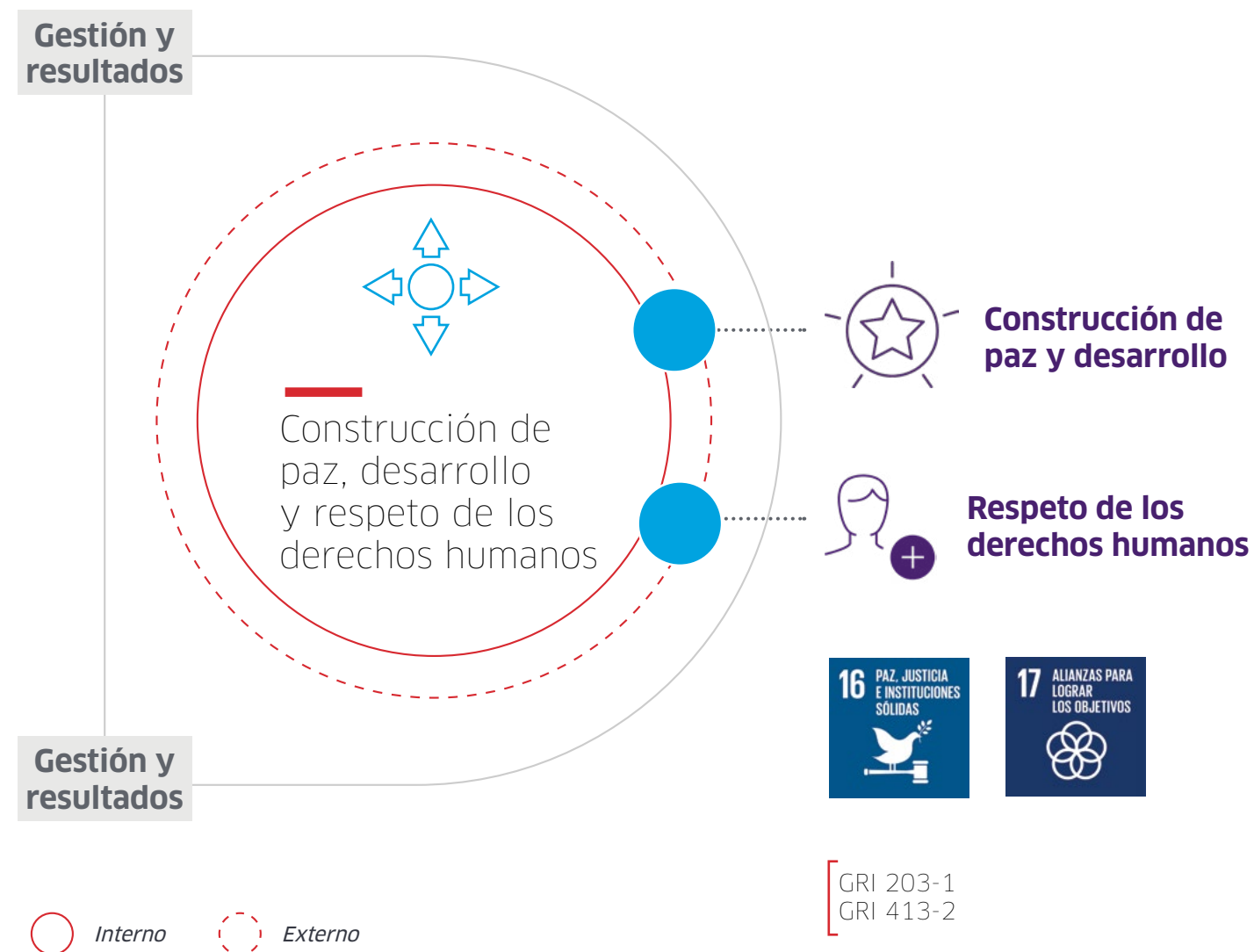
se realizaron los seguimientos a riesgos de proyectos, fruto de un mejor entendimiento por parte de los niveles de gerencia de dichos proyectos, así como de los coordinadores de las disciplinas técnicas, que cada vez realizan más y mejores aportes, tanto a nivel de identificación de riesgos, como en la proposición de planes de mitigación.



Paz y DDHH

Construcción de paz, desarrollo y respeto de los derechos humanos

En correspondencia con nuestros compromisos de aportar a la construcción de paz y desarrollo, y de actuar de manera atenta y respetuosa de los derechos humanos, durante el 2019 dimos continuidad a las iniciativas en que venimos trabajando, alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), sobre los que tenemos incidencia básica.



Construcción de paz y desarrollo

Iniciativas que aportan a la paz y al desarrollo

Las debilitadas economías de los sectores populares de Barrancabermeja, en las cuales predominan el desempleo, la informalidad, la debilidad institucional, las diversas formas de violencia, entre otros factores que afectan las condiciones de desarrollo y bienestar de la población, se contrarrestan con algunas iniciativas comunitarias que propenden por la construcción de procesos sociales y económicos fundamentados en las capacidades locales, para cerrar brechas y aportar a la construcción de sociedades más equitativas, participativas, que brinden igualdad de oportunidades y que aporten a la paz y al desarrollo.

Uno de estos casos es, precisamente, el fondo de microcréditos liderado por la **Asociación para el Desarrollo Comunitario Merquemos Juntos**

(ADC Merquemos Juntos), de la comuna 5 de Barrancabermeja, a la cual la empresa aporta anualmente recursos. Es una iniciativa idónea, entre otros muchos elementos, para que los sectores populares que no pueden acceder a la banca comercial cuenten con recursos para financiar emprendimientos que contribuyan a generar o complementar ingresos de las familias, a fomentar pequeñas o medianas empresas y a disponer de un sistema de financiación regido por la legalidad, tal como lo establece la meta 8.3 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La asociación ha generado, además, impactos positivos en el liderazgo y fortalecimiento de las capacidades de las mujeres, en la reconstrucción del tejido social, en los procesos de aporte y construcción de paz, por lo cual, como lo hemos reportado con anterioridad,

fue galardonada con el Premio Nacional de Paz ya hace ocho años, y sigue por el mismo camino pese a las dificultades del entorno y de asegurar la sostenibilidad de la asociación.

Con un enfoque social, cultural, del bien común, de aportar a la paz desde las reflexiones profundas del ser humano, pero también a partir de las experiencias cotidianas que aseguren medios de vida dignos, el **Centro Cultural Horizontes Ciudadela Educativa** continúa enriqueciendo la vida cultural de Barrancabermeja y formando jóvenes que aportan sus capacidades individuales a creaciones colectivas, de modo que han logrado producciones de excelente calidad, como la obra de teatro *Abismo: una historia en su final*, tal como lo ilustra el grupo en su página <https://www.facebook.com/CentroCulturalHorizonte/>, en la cual es posible admirar diversos momentos de la obra.

Gestión interinstitucional



El restaurante como sede del teatro, además de asegurar la sostenibilidad de la iniciativa, para la cual Tipiel aporta recursos anualmente, también genera empleo, diversifica la economía local y abre sus puertas a los músicos, cantantes, dramaturgos, clowns, humoristas de *Stand Up Comedy*, poetas, fotógrafos, lectores, escritores, entre otros muchos artistas, para que con su talento generen nuevas narrativas, muchas de las cuales, sin lugar a dudas, inciden en la reconstrucción del tejido social y en formas distintas y más constructivas de entender el ejercicio de la ciudadanía.

Estas iniciativas en su conjunto son un claro ejemplo de la forma a través de la cual la sociedad, de manera organizada y autónoma, ofrece sus realidades, capacidades y experiencias para demostrar que no es lejano para ellas aportar a los logros de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en este caso los relacionados con algunas de las metas de los ODS 8, 16 y 17. Por el contrario, desde la propia naturaleza de sus emprendimientos, contribuyen a generar transformaciones sociales, económicas y culturales, que pueden ser apalancadas y potencializadas por medio de relaciones respetuosas y constructivas con entidades públicas y privadas, así como con las empresas, con el fin de fortalecer sus capacidades de gestión y los efectos positivos en la vida de los pobladores.

