



INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2020



La elaboración de este reporte ha sido posible gracias a la contribución de diferentes miembros de los centros operativos de Tipiel y sus líderes.

- Riccardo Nicoletti - Gerente General
- Leonardo Gracia - Director Operativo
- Gilberto Beltrán - Director Comercial
- Liliana Sánchez - Directora Administración y Finanzas
- Isabel Jaimes - Jefe de Gestión Humana
- Alba Sandoval - Jefe Departamento HSES
- Andrés Sarmiento - Jefe Departamento de Calidad
- Raúl Moreno - Jefe Departamento de Procura
- Dayanna Quecano - Área de RSE y Comunicaciones
- Olga Almánzar - Coordinación general del informe
- Sofía Arango - Diseño y Diagramación

INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2020

Índice



Declaración del
Gerente General



Perfil de la compañía



Sobre este informe



Compromisos

- Trabajo decente
- Operación ecoeficiente
- Excelencia operativa
- Paz y desarrollo
- Alianza con proveedores



Contenidos GRI



Anexos

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



DECLARACIÓN DEL GERENTE GENERAL



Nos sentimos orgullosos y satisfechos con nuestro desempeño, pues a pesar de las adversidades nunca paramos

El 2020 fue un año muy particular que exigió lo mejor de nosotros para actuar frente a condiciones difíciles, primero por la variabilidad del precio del crudo y luego por la llegada de la pandemia. En épocas como ésta, de alta incertidumbre e imprevistos, ha resultado de gran ayuda contar con un modelo de sostenibilidad como marco de decisión para priorizar entre lo urgente y lo importante, permitiéndonos focalizar acciones y considerar sus impactos en nuestros grupos de interés.

Tuvimos que repensar parte de nuestra operación para migrar a una modalidad de trabajo remoto, reforzar herramientas para la interacción entre nosotros mismos, con los clientes y nuestros proveedores. Ha sido un proceso intenso de adaptación y aprendizaje en el que nunca comprometimos lo fundamental y mantuvimos los compromisos de sostenibilidad intactos.

Nos sentimos orgullosos y satisfechos con nuestro desempeño, pues a pesar de las adversidades nunca paramos, respondimos a nuestros clientes, minimizamos la reducción de empleo permanente, apoyamos la seguridad física y emocional de nuestros empleados, cumplimos las metas de mitigación de impactos ambientales y generamos utilidades para nuestros accionistas.

La excelente calificación obtenida a través de la encuesta de Great Place to Work nos confirma que estamos identificando y respondiendo acertadamente a las necesidades y expectativas de nuestros empleados. No en vano celebramos con varios de ellos hasta tres décadas de pertenencia a la compañía.

A nivel corporativo vivimos el spin-off de TechnipFMC y nacimiento de Technip Energies (T.EN), quienes ahora además de ser nuestros socios mayoritarios, son la cabeza de grupo con la que tenemos plena afinidad técnica, siendo Tipiel pieza clave de su unidad de negocios Américas.

Tenemos grandes expectativas para el 2021 en diferentes partes del mundo, incluido continuar desarrollando negocios con clientes atendidos en el 2020, como COGA, PLUSPETROL de Perú, SQM y Sigdo Koppers de Chile, o como las oficinas de T.EN en Boston y Benelux para trabajos de Process Technology, o en Egipto, a donde enviamos personal calificado para contribuir en el proyecto de expansión de la refinería Midor y de la de Assiut, o dando continuidad al soporte en gestión de compras e inspecciones como lo hicimos para centros operativos de T.EN en Estados Unidos y Europa.

Declaración
Gerente General



Volver al índice



En 2021 continuaremos dando lo mejor de nosotros para consolidar grandes transformaciones. La primera relacionada con la digitalización de la compañía, tanto a nivel productivo como en los procesos de soporte, y la segunda, para intensificar nuestras capacidades en proyectos de transición energética.

Estamos pasando de la producción de entregables al desarrollo de ingeniería basada en datos, donde el modelo tridimensional será, cada vez más, el mayor valor agregado para nuestros clientes. A nivel de procesos de soporte, vamos a asegurar mayor digitalización para hacer mejor y más confiable el flujo de información entre centros de actividad, por medio de la adopción de sistemas y herramientas de software especializados.

Somos expertos en petróleo y gas y seguiremos atendiendo las necesidades en este campo, sin embargo, estamos decididos a ser protagonistas en los proyectos de transición energética, especialmente en Colombia y Latinoamérica, en donde esperamos que nuestro “saber hacer” contribuya a las iniciativas en LNG, química sostenible, descarbonización, todas las formas de hidrógeno y demás energías libres de carbono.

Hemos atendido con total diligencia los requerimientos legales y de autoridades de control y vigilancia que forman parte del giro ordinario de nuestro negocio, así como lo relacionado con la Contraloría General de la República por el proyecto Bioenergy, suministrando todas las evidencias de la gestión idónea de Tipiel.

Con limitaciones derivadas de las restricciones de movilidad por el Covid-19 nos adaptamos a las nuevas formas de interacción con otras organizaciones para seguir promoviendo y concretando los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y principios del Pacto Global, que incluyen prevención de la corrupción, respeto a los derechos humanos, protección del medio ambiente y garantía a los derechos laborales.

Riccardo Nicoletti

Espero que este informe de sostenibilidad 2020 resulte apropiado a las necesidades de nuestros grupos de interés, contribuya al ejercicio de transparencia con el que estamos comprometidos y motive los esfuerzos destinados para su producción.

Declaración
Gerente General



Volver al índice



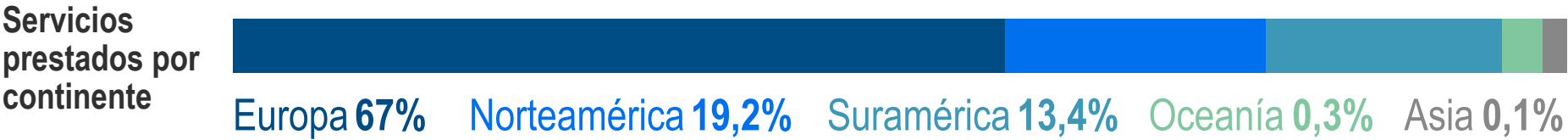
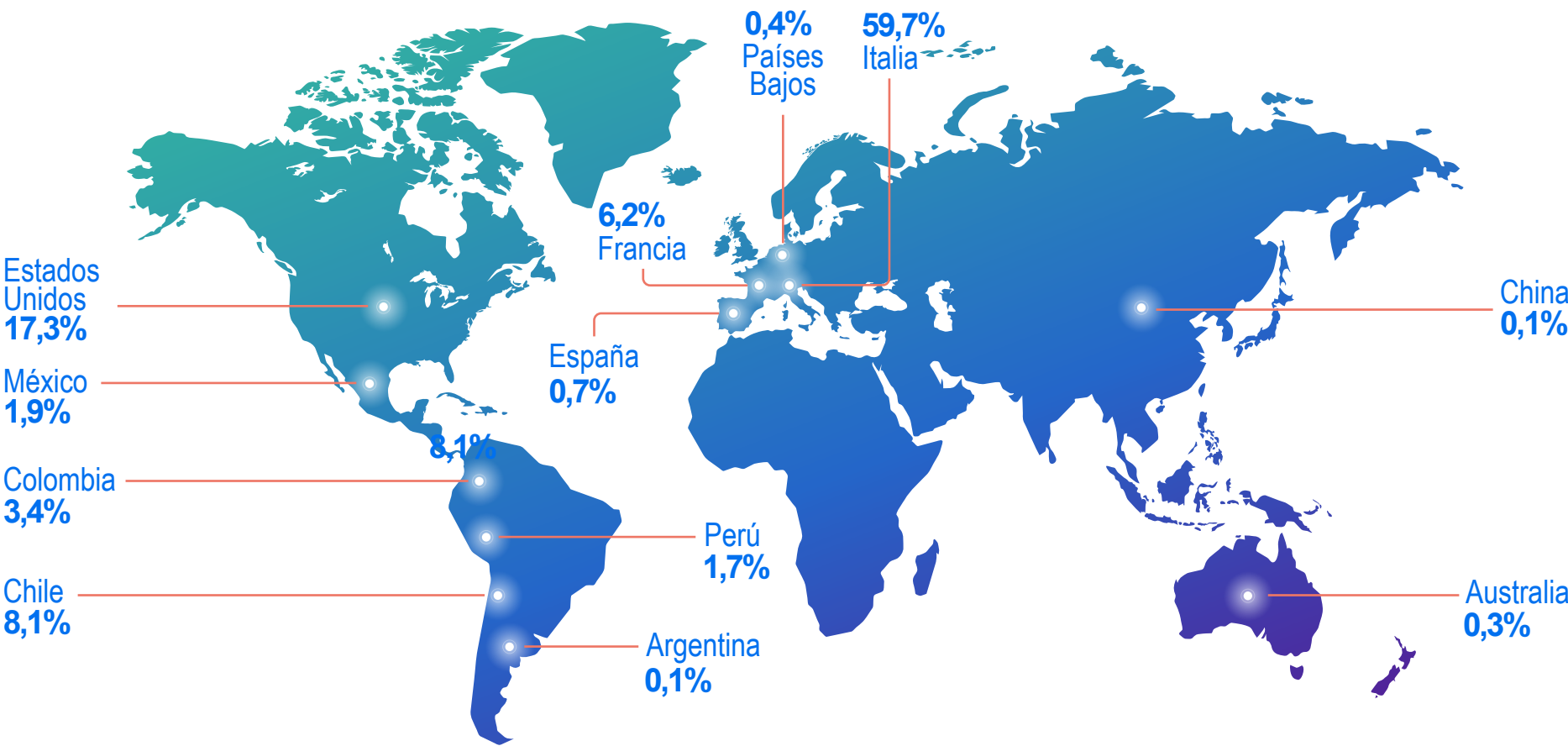


PERFIL DE LA COMPAÑÍA

Somos Tipiel S.A, **completamos 45 años** como empresa colombiana de **ingeniería y construcción**. Hacemos parte del Grupo Technip Energies y brindamos nuestro **conocimiento, capacidad y determinación** para impactar positivamente la economía de los proyectos de nuestros clientes y mejorar el desempeño de la industria energética e infraestructura en el mundo.