GRI 203-2
GRI 413-1
GRI 413-2

Durante el 2019 se revalidó la incidencia de Tipiel en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), y se confirmaron los resultados de evaluaciones previas. En el proceso se relacionaron las características de los servicios de ingeniería que presta la empresa con cada uno de los objetivos y metas de los ODS, con base en los atributos de tipo (positivo/negativo), relación (directa/indirecta) e intensidad (baja, muy baja o nula).

Los impactos negativos generados por Tipiel en los ámbitos social, ambiental o económico son nulos o mínimos, debido, en esencia, a las principales características de su operación; es decir:

- Desarrollo de servicios de ingeniería de gran escala, alineados a las demandas y requerimientos de los clientes, quienes son los directamente responsables

de la construcción y operación de sus proyectos.

- Actividades en campo limitadas a áreas previamente intervenidas por la infraestructura en donde se desarrollan los proyectos de los clientes.
- Presencia mínima y puntual en los territorios.
- Requerimientos de profesionales con amplia experiencia y altamente calificados.
- Utilización y diseño de tecnologías, herramientas y aplicaciones especializadas.
- Amplia interacción remota con clientes y grupos de proyectos para el desarrollo de los servicios.
- Cadena de suministro conformada principalmente por empresas de

servicios técnicos, logísticos y operativos, con una significativa participación de pequeñas o medianas empresas.

- Mínimo consumo de recursos naturales y escasa generación de corrientes residuales, limitadas a las derivadas de nuestra operación en sede.

Los resultados se sintetizan en la siguiente figura y se analizan, según corresponda, en la gestión

de los compromisos de trabajo decente, excelencia operativa o construcción de paz y desarrollo:

Incidencia de Tipiel en los ODS

Caracterización de la incidencia de Tipiel en los ODS				
Objetivo de desarrollo sostenible ODS	Metas asociadas	Tipo de incidencia	Relación	Intensidad
1 FIN DE LA POBREZA 2 HAMBRE CERO 3 BUEN TRABAJO				Nula
4 EDUCACIÓN DE CALIDAD	4.1 - 4.4 - 4.5 - 4.7	Positiva	Indirecta	Muy baja
5 IGUALDAD DE GÉNERO	5.1 - 5.5	Positiva	Directa	Muy baja
6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO 7 ENERGÍA LIMPIA Y ENERGÍAS RENOVABLES				Nula
8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO	8.2 - 8.3 - 8.5 - 8.7 - 8.8	Positiva	Directa e indirecta	Baja
9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA 10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGNAJES 11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES				Nula
12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES	12.5 - 12.6	Positiva	Directa	Muy baja
13 ACCIÓN POR EL CLIMA 14 VIDA SUBMARINA 15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES				Nula
16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS	16.5 - 16.6 - 16.7 - 16.9 - 16.a	Positiva	Directa e indirecta	Baja
17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS	17.11 - 17.16 - 17.17	Positiva	Directa e indirecta	Baja

Baja: incidencia de Tipiel en tres ODS (18%) y en 13 de las 169 metas (8%)

Muy baja: incidencia de Tipiel en tres ODS (18%) y en 8 de las 169 metas (5%)

Intensidad baja: la gestión directa o indirecta de Tipiel tiene una incidencia positiva especialmente articulada a su operación y/o a su participación en iniciativas para el logro del ODS. Se reporta.

Intensidad muy baja: Incidencia directa o indirecta con un efecto mínimo o casi irrelevante. Considera también la gestión en el marco de otro ODS. No se reporta o se hace relación con otro ODS.

Como indica la figura, concentramos los esfuerzos de gestión en los tres ODS con una mayor incidencia relativa:

ODS 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

Se destaca la gestión que realiza la compañía para asegurar el crecimiento sostenido y sus efectos positivos en la cadena

de suministro y demás partes interesadas, así como en asegurar los diversos aspectos del trabajo decente para los empleados, tal como se ha reportado en los capítulos respectivos.

ODS 16: Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas, que rindan cuentas.

Metas del ODS 16

Programa o gestión asociada en Tipiel

16.5. Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas.

- Programa de Ética y Transparencia

16.6. Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes, que rindan cuentas.

- Reporte anual de sostenibilidad
- Rendición de cuentas a entidades de control
- Sistemas de gestión certificados por Icontec
- Auditorías de terceros especializados

16.7. Garantizar la adopción, en todos los niveles, de decisiones inclusivas, participativas y representativas, que respondan a las necesidades.

- Mecanismos de diálogo permanente con el Gerente General: Tipiel en Camino, Tipiel en Contacto, Desayunos con el Gerente
- Consultas internas sobre temas diversos
- Comités del Gobierno Corporativo
- Comité de Ética, Comité de Convivencia, Copasst, Línea ética

16.9. De aquí al 2030, proporcionar acceso a una identidad jurídica para todos, en particular mediante el registro de nacimientos.

- Programa de atención a población vulnerable

16.a. Fortalecer las instituciones nacionales pertinentes, incluso mediante la cooperación internacional, para crear a todos los niveles, particularmente en los países en desarrollo, la capacidad de prevenir la violencia y combatir el terrorismo y la delincuencia.

- Participación en entidades que trabajan en pro de estos fines:
 - Fundación Ideas para la Paz
 - Corporación Reconciliación Colombia
 - Empresarios por la Educación
 - Guías Colombia
- Aporte de recursos a proyectos comunitarios, como Merquemos Juntos y el Grupo de Teatro Centro Cultural Horizontes Ciudadela Educativa

Uno de los principales resultados del **Programa de Atención a Población Vulnerable**, relacionado con la gestión de la meta 16.9 de los ODS, se refiere a que 89 asistentes obtuvieron el duplicado de su cédula; es decir, que se beneficiaron 60 personas más respecto al 2018.

En un lapso de ocho años, contados a partir del 2012, un total de 391 personas han podido ejercer su derecho a la personalidad jurídica, con lo cual están en condiciones de acceder a la oferta institucional de servicios locales y nacionales.

ODS 17: Fortalecer los medios de implementación y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible/Finanzas.

La actual composición del mercado en el que Tipiel presta sus servicios muestra la importante participación de las exportaciones de ingeniería especializada a diversos países del mundo, tal como lo propone la meta 17.11 de los ODS.

Se mantuvo activa la participación de la compañía en diferentes sesiones del Comité de Derechos Humanos, liderado por la Vicepresidencia Jurídica de la Andi, con el cual se busca sensibilizar y promover, en las empresas de diferentes sectores y tamaños, las mejores prácticas para la gestión de los derechos humanos. En la medida en que se comparten experiencias, se genera conocimiento organizacional y mejoramiento del desempeño individual y colectivo de las entidades participantes. El espacio también fue aprovechado para conocer y discutir sobre el Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresas, 2019-2022.

De otra parte, formalizamos la participación de Tipiel en el Grupo de Derechos Humanos del

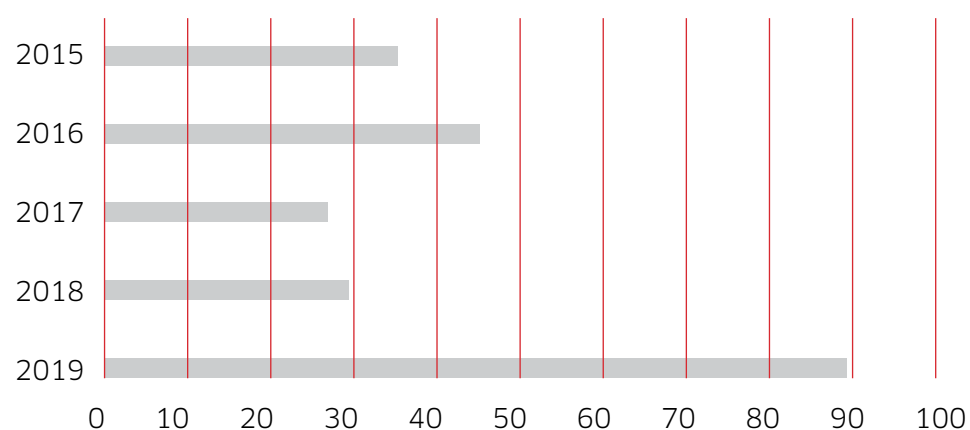
sector de hidrocarburos, el cual tiene como propósito mejorar y articular la gestión en derechos humanos de dicho sector y su cadena de valor, con base en los principios rectores y las mejores prácticas e instrumentos internacionales. Está conformado por representantes del Estado, gremios sectoriales, empresas operadoras y de servicios. Durante el 2020 se concluirá la definición y puesta en marcha del plan de trabajo conjunto.

Se cruzan metas del ODS 17 con la meta 12.6 de los ODS, en la cual se promueve tanto la gestión de prácticas sostenibles como incluir la sostenibilidad en los reportes, tal como se hace en este informe.

De la mano de la divulgación de la política, se adelantó una campaña digital de sensibilización sobre la Declaración Universal de los Derechos Humanos, con una cobertura cercana al 75% de los empleados. Hubo retroalimentación desde diferentes ópticas y es posible atribuir a este proceso un incremento significativo en la participación de los empleados de la empresa en el programa de voluntariado con la población vulnerable.

En cumplimiento del compromiso de respetar los derechos humanos, participamos en la iniciativa multiactor Guías Colombia y somos signatarios del Pacto Global desde el 2013.

Duplicados de cédulas de ciudadanía



GRI 408-1
GRI 413-2



Conjuntamente con la Secretaría Técnica, ejercida por la Fundación Ideas para la Paz, y los representantes de los cuatro pilares, Estado, organizaciones de la sociedad civil, empresas y organismos multilaterales, desarrollamos las siguientes actividades:

- Conformación del grupo de trabajo de gobernanza, con el fin de actualizar las reglas de juego de la iniciativa. Se elaboró el documento interno base, para revisión, aprobación y puesta en marcha en el 2020.
- Avances en la elaboración de la guía de relacionamiento con comunidades, la cual se espera que esté concluida en el primer semestre del 2020.
- Cada una de las empresas asumió la responsabilidad de implementar una de las guías, partiendo de la aplicación de la herramienta de autodiagnóstico elaborada para cada tema, presentó los resultados en la plenaria y recibió las recomendaciones de la Secretaría Técnica.

Se espera que cada empresa defina su plan de trabajo para el cierre de brechas en el 2020.

- Se estructuró y llevó a cabo el evento anual de Guías Colombia, denominado *Debida diligencia empresarial en derechos humanos: De la teoría a la práctica*, escenario en el que se analizaron las experiencias de las empresas en los procesos de debida diligencia en derechos humanos, con base en las guías desarrolladas por la iniciativa. Los detalles del evento se pueden consultar en el enlace:

<http://empresaspazddhh.ideaspaz.org/nota/evento-anual-de-guias-colombia-mostro-avances-en-debida-diligencia-en-ddhh>

La incidencia positiva que las iniciativas multiactor o interinstitucionales tienen para avanzar en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), con especial énfasis en el ODS 17, se refleja también en la gestión aportada en Guías Colombia.

Pacto Global

La gestión en cada uno de los 10 principios, alineada a la reciente emisión de la **Política de Sostenibilidad**

y **Derechos Humanos**, se sintetiza en la tabla siguiente, la cual recoge temas ya desarrollados a lo largo de este reporte.

Ámbito	Principios	Síntesis de la gestión
Derechos humanos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia. 2. Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecimiento de la capacidad de gestión, por medio de la participación en iniciativas que promueven las mejores prácticas y el trabajo colaborativo. • Cláusulas contractuales que vinculan a los proveedores. • Campaña de sensibilización. • Participación en iniciativas o procesos que promueven la gestión de conocimiento y las buenas prácticas para mejorar el desempeño en el tema. Por ejemplo, Guías Colombia, Comité de Derechos Humanos de la Andi, Grupo de trabajo derechos humanos e hidrocarburos, liderado por la ANH y Campetrol, entre otras entidades.
Derechos laborales	<ol style="list-style-type: none"> 3. Las empresas deben respetar la libertad de asociación sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. 4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio. 5. Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil. 6. Promover la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación básica de riesgos e impactos. • Canales de reporte. • Aplicación de la herramienta de autodiagnóstico para el proceso de implementación de la guía de trabajo decente de Guías Colombia. • Con base en las recomendaciones de la Secretaría Técnica para el cierre de brechas en la guía, se planteó como reto para el 2020 la elaboración y puesta en marcha del plan de trabajo respectivo. • Pleno cumplimiento legislativo. • Participación e interacción en instancias organizacionales que promueven las mejores prácticas.
Medioambiente	<ol style="list-style-type: none"> 7. Apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales. 8. Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental. 9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medioambiente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los mínimos impactos ambientales causados por los servicios de ingeniería y un robusto sistema de gestión ambiental certificado por el Icontec.
Anticorrupción	<ol style="list-style-type: none"> 10. Las empresas deben actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno. 	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso del Gobierno Corporativo con un negocio regido por la ética y la integridad. • Estructuración del Programa de Ética y Transparencia. • Identificación de los departamentos de la compañía con mayor exposición al riesgo. • Identificación básica de riesgos y señales de alerta. • Existencia de canales para reportes a las faltas éticas. • Comité de Ética. • Declaración de conflicto de interés en línea y lineamientos de gestión. • Sensibilización interna. • Participación en diferentes instancias que promueven la gestión de conocimiento y las buenas prácticas para mejorar el desempeño en el tema.

GRI 412-2
GRI 413-1
GRI 413-2

Alianzas con proveedores

Fue muy importante la relación comercial con nuestros proveedores durante el 2019. Prestaron servicios de calidad, oportunos, sin accidentes y sin quejas o reclamos de sus trabajadores por abusos en las condiciones de contratación.

Si bien nuestra operación no demanda grandes volúmenes de compras, dedicamos esfuerzos para hacerlas honrando nuestros compromisos de sostenibilidad, con relaciones respetuosas y eficientes, así como fomentando el consumo local de bienes y servicios. Nos interesa que nuestros proveedores obtengan buenos resultados, y para ello

nos aseguramos de brindarles igualdad en el acceso a información para ofrecer sus productos y servicios, claridad en las condiciones de cotización, formalidad en los términos contractuales y mecanismos de interacción, seguimiento para controlar desviaciones y cumplimiento en los pagos.

Continuamos trabajando por lograr procesos de compra cada vez más ágiles, dentro de estándares éticos y parámetros comerciales definidos por la compañía, para suplir nuestras necesidades críticas y no críticas de manera efectiva e integral.



[GRI 414-1

Relaciones respetuosas y eficientes

Transparencia en el proceso de selección y contratación

Nuestros procedimientos de abastecimiento vienen siendo mejorados desde años atrás, y hoy pensamos que los procesos se ejecutan de manera sistemática, y que cuando se presentan desviaciones, sean verificables y evidentes para la auditoría interna. Con lo anterior, consideramos que hemos ganado un importante terreno en relación con el compromiso de realizar los procesos de selección y contratación de proveedores en condiciones de equidad y transparencia; por tanto, si continuamos aplicando con rigor los procedimientos establecidos, tendremos bajo control el riesgo de incumplir nuestro propósito.

En términos de eficiencia seguimos buscando mejoras, y en ese camino, durante el 2019, continuamos ajustando algunas pautas de contratación. Vimos un resultado positivo al identificar oportunidades para ampliar el periodo de vigencia de algunos contratos, en los que el servicio es

requerido continuamente, y a la vez contamos con proveedores de buen desempeño; con ello se optimizó el esfuerzo de las partes asociado a la renovación periódica de los contratos. Por otra parte, formalizamos acuerdos de precios con proveedores pequeños, la mayoría ubicados en nuestra zona de influencia, para obtener servicios que demandamos de forma recurrente, aunque no continua a lo largo del año. Con estos, buscamos construir fidelidad mutua; este tipo de compras agiliza nuestros procesos, y a los proveedores les aumenta el flujo de venta. La última novedad en esquemas de contratación la tuvimos con la diversificación de proveedores, para un servicio en el que encontramos que era más conveniente segmentar los alcances de acuerdo con el nivel de especialidad, en cambio de contratar con un solo proveedor.