Servimos a clientes de diferentes sectores industriales



Desde nuestra sede ubicada en Bogotá y bajo la modalidad de trabajo en casa o con movilidad internacional de algunos de nuestros profesionales, prestamos servicios durante el 2020 en 5 continentes.

Retar lo convencional...

Establecemos nuevas formas de trabajar para lograr resultados mejores y sostenibles para nuestros clientes. Nos desafiamos constantemente, reinventando nuestras prácticas y nuestro enfoque hacia los proyectos, innovando de principio a fin para lograr una mayor eficiencia.



Perfil de la compañía



Volver al índice



Identificando posibilidades

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

Alcanzando las metas en equipo

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

Construyendo confianza

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



Perfil de la compañía



Volver al índice



Servicios prestados

Brindamos servicios especializados para la conceptualización, ingeniería, construcción y gestión de suministros en proyectos de diversos sectores industriales.

Estudios conceptuales y tecnología



- Soporte experto en fases iniciales de los proyectos mediante estudios de prefactibilidad, factibilidad, ingenierías conceptuales, definición y selección de tecnologías aplicables.
- Proyectos de transformación digital.
- Iniciativas de transición energética como LNG, química sostenible, descarbonización y soluciones de energía libre de carbono.

Proyectos EPC



- Ingeniería, procura y construcción.

PMC



- Gerencia de proyectos y construcción.

Supervisión técnica



- Ingeniería y construcción.

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.

Gestión de compras e inspecciones



- Bases de datos de proveedores a nivel mundial.
- Tabulación de ofertas.
- Expediting.

Transición energética...

Somos expertos en petróleo y gas y seguiremos atendiendo las necesidades en este campo, sin embargo estamos decididos a ser protagonistas en los proyectos de transición energética, especialmente en Colombia y Latinoamérica, en donde nuestro saber hacer contribuirá a las iniciativas en LNG, química verde, química sostenible, descarbonización y todas las formas de hidrógeno.

Perfil de la
compañía



Volver al índice 

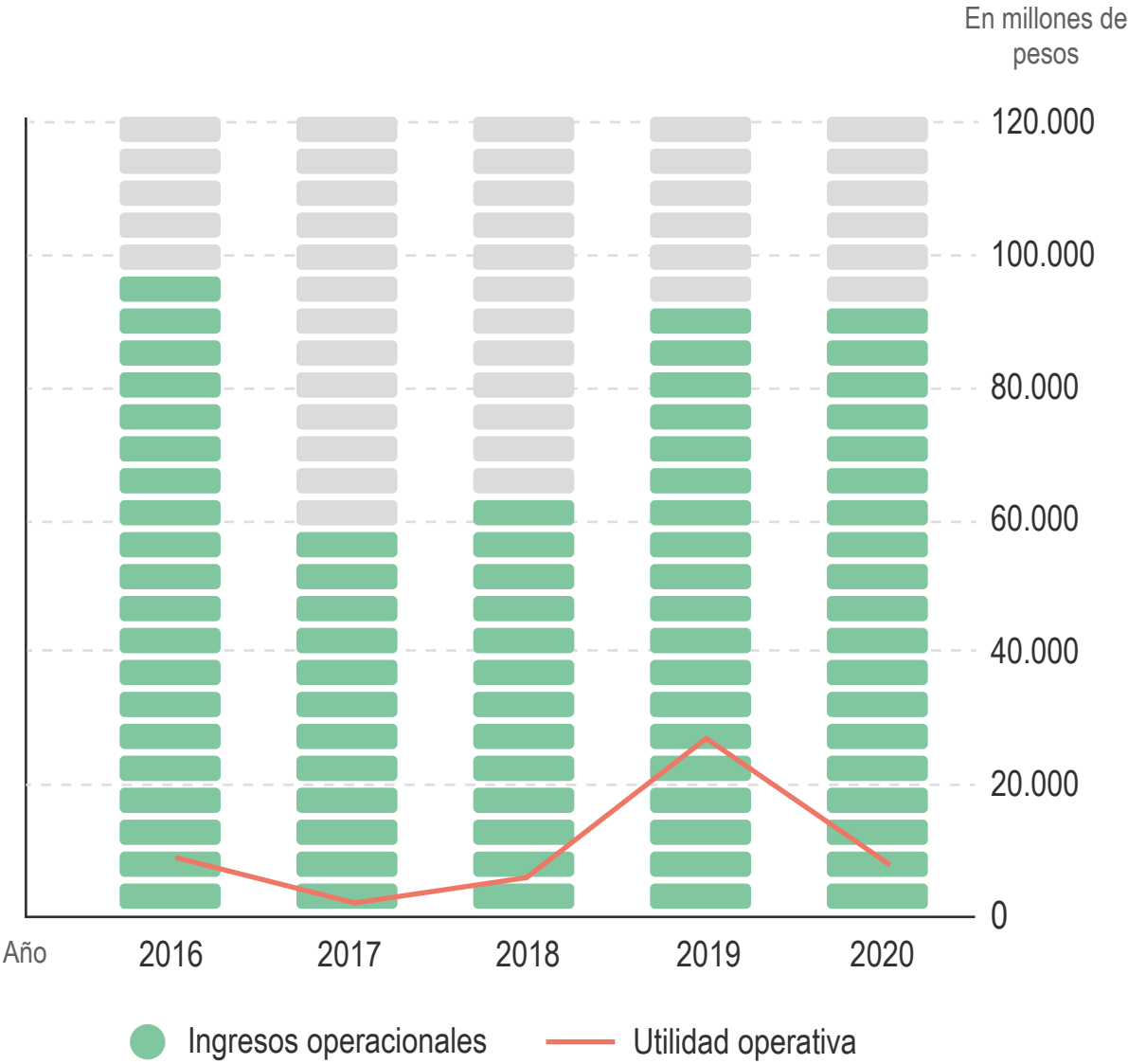
Horas contratadas según clientes

Cientes	2016	2017	2018	2019	2020
Ecopetrol	28.295	22.886	208.652	100.404	21.058
Grupo Technip	365.114	450.463	268.060	497.464	645.448
Otros	224.125	146.993	101.632	199.199	96.796
TOTAL	617.535	620.342	578.344	797.067	763.303

Horas contratadas según mercados

Regiones	2016	2017	2018	2019	2020
Colombia	159.403	107.476	227.578	178.341	27.510
Fuera de Colombia	458.131	512.866	350.765	618.726	735.793
TOTAL	617.535	620.342	578.344	797.067	763.303

Ingresos operacionales y utilidad operativa
2016 - 2020



Perfil de la
compañía



Volver al índice 

Nuestros accionistas



Nos mantenemos constituidos como sociedad anónima.

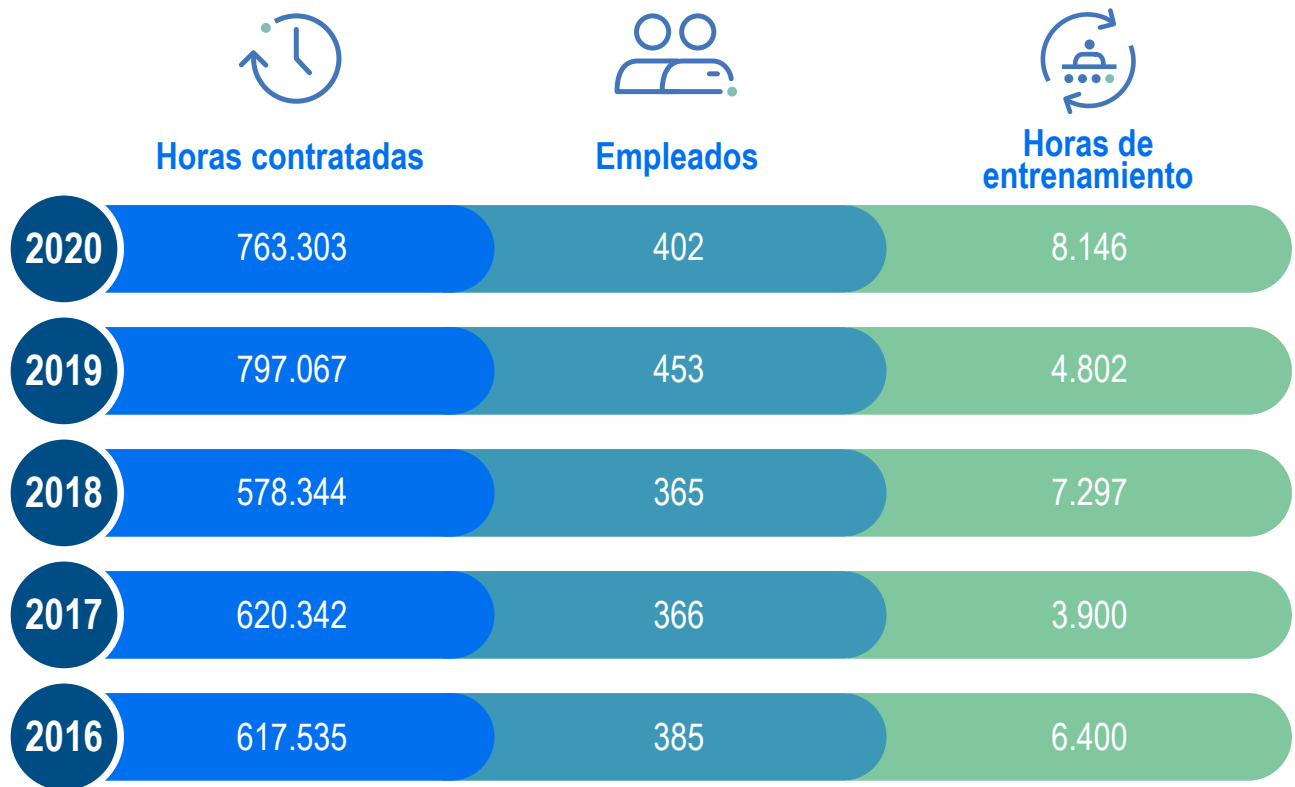
En el 2020 nuestro antiguo accionista mayoritario

TechnipFMC se separó en dos compañías independientes, TechnipFMC, que ya no es accionista de Tipiel, y por otra parte Technip Energies que se convirtió en uno de nuestros accionistas mayoritarios junto con Inversiones Ascona. Por su parte, Grupo Sura vendió toda la participación que tenía en nuestra compañía.