Durante el 2020 continuaremos el seguimiento a estos esquemas de contratación, evaluando no solamente el desempeño

de los proveedores, sino verificando que nuestra promesa de relaciones respetuosas y eficientes continúe cumpliéndose.

Continuamos apoyándonos en nuestra herramienta informática SEFAC (sistema de facturación electrónica), diseñada para soportar todas las etapas del proceso de compras, y asegurar adecuados niveles de revisión y aprobación, alertas de cumplimiento, trazabilidad de operaciones y almacenamiento de documentos esenciales.

Implementamos una mejora en el relacionamiento con proveedores, impactando positivamente el proceso de facturación. Se trata de un sistema de verificación de los soportes exigidos para facturación, denominado *"Goods Receipt"*, que facilita no solo nuestro control, sino también el autochequeo por parte de los proveedores. Si bien no se trata de una simplificación del proceso de facturación, sí constituye una herramienta para agilizar los trámites administrativos y los procesos de pago.

Promover calidad en las condiciones laborales

Hace ya varios años iniciamos la difícil tarea de volver contractual aquellos principios en los que creemos, y hoy nos sentimos fortalecidos por esa forma como elegimos hacer negocios.

Cada vez más nuestros proveedores atienden las cláusulas sobre derechos humanos, cumplimiento de la ley laboral, protección del medioambiente, Sagrlaft, anticorrupción y demás requisitos que dan obligatoriedad a prácticas necesarias para el mejoramiento de las condiciones de vida y construcción de país.

Nuestro proceso de compras tiene incorporados mecanismos de registro y control, con los que se asegura el cumplimiento de las exigencias contractuales. Desde el registro del proveedor en la base de datos y durante la fase de ejecución del servicio o suministro del bien, la facturación requiere los soportes de cumplimiento, sin los cuales

no es posible la aprobación de los pagos. De igual forma, nos reservamos la potestad de visitar las instalaciones de los proveedores para los casos en los cuales requerimos información complementaria sobre la capacidad de cumplimiento.

Es gratificante que durante el 2019, como en otros años, el cumplimiento por parte de nuestros proveedores fue satisfactorio, y no recibimos ninguna queja o reclamo que nos haga sospechar de omisiones pasadas por alto.



Seguimiento a la calidad de los servicios contratados con terceros

La posibilidad de mejoramiento está ligada en gran medida a la disponibilidad de información sobre la percepción de nuestro desempeño. Bajo esta premisa, definimos en nuestro proceso de abastecimiento el seguimiento a la calidad de los servicios contratados con terceros, algunos de los cuales se incorporan o relacionan directamente con la calidad de nuestros propios entregables.

Para cada una de las órdenes de servicio designamos un Gestor Técnico, quien tiene la responsabilidad de servir de interfaz entre el proveedor y Tipiel, y de realizar el seguimiento al cumplimiento del alcance, las especificaciones y demás términos contractuales. Empoderado por Tipiel, el gestor es el interlocutor

natural para atender cualquier novedad en el desarrollo de los servicios, declarar la conformidad de los entregables y coordinar el manejo de los cambios que surjan en desarrollo de cualquier contrato. La etapa final contempla la evaluación del desempeño del proveedor, oportunidad de oro para retroalimentarlo y, si es necesario, solicitarle que establezca un plan de mejoramiento.

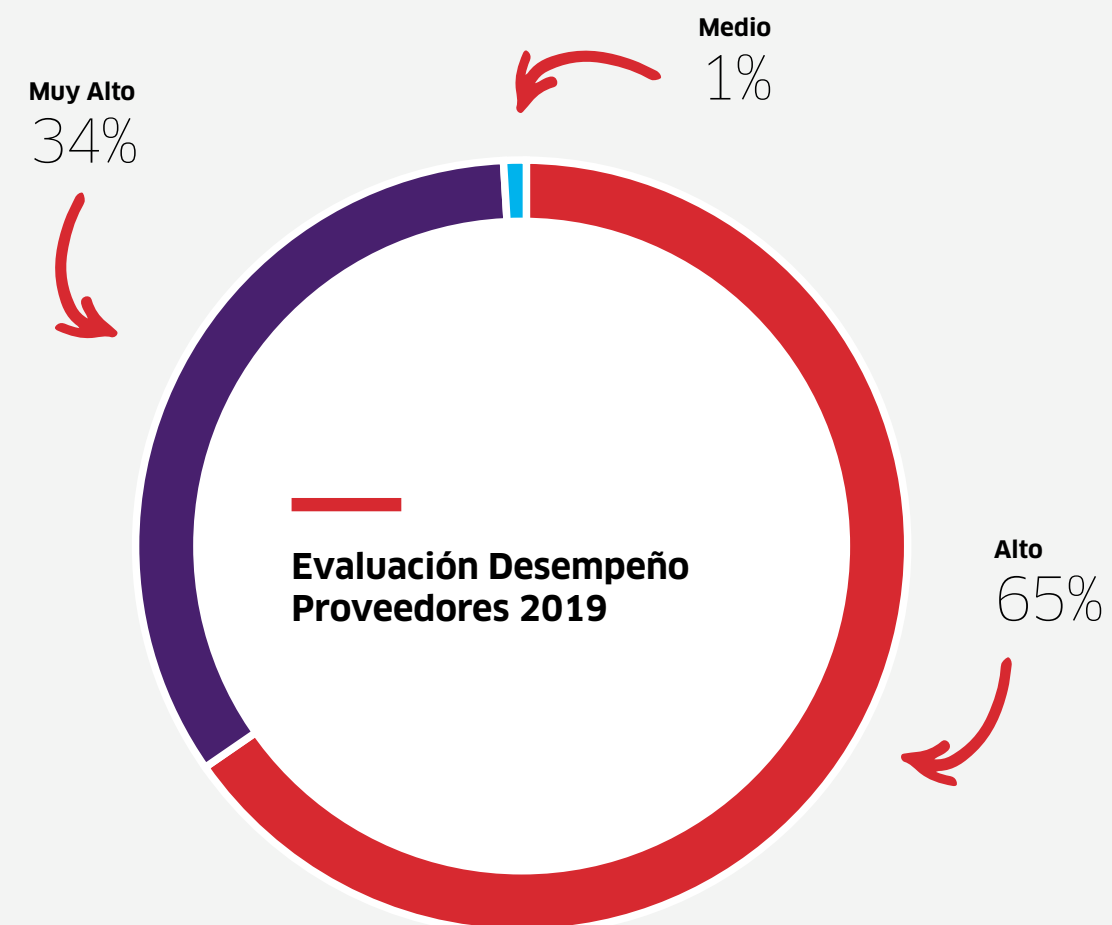
La estrategia de seguimiento descrita ha dado resultados, se mantiene vigente y continúa siendo adecuada para los propósitos de aseguramiento y mejora que perseguimos.

Los resultados de la evaluación del desempeño de proveedores obtenida para el 2019 son muy satisfactorios; de 159 evaluaciones, el 99% obtuvo calificación entre las categorías de Muy Alto y Alto, y ningún

proveedor fue calificado con desempeño Bajo o Deficiente. Valga la pena destacar que el 89% de estos proveedores evaluados son colombianos.

Otro resultado relevante es que prácticamente la totalidad de los proveedores evaluados con localización diferente a Bogotá, obtuvieron calificaciones de Alto o Muy Alto, lo cual brinda confianza sobre los criterios de selección, y en especial sobre su compromiso en atender las responsabilidades contractuales.

Los resultados de la evaluación del desempeño de proveedores obtenida para el 2019 son muy satisfactorios; de 159 evaluaciones, el 99% obtuvo calificación entre las categorías de Muy Alto y Alto, y ningún proveedor fue calificado con desempeño Bajo o Deficiente.



El consumo de bienes y servicios locales

Cuando los servicios que prestamos en Colombia involucran movilización de nuestro personal a municipios pequeños, algunos alejados de las ciudades capitales, se favorece que nuestras actividades dinamicen las economías locales mediante el consumo de servicios, especialmente los de tipo básico, como lo son alimentación, alojamiento y transporte. En el 2019 la posibilidad de distribuir el consumo en diferentes regiones del país se redujo, por

las características de los insumos y tipo de servicios contratados. Al final, las compras nacionales se concentraron un 91% en Bogotá, y el restante 9% en seis departamentos: Santander, Antioquia, Casanare, Caldas, Bolívar y Valle del Cauca.

En relación con la contratación de servicios técnicos especializados, avanzamos en la identificación de proveedores locales que podrían suplir requerimientos futuros, especialmente para estudios sobre el terreno. Aun así, es una realidad que se presentan limitaciones de capacidad de algunos proveedores para poder satisfacer los requisitos definidos, ya sea en nuestros sistemas de gestión y/o en requisitos contractuales establecidos por nuestros clientes. Claramente se constituye un círculo vicioso, en donde buena parte de los proveedores locales

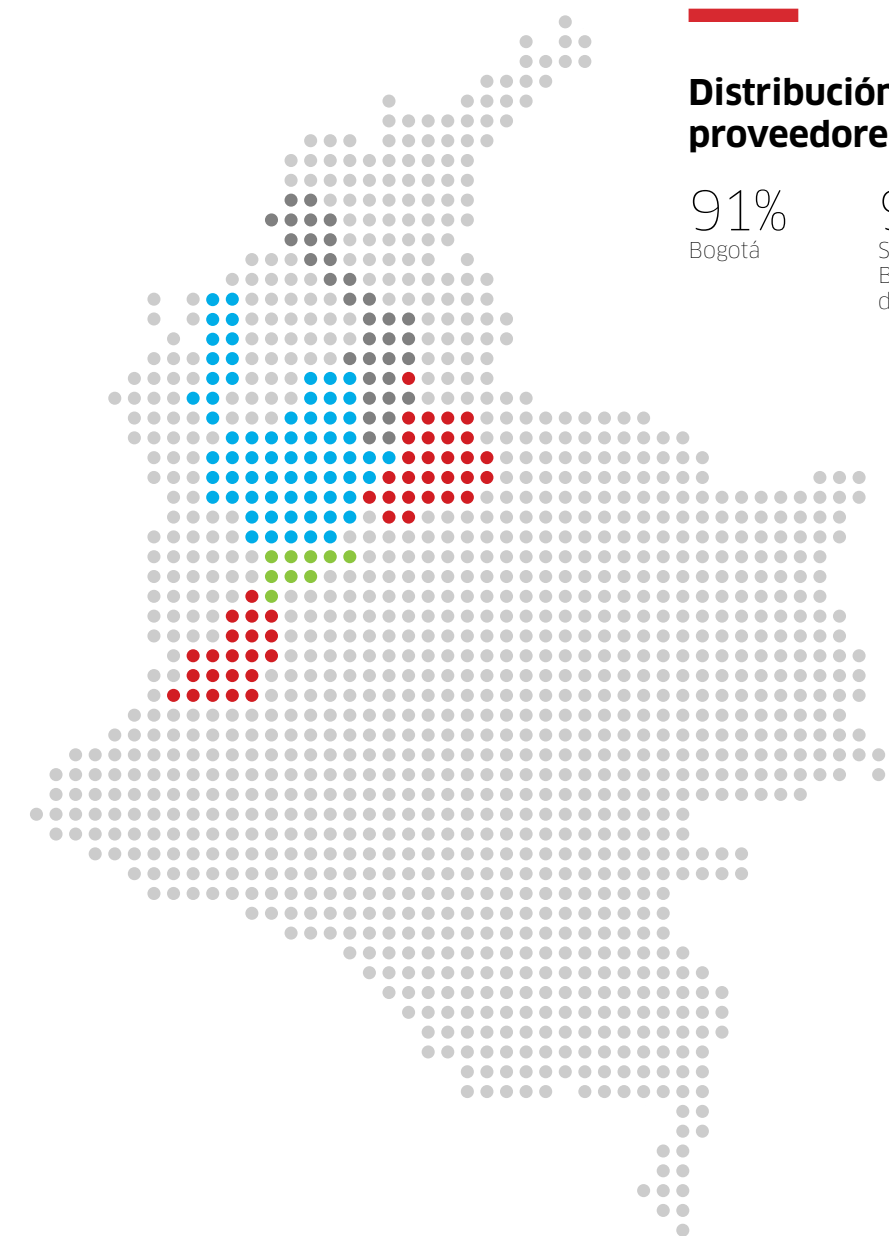
no logran desarrollarse por falta de continuidad en su operación, dado que la demanda de los servicios que ofrecen es limitada y, por tanto, les es imposible absorber costos asociados a actualización o calibración de equipos, retención de personal con calificaciones específicas, demostración de actividades para mantenimiento de competencias, entre otros factores relevantes, con lo cual pierden competitividad y, al final, algunos no resultan elegibles. Sin duda es una problemática compleja, en la que se plantea el reto de conciliar la responsabilidad social con el fortalecimiento de las capacidades de gestión de los proveedores locales, para que sus servicios sean cada vez más competitivos y atiendan los requerimientos de calidad, seguridad, gestión ambiental y formalidad laboral, entre otros.

GRI 102-9
GRI 204-1

Distribución geográfica de proveedores a nivel nacional

91%
Bogotá

9%
Santander, Antioquia,
Bolívar, Caldas, y Valle
del Cauca



En los estudios especializados que contratamos en el 2019, pactamos con nuestros subcontratistas la vinculación de mano de obra a través del servicio público de empleo, con todas las garantías a personas de la región, mediante contratos que si bien suelen tener corta duración, por la naturaleza de los servicios que se ejecutan, aportan a mejorar las oportunidades de empleo local.

Compras en las regiones de Colombia diferentes a Bogotá, D. C. (%) - 2019

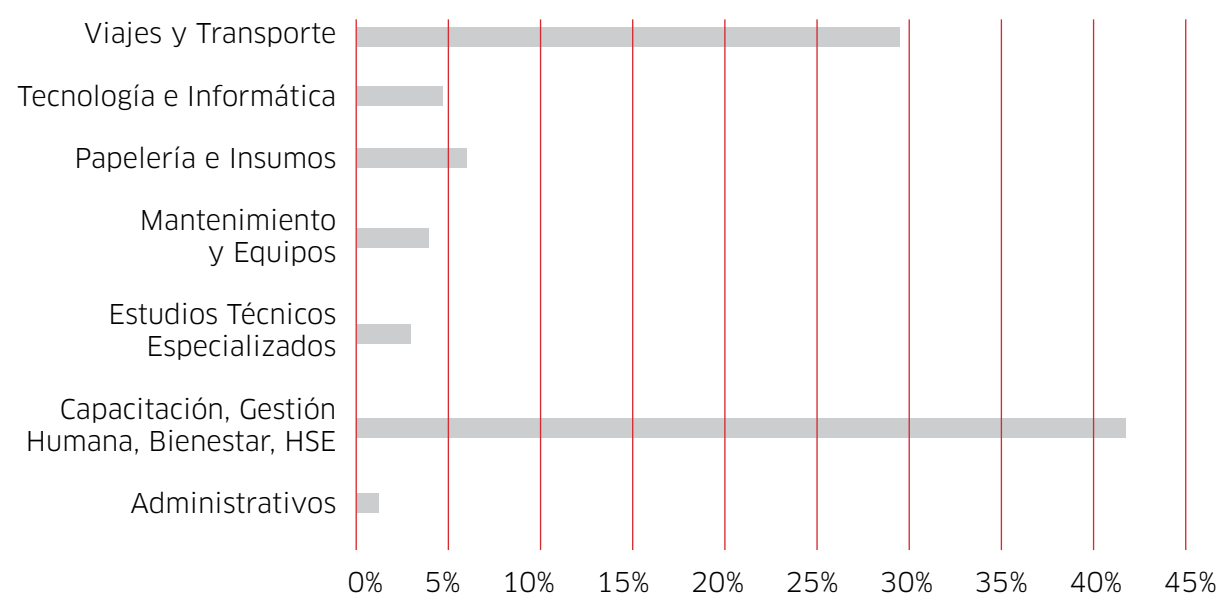
Centro de consumo Tipiel	Operativo	Tecnología	Transportes
Antioquia	55%	12%	
Bolívar	13%		
Santander	10%		
Valle del Cauca		7%	
Casanare			2%
Caldas	1%		
Total	79%	19%	2%

100% Total

Muy similar al año anterior y por la naturaleza de nuestra compañía, el 79% de los bienes y servicios que compramos en las regiones corresponde a estudios técnicos especializados, mientras que el 19%, a servicios o bienes tecnológicos e informáticos.