Con estos cambios, somos ahora parte de un Grupo con el que tenemos plena afinidad de negocios y en el que contribuimos como pieza clave para la prestación de servicios en Latinoamérica y el resto del mundo.

Integrar para el impacto...

Colaboramos de formas significativas e inteligentes, constituyendo equipos con talento que generen los mejores resultados. Integramos nuestras prácticas y tecnologías para simplificar sistemas y reestructurar procesos, acelerando el camino a la producción.



En el ambiente de incertidumbre fueron muy complejas las decisiones de inversión por parte de nuestros clientes, acarreado en unos casos la postergación e incluso la cancelación de varios de sus proyectos. No obstante, confiaron en nosotros, vieron capacidad de adaptación y rapidez en lograr continuidad operativa a través del trabajo remoto. Al final, no solo completamos los proyectos que teníamos en marcha, sino que adquirimos suficiente carga de trabajo llegando a superar el presupuesto que nos habíamos trazado antes del inicio de la pandemia.

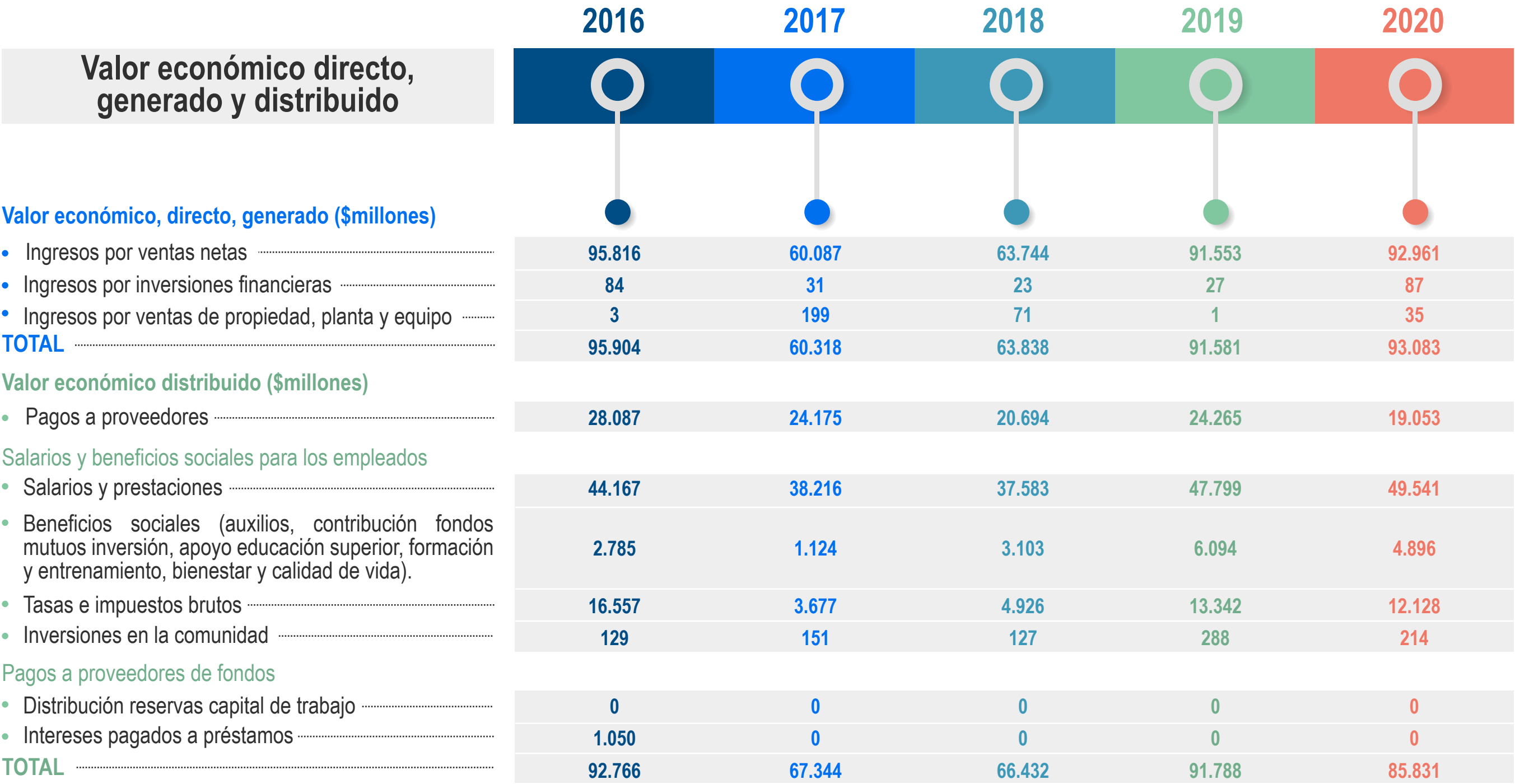
El 2020 fue un año retador, no solo por las repercusiones de la pandemia, sino por los altibajos que tuvo el precio internacional del crudo, primero por el exceso de oferta que se presentó al comienzo del año y luego por la caída de la demanda provocada por el Covid-19.



Perfil de la compañía



Volver al índice 



ICONTEC ha re-certificado hasta noviembre del 2023 el Sistema de Gestión Integrado [SGI] en las normas ISO 9001 v 2015, ISO 45001 v 2018 e ISO 14001 v 2015 sin ninguna no conformidad.

Certificaciones Icontec



ALCANCE

“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”.

2021

El Consejo Colombiano de Seguridad otorgó una calificación del 100% al sistema de gestión de seguridad, salud en el trabajo y ambiente RUC en su informe del 2020, ratificando el compromiso y cumplimiento de Tipiel con el sistema de Gestión del riesgo en Seguridad, Salud en el trabajo y Ambiente para contratistas.



Great Place to Work® Colombia certificó a Tipiel por contar con un ambiente laboral sobresaliente.

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 Italiana para Colombia
- Cámara de Comercio de Bogotá
- Corporación Reconciliación Colombia
- Corporación Unidad de Conocimiento
- Fundación Empresarios por la Educación
- Fundación Ideas para la Paz
- Guías Colombia - Iniciativa multiactor
- Red Local de Pacto Global en Colombia

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

Perfil de la compañía



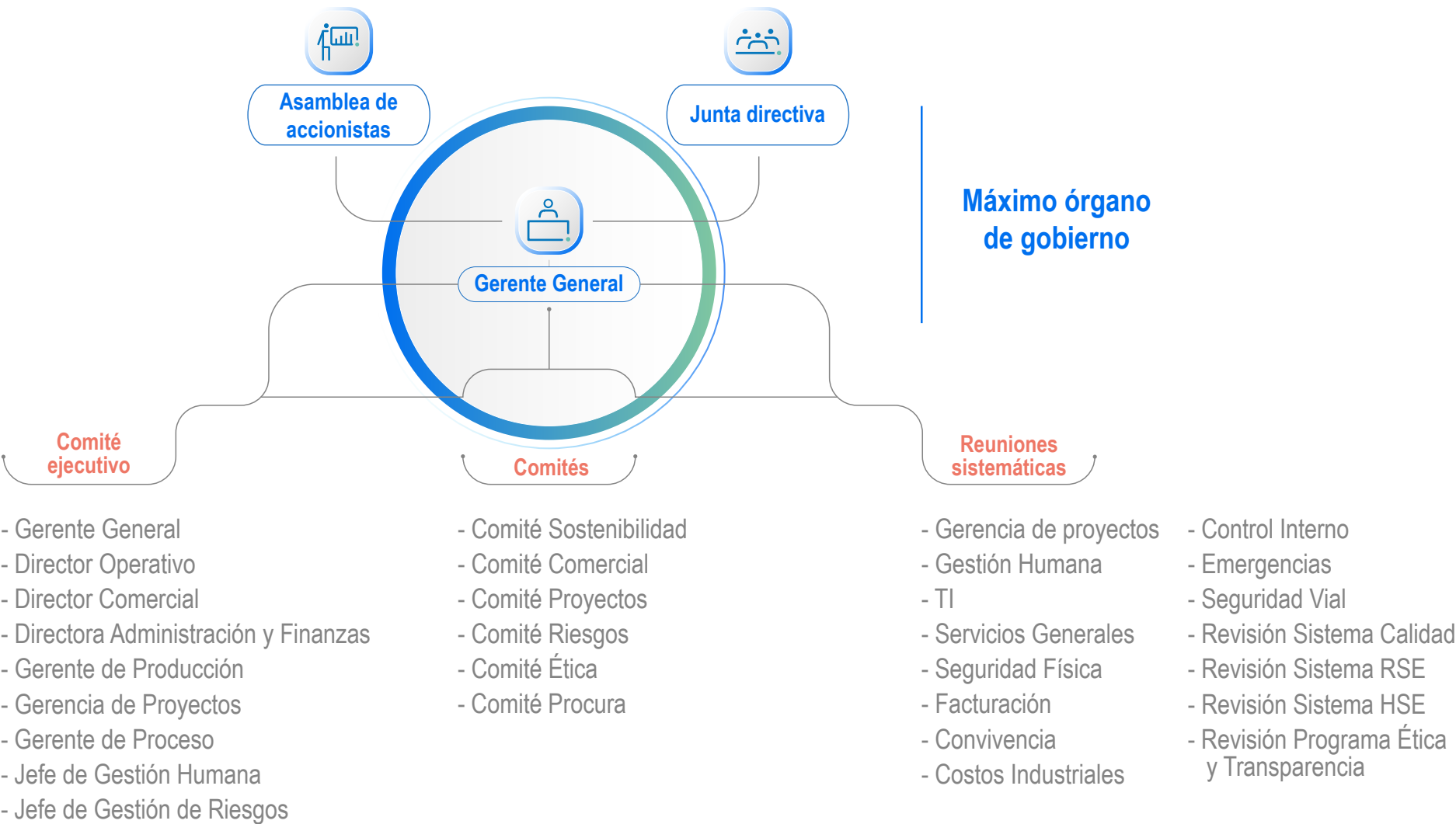
Volver al índice

Órganos de gobierno

El marco de actuación organizacional está constituido por las diferentes instancias del gobierno corporativo. En Tipiel los máximos órganos de gobierno son la Asamblea de Accionistas y la Junta Directiva, quien nombra al Gerente General para la administración de la empresa, y este actúa también como representante legal de la misma. A través de diferentes comités temáticos se despliega la planeación, seguimiento, control y mejora de los procesos internos.

La Asamblea de accionistas nombra la Junta Directiva y aprueba los informes y estados financieros. Por su parte, la Junta Directiva marca el norte de la empresa mediante el establecimiento de los valores corporativos, el propósito y la estrategia que se llevarán a cabo, incluida la política de administración de riesgos. Estos elementos constituyen los insumos para que el Gerente General y su Comité Ejecutivo desplieguen la gestión de la empresa desde dimensiones económicas, ambientales y sociales, a través de los sistemas, programas y proyectos con objetivos específicos, los cuales son detallados y controlados con el apoyo de instancias adicionales a la estructura organizacional.

Estructura de gobernanza



La Junta Directiva recibe de forma periódica información sobre el desempeño económico, ambiental y social de la empresa, a través de los reportes presentados por la Gerencia General, y tiene la oportunidad de impartir lineamientos o solicitar ajustes donde resulte aplicable.

Perfil de la
compañía



Volver al índice

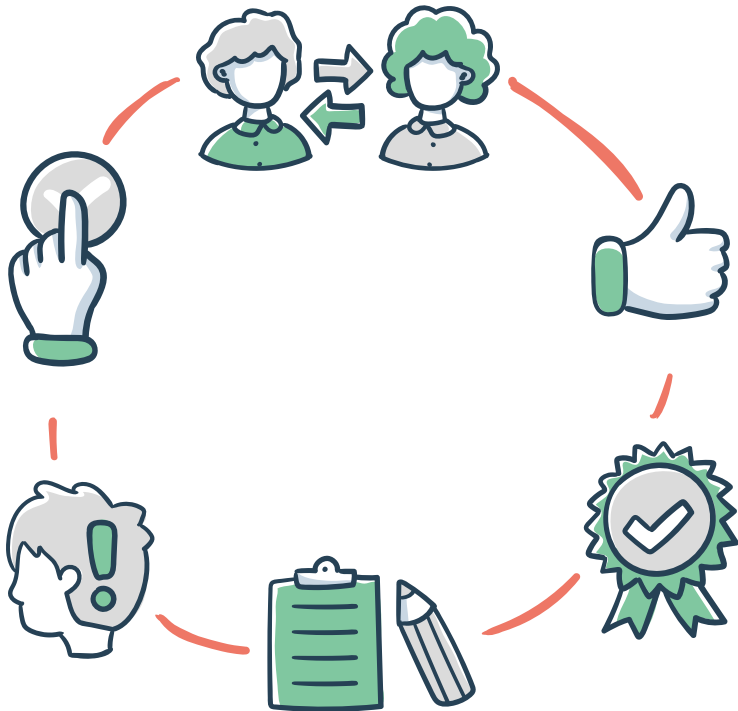
Sistema de gestión de Ética y Cumplimiento

Durante el 2020 decidimos actualizar el modelo de gestión, integrando la ética con el cumplimiento normativo, bajo la orientación de la Guía Internacional ISO 19600, que incorpora un enfoque de riesgos y mejora continua.

Nuestro **Código de Conducta Empresarial** se basa en nuestra ética empresarial y creencias fundamentales, describe las pautas para la toma de decisiones y los comportamientos que se esperan de cada persona que integra la compañía, tanto en su relacionamiento mutuo, como con cada uno de los demás grupos de interés.

En el 2020 renovamos la identificación de riesgos relacionados con lavado de activos, financiación del terrorismo, corrupción y conflictos de interés, bajo una metodología integrada por el Sistema de Gestión de Ética y Cumplimiento, con el que protegemos nuestro buen nombre y principio de la integridad.

Mantuvimos los tradicionales canales de atención de consultas y reportes de violaciones a nuestro Código de Conducta Empresarial que está al servicio de todos nuestros grupos de interés, tanto a nivel local mediante el Comité de Ética y el Oficial de Cumplimiento, como a nivel externo, por la línea ética internacional que opera un tercero para todos los centros operativos del Grupo Technip Energies.



Todos los canales dispuestos para presentar preocupaciones o denuncias funcionan con garantías de confidencialidad, opción de anonimato y prohibición de retaliaciones contra los declarantes.

Atendimos oportunamente una denuncia anónima, que, si bien al final resultó infundada, implicó desplegar un proceso de investigación independiente por parte del equipo de *Compliance* del Grupo. Este proceso tuvo todas las garantías tanto para el denunciante como para las personas que debieron dar las explicaciones necesarias, lo cual conllevó a que se diera el cierre satisfactorio del caso.

De igual forma hemos atendido con total diligencia los requerimientos de la Contraloría General de la República en relación con el proyecto Bioenergy, suministrándoles todas las evidencias con las que confiamos quedará claro nuestro comportamiento intachable en dicho proyecto.

Perfil de la
compañía



Volver al índice



Por otra parte, a partir de un reporte emitido por un fabricante de software logramos obtener una lección aprendida importante respecto al riesgo de uso de credenciales corporativas en versiones del programa diferentes a las autorizadas, y en franca colaboración con el fabricante se estableció la identidad del usuario y la adopción de acciones correctoras y correctivas satisfactorias para todas las partes involucradas.

Mantuvimos las prácticas de debida diligencia de contrapartes, aplicada a empleados, proveedores, destinatarios de donaciones, clientes y accionistas, así como actividades de divulgación y promoción de la integridad, con las que seguiremos sembrando la confianza de todas nuestras partes de interés.

Comunicación estratégica



Hoy más que nunca creemos en la importancia de nuestra estrategia de comunicaciones, dedicada en gran parte a generar impacto a nivel interno sobre el conjunto de empleados de la compañía. Con ella pudimos mantenernos unidos a pesar de la pandemia, dimos continuidad a los espacios de capacitación, noticias, eventos comerciales, celebraciones corporativas, socialización de logros y prioridades.

Nos mantuvimos conectados como equipo de trabajo, no solo para atender las obligaciones de la operación, sino para acercarnos como personas y lograr reducir las incertidumbres sembradas por las condiciones de entorno, que en ocasiones resultaban agobiantes. Construimos puentes para dar a conocer las perspectivas y mostrar los planes diseñados para adaptarnos y salir adelante. En el 2021, además de seguir fortaleciendo nuestros canales institucionales, estaremos avanzando en actualizaciones a nuestra presencia digital en redes sociales y página web con las que brindamos información al público en general.

Perfil de la
compañía



Volver al índice 

SOBRE ESTE INFORME

- Una vez más compartimos con nuestros interesados el informe de sostenibilidad de lo acontecido en el 2020 con un resumen de **nuestro enfoque** de gestión, logros y asuntos pendientes **en relación con los impactos económicos, ambientales y sociales**.

Como en años anteriores, hemos elaborado el reporte con referencia a GRI, usando dichos estándares como guía para expresar la información pertinente y disponible.

Modelo de sostenibilidad



Temas materiales y cobertura

Enfrentar las nuevas condiciones impuestas por la pandemia puso a prueba nuestro modelo de sostenibilidad y lo validó completamente. Si vemos en retrospectiva las acciones priorizadas en cuanto tuvimos que afrontar la nueva realidad, es marcada la correlación directa entre las decisiones que adoptamos y los elementos de nuestra materialidad.