Bogotá, D. C., concentró el mayor porcentaje de compras y la cadena de suministro más diversa. Especial relevancia tuvieron los rubros relacionados con bienes o servicios transversales en la compañía, como son los relacionados con el Departamento de Gestión Humana y el de Viajes y Desplazamientos, bajo la responsabilidad del Departamento de Seguridad Física y Servicios Generales.

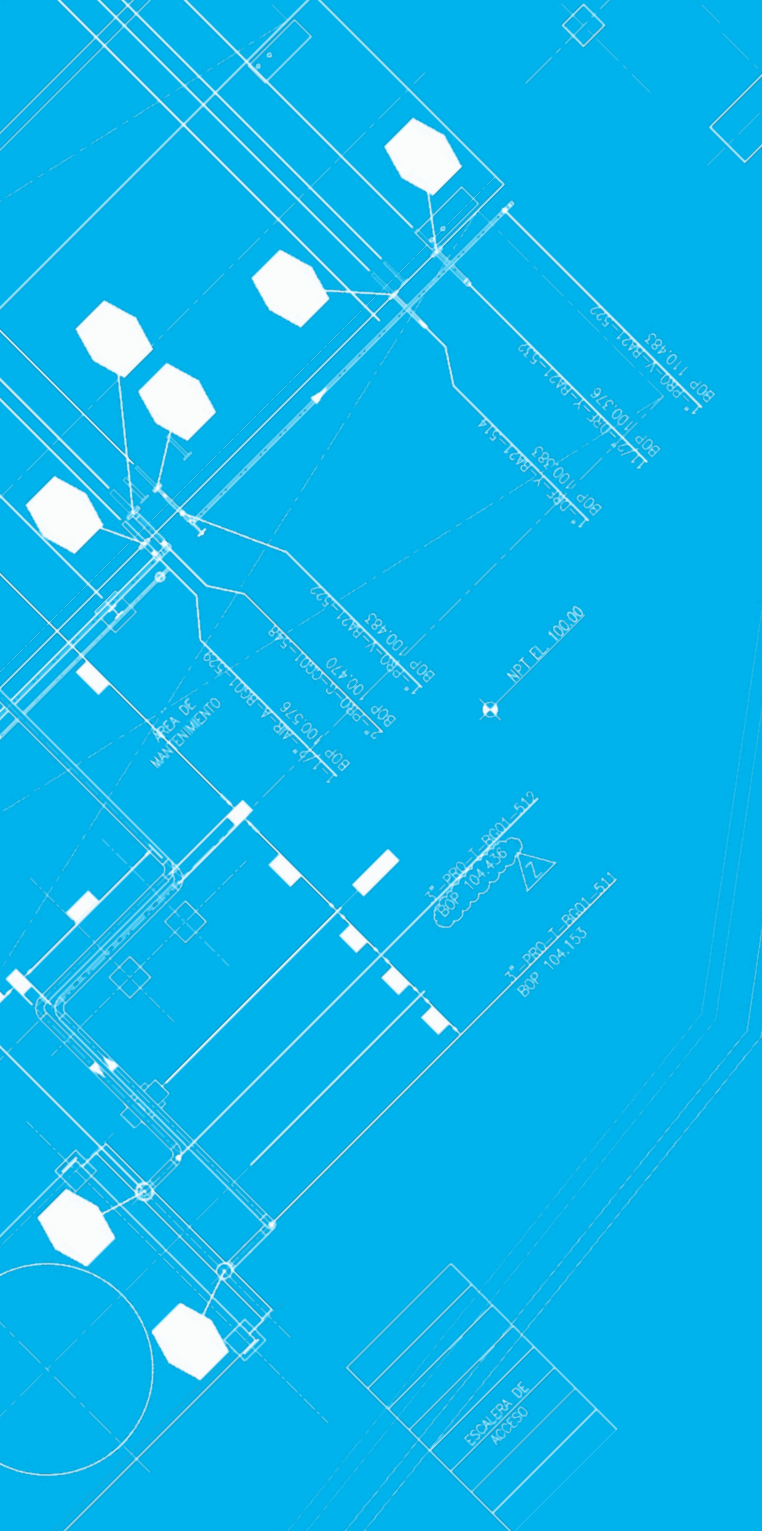
Distribución porcentual de compras en Bogotá



El 71% del consumo con proveedores en Bogotá está asociado a dos de las siete categorías; la primera integra todos los servicios y suministros de capacitación, gestión humana, bienestar y HSE, mientras la segunda se refiere a viajes y transportes.

Esperamos en el 2020 continuar contribuyendo a fortalecer las capacidades de las empresas que conforman nuestra cadena de suministro, asegurando procesos de relacionamiento respetuosos y de mutuo beneficio.

[GRI 102-9]



Contenidos GRI

[GRI 102-55]

Contenido GRI	Comentarios	Referencia	Pacto Global	ODS en Tipiel	Página
Contenidos generales					
Perfil de la organización					
102-1	Nombre de la organización	Perfil de la compañía	X		8
102-2	Actividades, marcas productos y servicios	Perfil de la compañía	X		8, 9
102-3	Ubicación de la sede	Perfil de la compañía	X		8
102-4	Ubicación de las operaciones	Perfil de la compañía Excelencia y solidez en la operación	X	8	8, 56
102-5	Propiedad y forma jurídica	Perfil de la compañía	X	8	10
102-6	Mercados servidos	Perfil de la compañía Excelencia y solidez en la operación	X	8	8, 9, 56, 57
102-7	Tamaño de la organización	Perfil de la compañía Excelencia y solidez en la operación Anexo 6-1 Indicadores laborales	X	8	10, 11, 55
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	Perfil de la compañía Trabajo decente Anexo 6-1 Indicadores laborales	X	8	10, 11, 30
102-9	Cadena de suministro	Alianzas con proveedores	X		67, 68, 69
102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	Declaración del Gerente General Perfil de la compañía	X		4, 10, 11, 12
102-11	Principio o enfoque de precaución	No procede	X		71
102-12	Iniciativas externas	Perfil de la compañía			13
102-13	Afiliación a asociaciones	Perfil de la compañía			13
Estrategia					
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	Declaración del Gerente General	X		4
102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	Declaración del Gerente General Perfil de la compañía			4
Ética e integridad					
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	Perfil de la compañía	X	16	8
102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	Perfil de la compañía	X	16	16