Sobre este informe

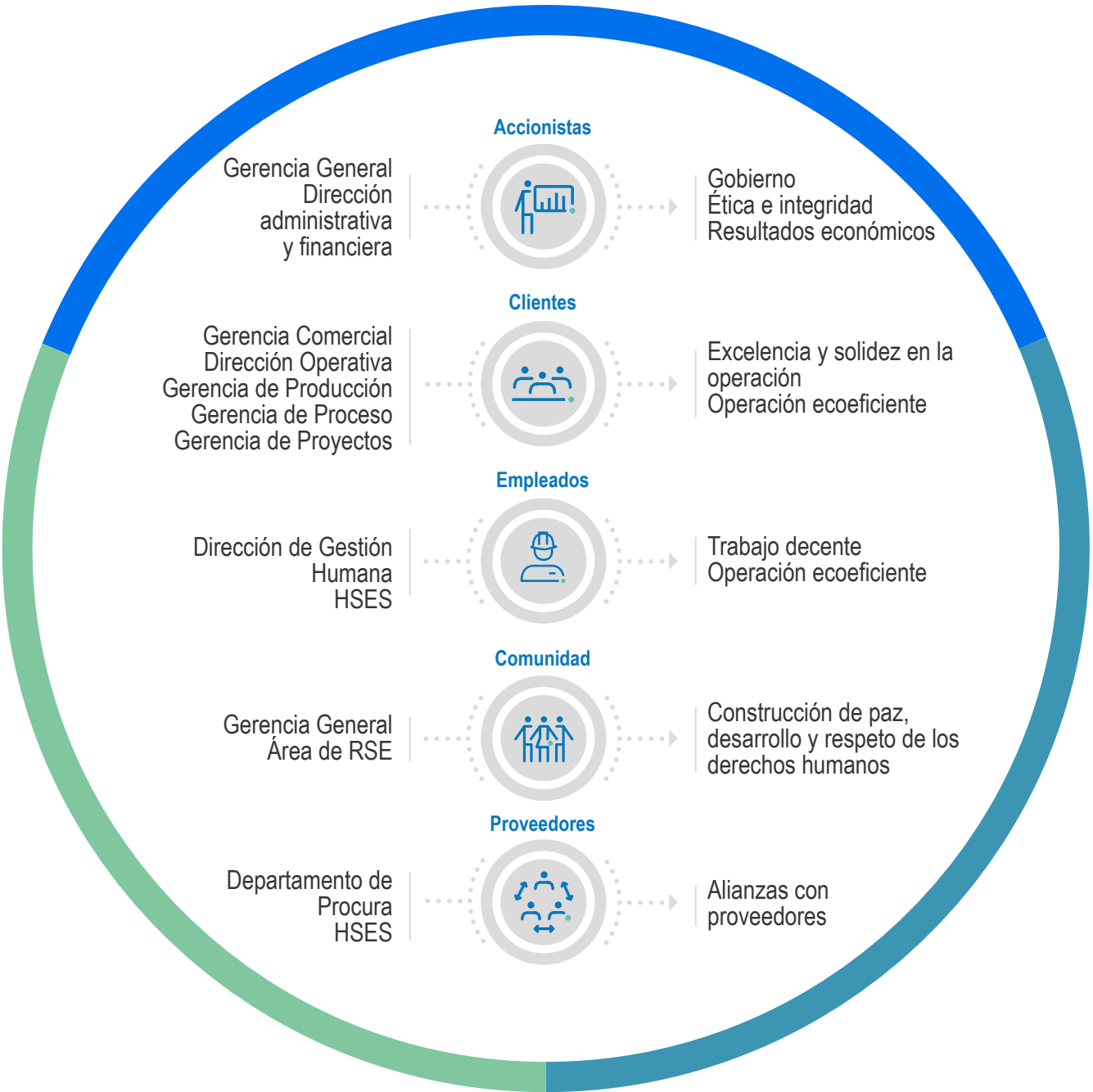


Volver al índice

Las partes interesadas y su participación

Somos una **organización abierta a la participación de sus grupos de interés**. Nuestra estructura de gobernanza abre espacios para **conectar expectativas, necesidades y lineamientos** en la cadena integrada por trabajadores, proveedores, líderes internos, directivos y accionistas.

Para conectarnos con el entorno hacemos presencia en espacios de información y participación empresarial, donde **accedemos y contribuimos en iniciativas sobre temas económicos, ambientales y sociales**. Esos espacios nos brindan capacidad para discernir e interactuar con independencia y autonomía, pero a la vez con espíritu colectivo.



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 aceptaba es socialmente la posición del grupo de interés.



Somos una empresa orientada al cliente, conscientes que su confianza depende de nuestra capacidad para escuchar, entender y satisfacer sus necesidades.



Interactuamos con nuestros proveedores buscando ser precisos y explícitos en los parámetros de calidad, oportunidad y servicio esperado, de manera que la evaluación de su desempeño se haga sobre criterios informados y objetivos.

Sobre este informe



Volver al índice



Sobre este informe



Para atender la comunicación y consultas sobre este informe puede comunicarse con **Olga Patricia Almánzar**, Secretaria del Comité de Sostenibilidad de la compañía, a través de los siguientes medios:



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



Correo electrónico dirigido a
oalmanzar@tipiel.com.co



Conversación telefónica al conmutador
332 02 00, extensión 2551



Volver al índice



COMPROMISOS

Consolidamos la aplicación de directrices y buenas prácticas en empleo y derechos humanos bajo la guía de organismos internacionales.



Trabajo decente



Respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo

Durante el año 2020 continuamos trabajando bajo la Guía Colombia de Trabajo Decente, que toma como principal referente el marco de Naciones Unidas para empresas y DDHH así como los Principios Rectores, con el propósito de orientar la operación empresarial de manera atenta y responsable con los DDHH y el DIH en temas laborales.

El desarrollo del plan de cierre de brechas se vio interrumpido, debido a la pandemia del Covid – 19, que nos obligó a enfocarnos en la gestión de los impactos y riesgos derivados de la coyuntura, para garantizar los derechos fundamentales de nuestros colaboradores y sus familias.

Una vez más tuvimos ausencia total de casos reportados o quejas asociadas a discriminación de las personas, no obstante, dimos continuidad a nuestra participación en iniciativas externas como el comité de equidad de género de la ANDI, entorno y seguridad de Campetrol y del Ministerio de Minas y Energía, en aras de aprender junto con otras empresas sobre diversidad, inclusión y equidad. Esperamos obtener avances significativos a partir de los resultados de la aplicación de herramientas de autodiagnóstico que permitirán en 2021 desarrollar el cierre de brechas.

Consulte nuestra Política de Sostenibilidad y Derechos Humanos en:

http://www.tipiel.com.co/wpcontent/uploads/2020/06/Política_de_Sostenibilidad_Derechos_Humanos.pdf

Compromisos

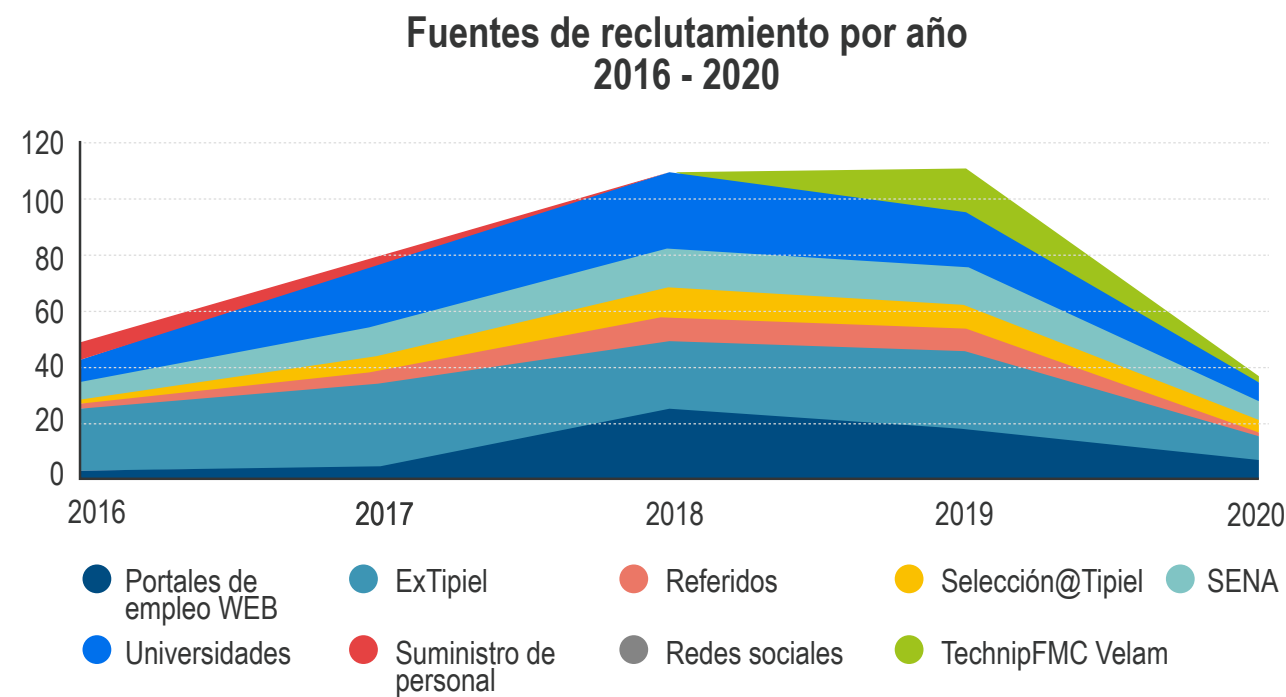


Volver al índice

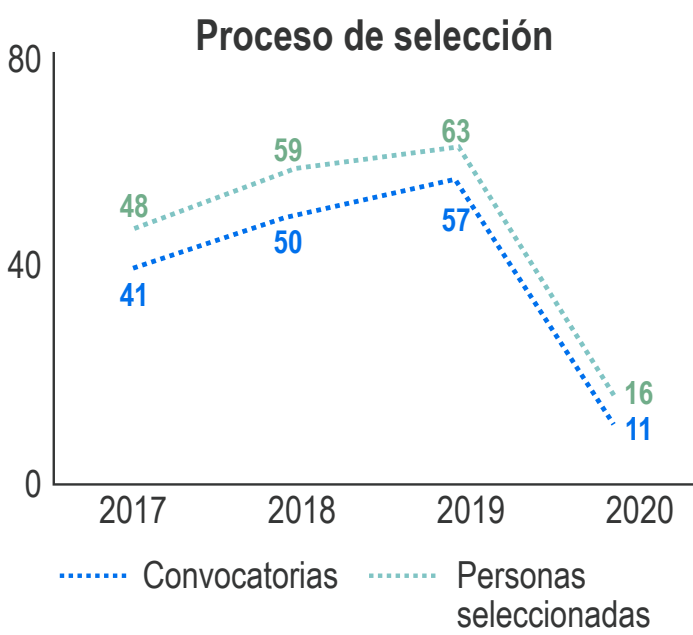
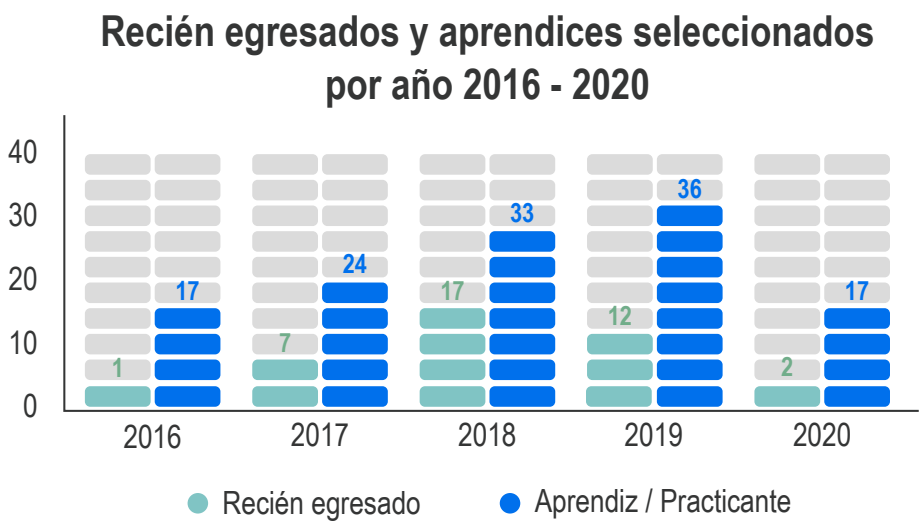


Oportunidades de empleo e ingresos dignos

Nuestra estrategia de sostenibilidad fue fundamental para el manejo de la pandemia durante el año 2020. Las decisiones que tomamos para adaptarnos a los efectos de la pandemia fueron determinadas por nuestro compromiso de proveer oportunidades de empleo e ingresos dignos. Establecimos que una de nuestras principales prioridades era mantener la continuidad operativa permitiéndonos, no solo poder atender las necesidades de los clientes, sino también, brindar la mayor estabilidad laboral posible a nuestros empleados, protegiéndolos a ellos y sus familias en momentos de alta incertidumbre económica.



El resultado final fue muy satisfactorio, dado que la mayoría de nuestro equipo de trabajo se mantuvo estable y además se crearon algunas oportunidades de reclutamiento y selección, con las que sumamos nuevas personas a nuestra compañía. La principal fuente de reclutamiento durante el 2020 fue la vinculación de personas que habían trabajado en Tipiel años atrás, mientras que el personal que ingresó por primera vez a la empresa fue seleccionado a partir de fuentes de universidades y portales web.



Para el año 2020 la contratación de personal fue equivalente a 35 empleados directos y 62 temporales, con una disminución del 44% y un 57% respectivamente. El personal vinculado se ubicó en Bogotá, para brindar apoyo a las necesidades de los proyectos.

Compromisos



Volver al índice





Promoción y desarrollo

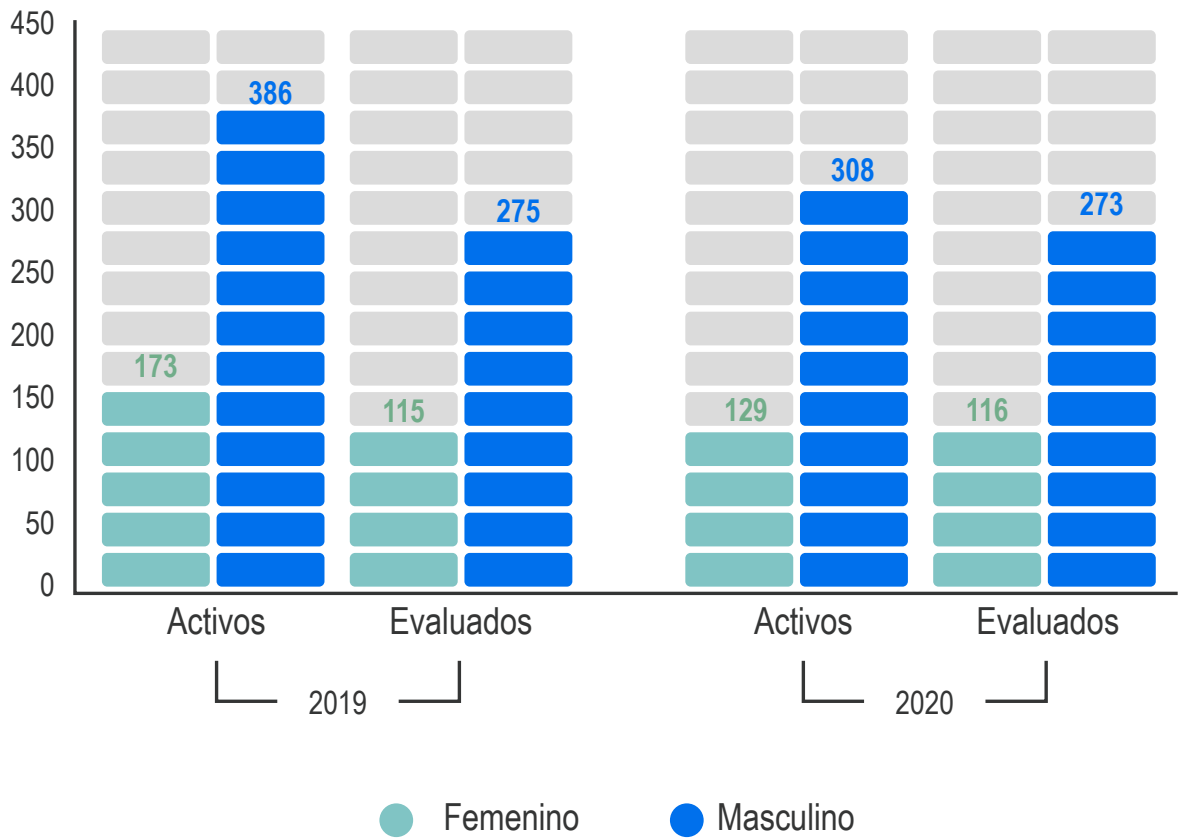
Continuamos con la gestión de **promoción y desarrollo** del talento humano desde los tres procesos básicos implementados desde años atrás: evaluación de desempeño, evaluación de competencias y planes de entrenamiento.

Evaluación del desempeño

Como componente esencial para impulsar el desarrollo integral de los colaboradores, en línea con los objetivos individuales, corporativos y la estrategia global de la organización, realizamos una campaña de evaluación de desempeño al finalizar el año, valorando el cumplimiento de los objetivos y los principios fundamentales.

En el 2020 fueron evaluadas 389 personas, correspondiente al 90% del total de las mujeres activas en la compañía y el 89% del total de hombres activos al momento de la evaluación.

Empleados evaluados y activos según género
2019 y 2020

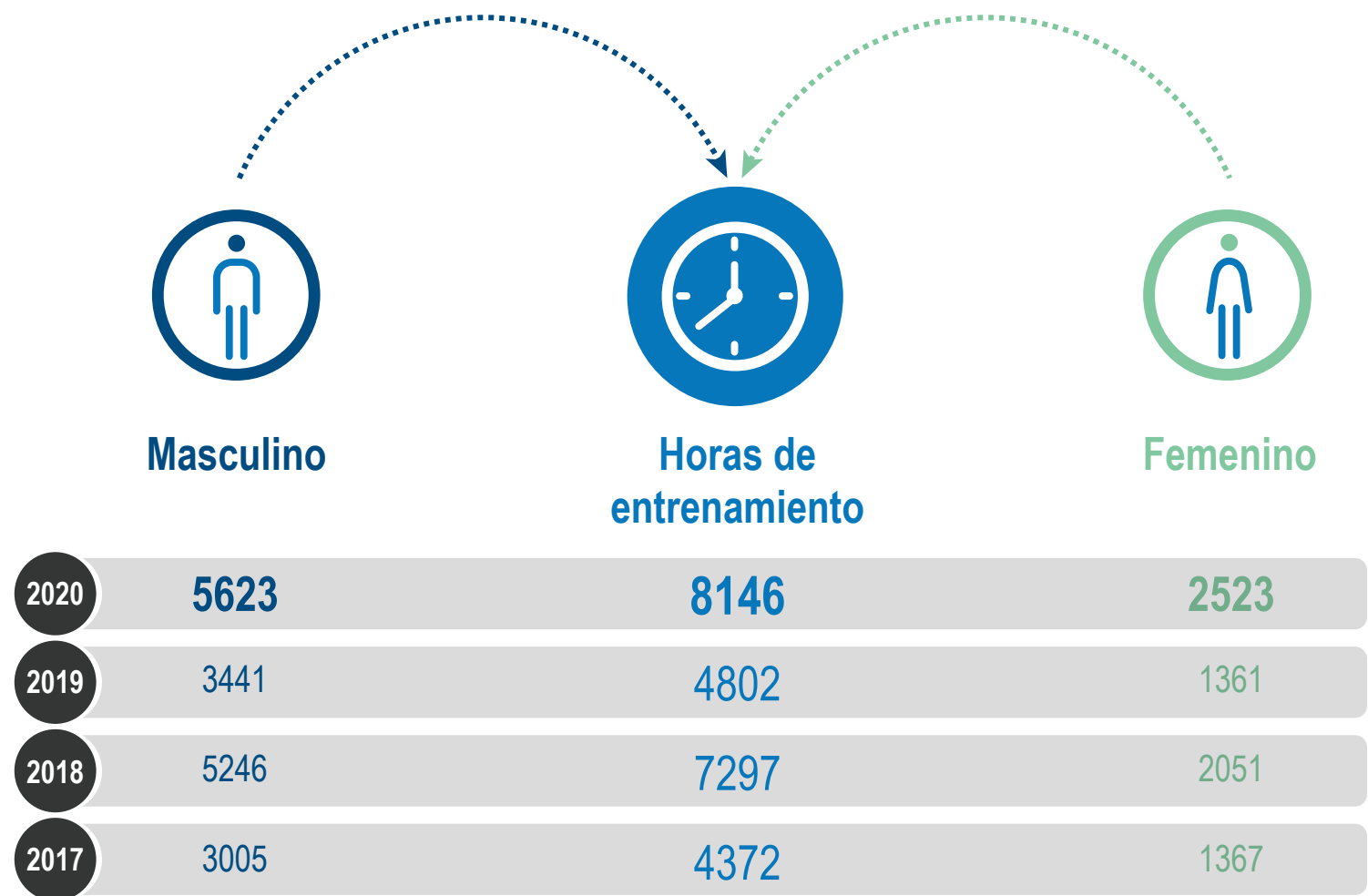


Compromisos



Volver al índice





Evaluación de competencias

Realizamos la **evaluación de competencias** para identificar oportunidades de mejora entre los conocimientos, habilidades y experiencia actual de cada empleado respecto al perfil establecido para su cargo, y a partir de allí definimos las prioridades de los **planes de entrenamiento**.