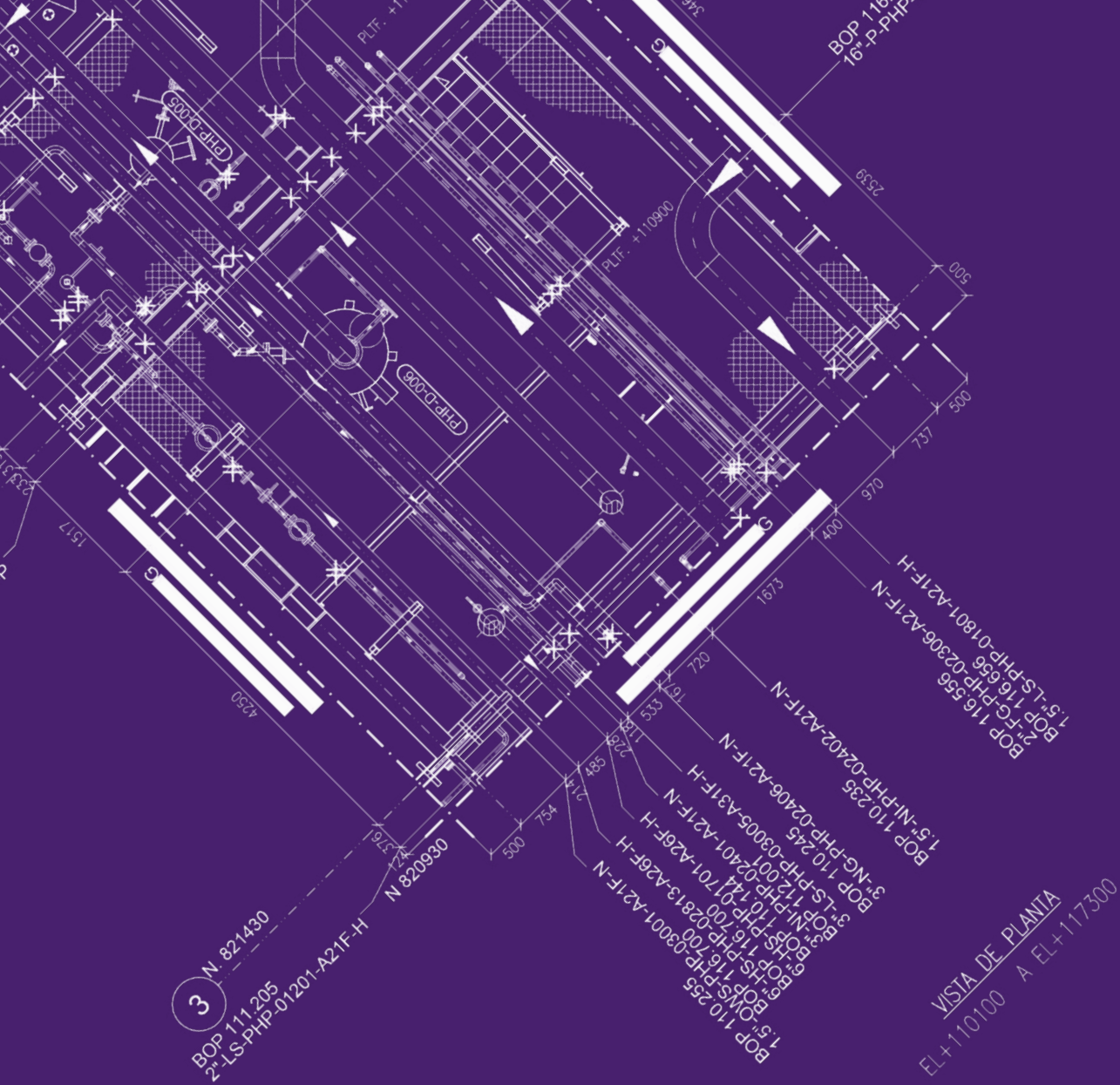
Contenido GRI	Comentarios	Referencia	Pacto Global	ODS en Tipiel	Página
Gobernanza					
102-18	Estructura de gobernanza	Perfil de la compañía			14
102-21	Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	Sobre este informe			24
102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	Perfil de la compañía			14
102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno	Perfil de la compañía			14
Participación de los grupos de interés					
102-40	Lista de los grupos de interés	Sobre este informe	X		23
102-41	Acuerdos de negociación colectiva	No hay convenios colectivos.	X		27
102-42	Identificación y selección de grupos de interés	Sobre este informe	X		24
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	Sobre este informe	X		24
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	No se han presentado problemas en los procesos de participación de los grupos de interés.	X		23
Prácticas para la elaboración de informes					
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	Se presenta el enlace a la información pública disponible y no está discriminado por entidades.			12
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	Sobre este informe			23
102-47	Lista de los temas materiales	Sobre este informe			23
102-48	Reexpresión de la información	No hubo cambios que implicaran reexpresiones de la información.			25
102-49	Cambios en la elaboración de informes	No hubo cambios en el alcance.			25
102-50	Periodo objeto del informe	Sobre este informe	X		25

	Contenido GRI	Comentarios	Referencia	Pacto Global	ODS en Tipiel	Página
102-51	Fecha del último informe	Diciembre del 2019	Sobre este informe			25
102-52	Ciclo de elaboración de informes		Sobre este informe	X		25
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe		Sobre este informe	X		25
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI		Sobre este informe	X		25
102-55	Índice de contenidos GRI		Contenido GRI			70
102-56	Verificación externa		Sobre este informe			25
Contenidos específicos						
Temas económicos						
201-1	Valor económico directo generado y distribuido		Perfil de la compañía	X	8 y 16	12
201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación		Trabajo decente	X	8	35
203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados		Construcción de paz, desarrollo y respeto de los derechos humanos	X	17	60
203-2	Impactos económicos indirectos significativos		Aporte a la construcción de paz territorial, al desarrollo y respeto por los derechos humanos		17	61
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales		Alianzas con proveedores		8	68
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción		Perfil de la compañía	X	16	59
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción		Perfil de la compañía	X	16	17
205-3	Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas	No se presentó ningún caso de corrupción en la compañía.	Perfil de la compañía Contenido GRI	X	16	72
Temas ambientales						
301-2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales reciclados		Operación ecoeficiente	X		45, 46, 48
302-1	Consumo energético dentro de la organización		Operación ecoeficiente	X		46, 47
302-3	Intensidad energética		Operación ecoeficiente	X		47

	Contenido GRI	Comentarios	Referencia	Pacto Global	ODS en Tipiel	Página
302-4	Reducción del consumo energético		Operación ecoeficiente	X		47
303-1	Extracción de agua por fuente		Operación ecoeficiente	X		47
306-1	Vertido de aguas en función de su calidad y destino		Operación ecoeficiente	X		49
306-2	Residuos por tipo y método de eliminación		Operación ecoeficiente	X		49
Temas sociales						
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal		Trabajo decente Anexo 6-1 Indicadores laborales	X	8	29, 30
401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales		Trabajo decente Anexo 6-1 Indicadores laborales	X	8	35
403-1	Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad		Trabajo decente Anexo 6-1 Indicadores laborales	X	8	14, 21
403-2	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional		Trabajo decente Anexo 6-1 Indicadores laborales	X	8	38, 40
404-1	Media de horas de formación al año por empleado		Trabajo decente Anexo 6-1 Indicadores laborales	X	8	32, 33, 34
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición		Trabajo decente Anexo 6-1 Indicadores laborales	X	8	31, 32, 33, 34, 36
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional		Trabajo decente Anexo 6-1 Indicadores laborales	X	8	32
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados		Trabajo decente Anexo 6-1 Indicadores laborales	X	16	27, 29
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	No se presentaron casos de discriminación en la compañía.	Contenido GRI	X	16	72
407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	La empresa respeta la libertad de asociación y no hay convenios colectivos que se puedan afectar.	Contenido GRI	X		72

Contenido GRI	Comentarios	Referencia	Pacto Global	ODS en Tipiel	Página
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	Contenido GRI	X		63
	En consideración al alto grado de especialización de nuestros servicios y los de nuestros proveedores, nuestro riesgo de incidencia en este aspecto es nulo.				
412-1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	Contenido GRI	X		73
	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.				
412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	Aporte a la construcción de paz territorial, al desarrollo y respeto por los derechos humanos	X	17	64
412-3	Acuerdos y contratos de inversión significativos, con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	Contenido GRI	X	16 y 17	73
	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.				

Contenido GRI	Comentarios	Referencia	Pacto Global	ODS en Tipiel	Página
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Aporte a la construcción de paz territorial, al desarrollo y respeto por los derechos humanos	X	16 y 17	61, 64
413-2	Operaciones con impactos negativos significativos –reales y potenciales– en las comunidades locales	Aporte a la construcción de paz territorial, al desarrollo y respeto por los derechos humanos	X	16 y 17	60, 61, 63, 64
	No generamos efectos negativos en las comunidades.				
414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	Contenido GRI	X		65, 67
	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.				
414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Contenido GRI	X		73
	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.				
415-1	Contribuciones a partidos y/o representantes políticos	Contenido GRI	X		73
	No realizamos aportes a partidos políticos.				
418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	Excelencia y solidez en la operación			73
	No se violó la privacidad ni hubo fuga de datos de los clientes, por lo cual no tenemos reclamaciones al respecto.				