Con estos planes, pudimos capitalizar las oportunidades de la virtualidad generalizada que trajo la pandemia, ampliando la cobertura de cursos y seminarios web. Al finalizar el año, logramos una mejora significativa en el indicador de horas de entrenamiento, aumentando todas las cifras de años recientes hasta alcanzar un total de **8146 horas**.



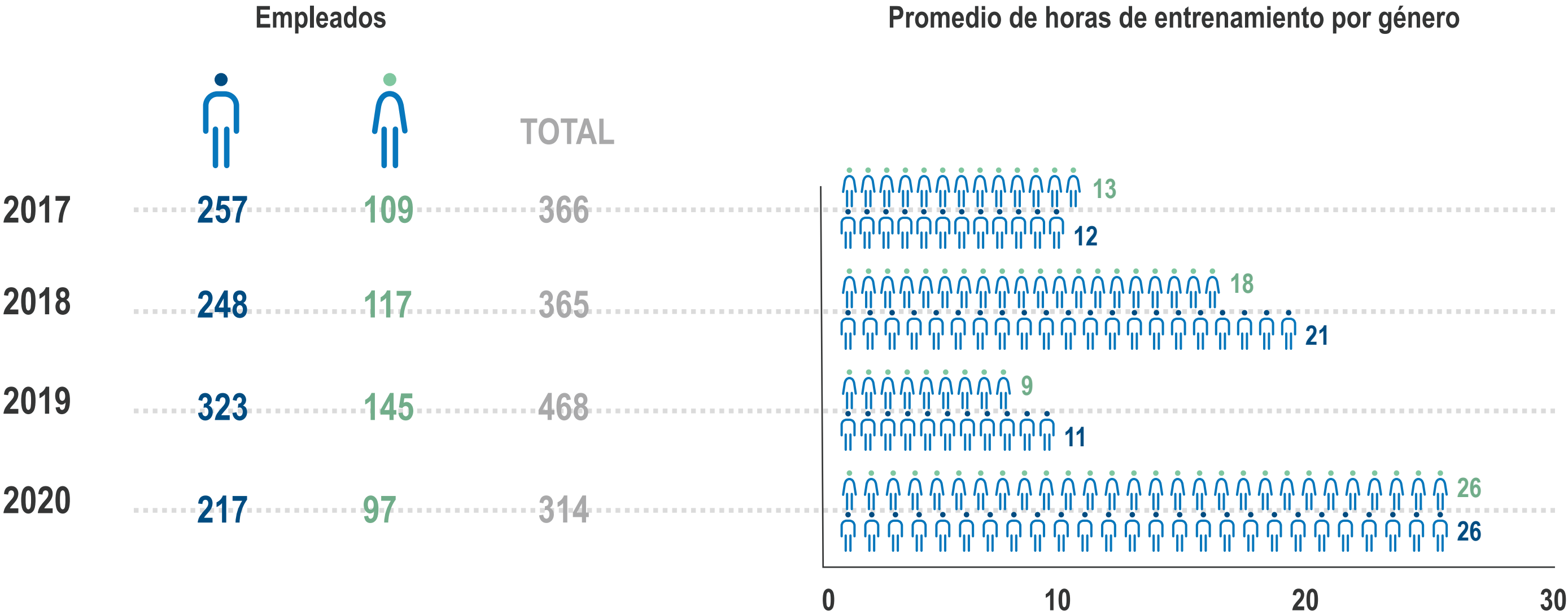
Compromisos



Volver al índice



Número de empleados y horas de entrenamiento promedio



El promedio de horas de entrenamiento entre hombres y mujeres fue igual a 26, reflejando así las oportunidades de crecimiento y desarrollo expresadas en nuestra política de equidad de género.

Además de entrenamientos técnicos continuamos fomentando el liderazgo, específicamente en tres ejes fundamentales: retroalimentación a los grupos de trabajo, comunicación asertiva e inteligencia emocional, todos ellos orientados a desarrollar habilidades de liderazgo remoto y adaptación a las condiciones de trabajo en casa.

Compromisos

Volver al índice



Bienestar y calidad de vida laboral



Contar desde años anteriores con programas de bienestar fue particularmente útil en momentos donde las circunstancias dominadas por la pandemia podían afectar los ánimos, emociones y motivaciones de las personas.

Por eso no nos detuvimos, en su lugar adaptamos las actividades para promover una vida saludable y mantener una conexión con todos los colaboradores, desde una perspectiva positiva sobre el manejo de la crisis, e impulsándolos a mantenerse productivos como un camino para superarla.

Las actividades de bienestar se segmentan en cuatro grupos:



Convenios para tarifas preferenciales

Vida sana: gimnasios
Cultura: teatro

Auxilios

Auxilios educativos
Auxilios para el aprendizaje de idiomas

Recreación: caminatas ecológicas

Gran siembra de huerta urbana y charla ambiental

Deportes: vida sana

Fullbox en vivo, baloncesto mixto, bingo, media maratón en Bogotá, bolos, entrenamiento en atletismo

Otros eventos

Día de la mujer, día del niño, teatro para niños, día libre semestral para fortalecer vínculos con la familia, bono anual derivado de los resultados globales de la compañía

Compromisos



Volver al índice

Paquete de beneficios para empleados y miembros del equipo de trabajo

Beneficios Tipiel	Tipo de vinculación			
	Indefinido	Término fijo	Término de obra	Suministro de personal
• Póliza de seguros 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	✓	✓	✓	○
• Fondo de Ahorro y Crédito de Empleados de Tipiel	✓	○	○	○

Compromisos



Volver al índice





Clima organizacional

El clima laboral y la gestión del riesgo psicosocial están involucrados en los objetivos organizacionales de la compañía.

Obtuvimos un IAL de 87,7 en la medición del ambiente laboral, por medio de la metodología de Great Place to Work Institute, equivalente a una valoración muy sobresaliente. Estos resultados fueron obtenidos en una encuesta donde participaron el 95,1% de los colaboradores, incluyendo el personal externo o indirecto.



IAL = 87,7

Protección y seguridad en el trabajo

Enmarcados en nuestra responsabilidad social empresarial, la gestión en salud y seguridad del personal como elementos fundamentales para asegurar la productividad y sostenibilidad, son un factor diferenciador liderado por la alta gerencia.

Contamos con un Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el trabajo certificado en la norma ISO 45001:2018, con un enfoque de mejora continua y que responde de manera eficiente a la normatividad legal aplicable, por lo que ha sido evaluado en auditorías externas. En el 2020 fuimos calificados en la auditoria del CCS con un puntaje del 100% en el cumplimiento de Requisitos del Registro Uniforme de Contratistas (RUC).

Como parte de nuestra política de HSES, se incentiva y promueve en todo el personal compromiso absoluto y genuino por 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.

Compromisos



Volver al índice



Durante la gestión del año 2020 logramos la meta “0”, es decir, cero incidentalidad con lesiones, cero enfermedades laborales y cero daños a las comunidades del entorno.



Salud en el trabajo

Debido a la emergencia sanitaria por el Covid-19, el 90% del personal trabajó desde sus hogares durante dos terceras partes del año, para garantizar el distanciamiento físico y disminuir el riesgo de contagio.



Trabajo en casa

Tele consulta médica, encuesta de síntomas por Covid-19, salud física y mental, riesgos osteomusculares.

Gestión del riesgo frente al Covid-19

Presencial

Horarios flexibles de trabajo.
Protocolos de bioseguridad.




Compromisos

Volver al índice




Indicadores de salud en el trabajo



Hombre

Concepto



Mujer

756	Días perdidos por ausencia (días netos)	782
2.176	Tasa de absentismo *	5.303
0	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)	0
0	Tasa de accidentes ***	0
590.500 (69.470 días)	Total horas trabajadas	250.668 (29.490 días)

Sistemáticamente se realizó el seguimiento a la salud de los trabajadores, mediante indicadores para identificar tendencias, condiciones fuera de control y la correcta implementación de las medidas pertinentes.

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

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

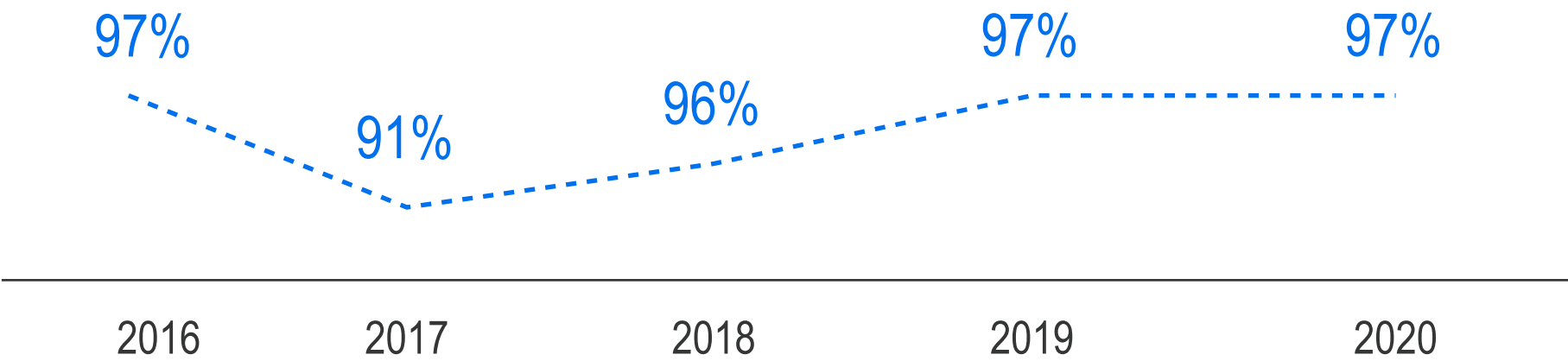
*** Total accidentes * 200.000 / total de horas trabajadas