Anexos

Tabla 1. Número de contrataciones por edad y sexo. 2018-2019

GÉNERO	2019			2018			Variación		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
	Femenino	21	9	1	11	14	0	10	-5
Masculino	29	34	17	22	14	3	7	20	14
Gran Total	50	43	18	33	28	3	17	15	15

Tabla 2. Número de contrataciones por edad, sexo y región. 2018-2019

GÉNERO	2019							2018			
	Bogotá			Bakú	Alexandría	París		Bogotá			Roma
	<30	30-50	>50	30-50	30-50	<30	30-50	<30	30-50	>50	30-50
Femenino	21	9	1	0	0	0	0	11	14	0	0
Masculino	28	31	17	1	1	1	1	22	12	3	2
Gran Total	49	40	18	1	1	1	1	33	26	3	2

Tabla 3. Ingresos vs. Colectivo

Género	COLECTIVO 2019	INGRESOS 2019	COLECTIVO 2018	INGRESOS 2018	VARIACIÓN COLECTIVO	VARIACIÓN INGRESOS
Femenino	142	31	117	25	25	6
Masculino	311	80	248	39	63	41
Total	453	111	365	64	88	47

Tabla 4. Ingresos vs. Retiros

Género	2019				2018				Rotación	Personal a Dic. 2019 distribuido por edades
	Ingreso		Retiros		Ingreso		Retiros			
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino		
<30	21	29	3	5	11	22	5	9	7%	111
30-50	9	34	7	17	14	14	13	38	9%	257
>50	1	17	1	10	0	3	1	6	13%	85
Total	31	80	11	32	25	39	19	53	9%	453

Tabla 5. Nacionalidad de nuestros empleados

Nacionalidad	2019		2018		Variación	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Colombiana	135	301	114	244	21	57
Italiana	0	2	0	1	0	1
Venezolana	7	8	3	3	4	5
Total	142	311	117	248	25	63

Tabla 6. Empleados desglosado por tipo de jornada

GÉNERO	Tiempo completo 2019	Tiempo parcial 2019	Tiempo completo 2018	Tiempo parcial 2018
Femenino	141	1	116	1
Masculino	311	0	248	0
Gran total	452	1	364	1

Tabla 7. Empleados por tipo de contrato y género

CONTRATO	2019		2018		Variación	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
FIJO	35	54	20	33	15	21
INDEFINIDO	105	251	96	208	9	43
OBRA	0	1	0	1	0	0
SERVICIOS	2	5	1	6	1	-1
Gran total	142	311	117	248	25	63

Tabla 8. Número de empleados que tuvieron derecho a una baja por maternidad o paternidad (por género)

Género	2019	2018	Variación
Femenino	2	5	-3
Masculino	5	6	-1
Total	7	11	-4

Tabla 9. Número de empleados que disfrutaron de una baja por maternidad o paternidad (por género)

Género	2019		2018	
	Derecho	Disfrutaron	Derecho	Disfrutaron
Femenino	2	2	5	5
Masculino	5	5	6	6
Total	7	7	11	11

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

Género	2019		2018	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Disfrutaron	2	5	5	6
Retornaron	2	5	5	6
Licencia vigente	0	0	0	0
Total	4	10	10	12

Tabla 11. Empleados que conservaron su empleo pasados 12 meses desde que retornaron después de su baja por maternidad o paternidad, por sexo

Género	2019	
	Femenino	Masculino
Retornaron de baja	2	5
Conservaron su empleo despues de 12 meses	2	5
Total	4	10

Tabla 12. Índice de reincorporación al trabajo de quienes ejercieron la baja por maternidad o paternidad

Género	2019			Índice de reincorporación al trabajo
	Total licencias	Total retornos	Licencias vigentes	
Femenino	2	2	0	100,0%
Masculino	5	5	0	100,0%
Total	7	7	0	100,0%

Tabla 13. Índice de retención de quienes ejercieron la baja por maternidad o paternidad

Género	2018-2019		Índice de retención
	Derecho licencia	Conservaron su empleo despues de 12 meses	
Femenino	2	2	100%
Masculino	5	5	100%
Total	7	7	100%

Tabla 14. Órganos de Gobierno

14.1 Organos de Gobierno por rango de edad

Género	Rango edad	
	30-50	>50
Femenino	2	0
Masculino	1	6
Total	3	6

Toda la empresa

Género	Rango edad		
	<30	30-50	>50
Femenino	41	86	15
Masculino	70	171	70
Total	111	257	85

Género	Rango edad		TOTAL
	30-50	>50	
Femenino	2,33%	0,00%	1,41%
Masculino	0,58%	8,57%	2,25%
Total	2,91%	8,57%	1,99%

14.2 Órganos de Gobierno por rango de edad y nacionalidad

Género	Colombiana		TOTAL
	30-50	>50	
Femenino	2	0	2
Masculino	1	6	7
Total	3	6	9

Género	Colombiana		TOTAL
	30-50	>50	
Femenino	2,5%	0,0%	1,4%
Masculino	0,6%	9,2%	2,3%
Total	3,1%	9,2%	1,99%

	Colombiana			Italiana			Venezolana			TOTAL
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Femenino	41	80	14	0	0	0	0	6	1	142
Masculino	70	166	65	0	0	2	0	5	3	311
Total	111	246	79	0	0	2	0	11	4	453

Tabla 15. Personal compañía por categoría profesional

	Bachilleres			Técnico/Tecnólogo			Profesional			Total
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Femenino	0	10	3	19	12	1	22	64	11	142
Masculino	1	3	11	14	16	12	55	152	47	311
Total	1	13	14	33	28	13	77	216	58	453

Tabla 16. Personal compañía por categoría, nacionalidad y edad

CATEGORÍA	COLOMBIANA						ITALIANA	VENEZOLANA			
	Femenino			Masculino			Masculino	Femenino		Masculino	
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	>50	30-50	>50	30-50	>50
Gerencia Comercial	0,00%	0,44%	0,00%	0,00%	0,44%	0,88%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Planeción y Control	0,22%	0,44%	0,22%	0,22%	0,88%	0,66%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Otros Soportes Administrativos	0,00%	0,22%	0,22%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Administración y Finanzas	0,66%	0,88%	0,44%	0,00%	0,44%	0,22%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Gestión Humana	1,10%	1,10%	0,22%	0,22%	0,22%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Tecnología Informática	0,00%	0,22%	0,22%	1,10%	1,77%	0,22%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Otros Soportes	0,00%	2,21%	0,66%	0,22%	0,22%	0,66%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
HSE, Seguridad	0,22%	0,22%	0,22%	0,00%	0,22%	0,44%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Legal	0,00%	0,22%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Departamentos de Ingeniería	3,97%	7,95%	0,44%	8,61%	23,84%	7,95%	0,22%	0,66%	0,22%	0,88%	0,66%
Construcción	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,22%	0,66%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Proceso	1,99%	1,77%	0,00%	2,87%	5,30%	0,66%	0,00%	0,66%	0,00%	0,22%	0,00%
Procura	0,66%	1,10%	0,00%	1,99%	1,77%	0,66%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Dirección de Proyectos	0,00%	0,44%	0,22%	0,00%	1,10%	1,32%	0,22%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Calidad	0,22%	0,44%	0,22%	0,22%	0,22%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Gran total	9,05%	17,66%	3,09%	15,45%	36,64%	14,35%	0,44%	1,32%	0,22%	1,10%	0,66%

Tabla 17. Tamaño de la plantilla por género y región

Género	Australia	Azerbaiyán	Baharain	China	Colombia	Egipto	Estados Unidos	Francia	Italia	Total
Femenino	0	0	0	0	133	1	0	6	2	142
Masculino	1	4	1	1	274	13	2	11	4	311
Total	1	4	1	1	407	14	2	17	6	453

Reporte de perfil de la organización

Tabla 1

Género	Número de empleados 2019
Femenino	142
Masculino	311
Total	453

Tabla 2

CONTRATO	2019	
	Femenino	Masculino
FIJO	35	54
INDEFINIDO	105	251
OBRA	0	1
SERVICIOS	2	5
Gran total	142	311

Tabla 3

CONTRATO	2019		Total
	Femenino	Masculino	
FIJO	35	54	89
INDEFINIDO	105	251	356
OBRA	0	1	1
SERVICIOS	2	5	7
Gran total	142	311	453

Tabla 4. Personal externo de la compañía por género

Personal externo 2019	
Género	Personal
Femenino	29
Masculino	58
Total	87



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