Compromisos

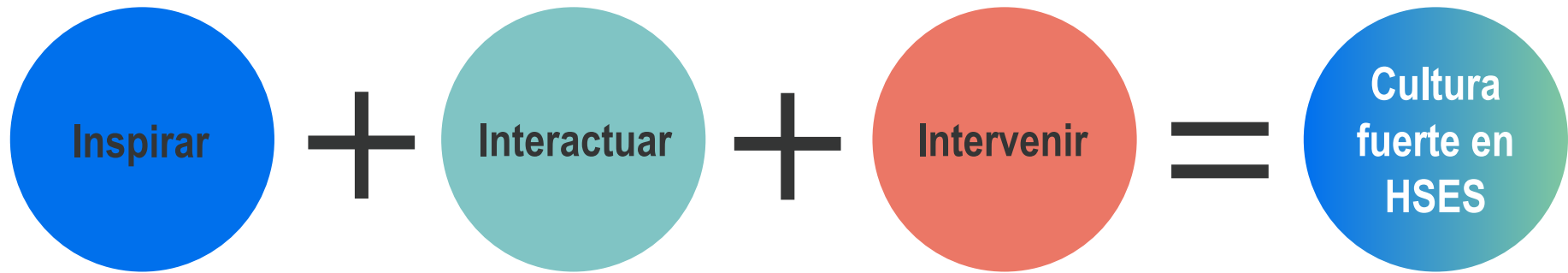
Volver al índice



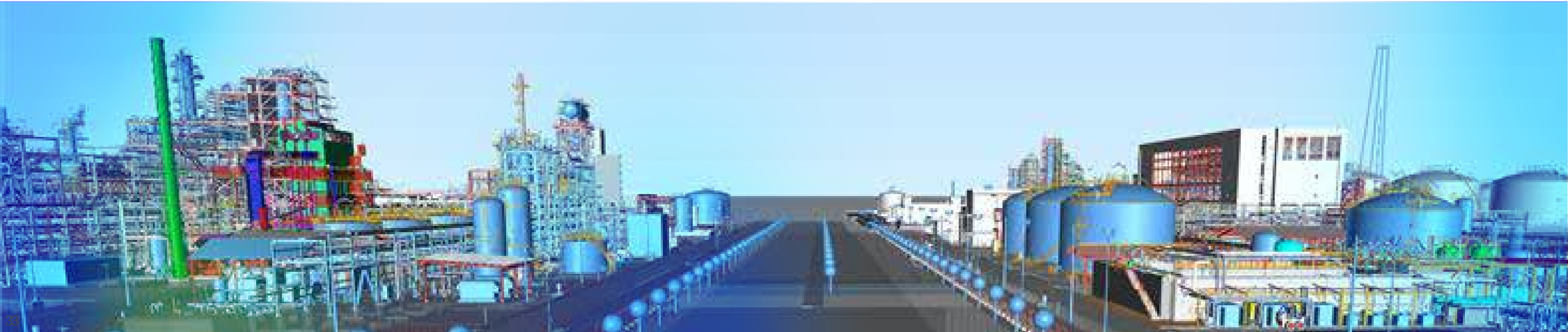
Monitoreo de comportamientos seguros



Auto-chequeo, auto-gestión y auto-control de actos y condiciones HSES en el trabajo en casa.

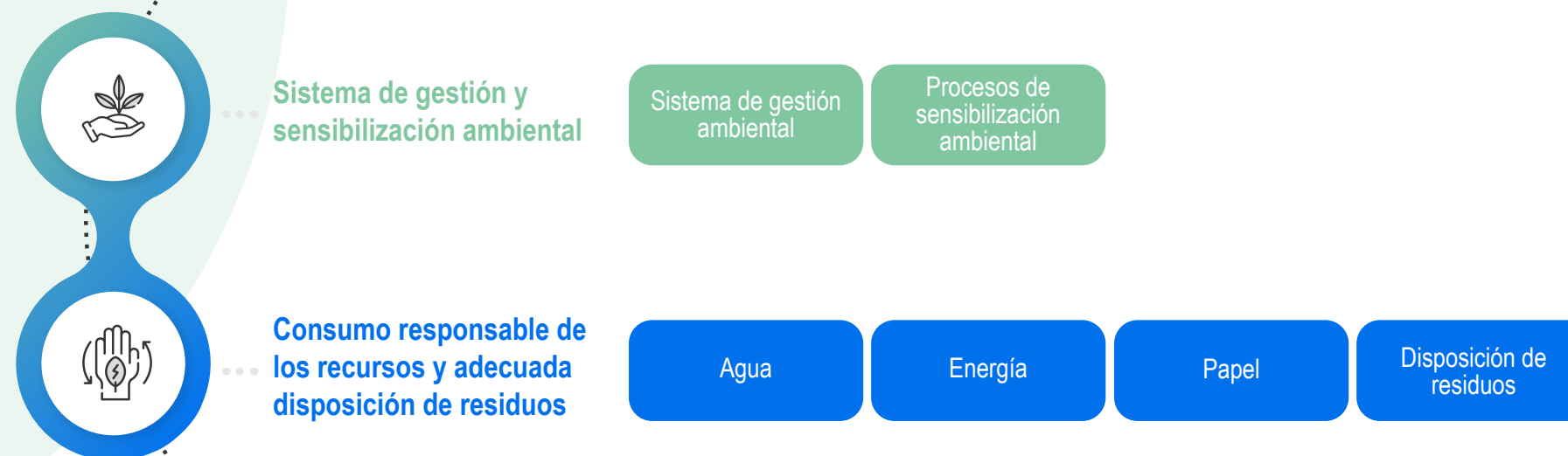


Compromisos



Volver al índice 

Operación ecoeficiente



En el marco de nuestra responsabilidad social empresarial propiciamos condiciones operativas que favorecen un entorno social conveniente, dentro de éste, focalizamos el desempeño socioambiental a través de un balance en el manejo y uso de los recursos naturales requeridos para la operación, evidenciando nuestro compromiso con una operación ecoeficiente. En este sentido, la compañía cuenta con un Sistema de Gestión Ambiental (SGA), certificado bajo requisitos de la norma ISO 14001:2015 e integrado al Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo, dando como resultado el SG de HSES el cual también incluye Seguridad Física.

Nuestro objetivo es
“Desarrollar las actividades con el mínimo impacto socioambiental, reduciendo la huella global ambiental”,
para lograrlo, planeamos y desarrollamos el programa de medioambiente para una gestión ecoeficiente.

Con base en el ciclo de vida de los diferentes procesos requeridos para los servicios ofertados por la compañía, se identifican los aspectos y se valoran los impactos generados por nuestra operación. Con esta información se establecen acciones que forman parte del programa de medio ambiente y cuyo propósito es promover la cultura ambiental y minimizar el impacto de nuestra operación, siempre enfocada en la reducción del consumo de los recursos naturales (agua, energía y papel) y en generar menos residuos, con lo cual reducimos la huella ambiental de nuestra operación.

Compromisos



Volver al índice 

Objetivo

Desarrollar las actividades con el mínimo impacto socioambiental, reduciendo nuestra huella ambiental.

Indicadores

Número de incidentes ambientales impactantes y eventos con afectación a las comunidades del entorno.

Meta: 0 - Resultado = 0

Reducción de la huella de carbono

Meta: 1% año anterior
Resultado = 17%

Periodo anual

Es importante anotar que algunos de los impactos se trasladaron a los hogares de los trabajadores, por tanto no están cuantificados en los indicadores reportados.

Encontramos muy beneficioso, para contribuir a la reducción de la huella ambiental de la operación de la compañía, la disminución en el uso de combustibles derivada del modo de operación desde los hogares, así como la reducción significativa en el uso de papel con la implementación de aplicativos, permitiendo el manejo virtual de la información.

En el 2020 se cumplieron las metas globales ambientales establecidas para el año, esto es ***sin incidentes ambientales ni afectación negativa a comunidades del entorno y con reducción de la huella ambiental.***

Nuestra operación, impactada por la pandemia del Covid-19, se desarrolló de manera virtual reduciéndose de manera significativa la presencia en las instalaciones; gracias a lo anterior, la gestión ambiental de la compañía reflejó un menor impacto en cuanto a la reducción de un **17% de huella ambiental**, básicamente por disminución del **75% de consumo de papel respecto al año anterior**, se consumió un **17% menos de energía**, se redujo el consumo de agua en un **36%** y se redujo la generación de **residuos peligrosos en 23% respecto al año anterior.**



Compromisos



Volver al índice



Sensibilización ambiental

A través de charlas, boletines y actividades virtuales fomentamos los comportamientos responsables con el medio ambiente de manera individual y familiar, promoviendo el ahorro y uso eficiente de los recursos, así como la separación en la fuente y disposición adecuada de los residuos peligrosos.



Día mundial del medio ambiente



En esta actividad se presentaron videos alusivos a la biodiversidad de Colombia por ser el país anfitrión y acciones clave para contribuir a la conservación de la naturaleza, el uso eficiente de los recursos naturales y la separación en la fuente de los residuos sólidos, enfocando el mínimo impacto ambiental desde las actividades en el hogar. Se adoptó el lema de la ONU “La hora de la naturaleza”.

Take 5 Day

Día dedicado a promover los valores y principios de la compañía.

En el mes de octubre se realizó un evento virtual “En vivo” durante el cual se incentivó la interiorización y el compromiso con la sostenibilidad, incluyendo el respeto por el medio ambiente.

Huerta urbana



En el mes de noviembre, se realizó el taller virtual de huerta urbana que incluyó la entrega de kits de siembra. Reflexionamos sobre la importancia de la tierra y sus beneficios, integrando a empleados y sus familias alrededor de esta actividad.

Compromisos



Volver al índice 



Indicadores ambientales 2020

Objetivo

Desarrollar las actividades con el mínimo impacto socioambiental, reduciendo nuestra huella ambiental.

Indicadores

Consumo de agua	Consumo de energía	Consumo de papel	% reducción residuos peligrosos generados vs. 2019
Meta: 4 - 5 l/HH Resultado = 2,8 l/HH	Meta: 0,7 - 0,9 Kwh/HH Resultado = 0,6 Kwh/HH	Meta: 4 - 6 g/HH Resultado = 0,8 g/HH	Meta: 10% - 20% Resultado = 23%

Se logró mantener el consumo de recursos por hh por debajo de los rangos de control establecidos y se redujo la generación de residuos peligrosos.

Periodo anual

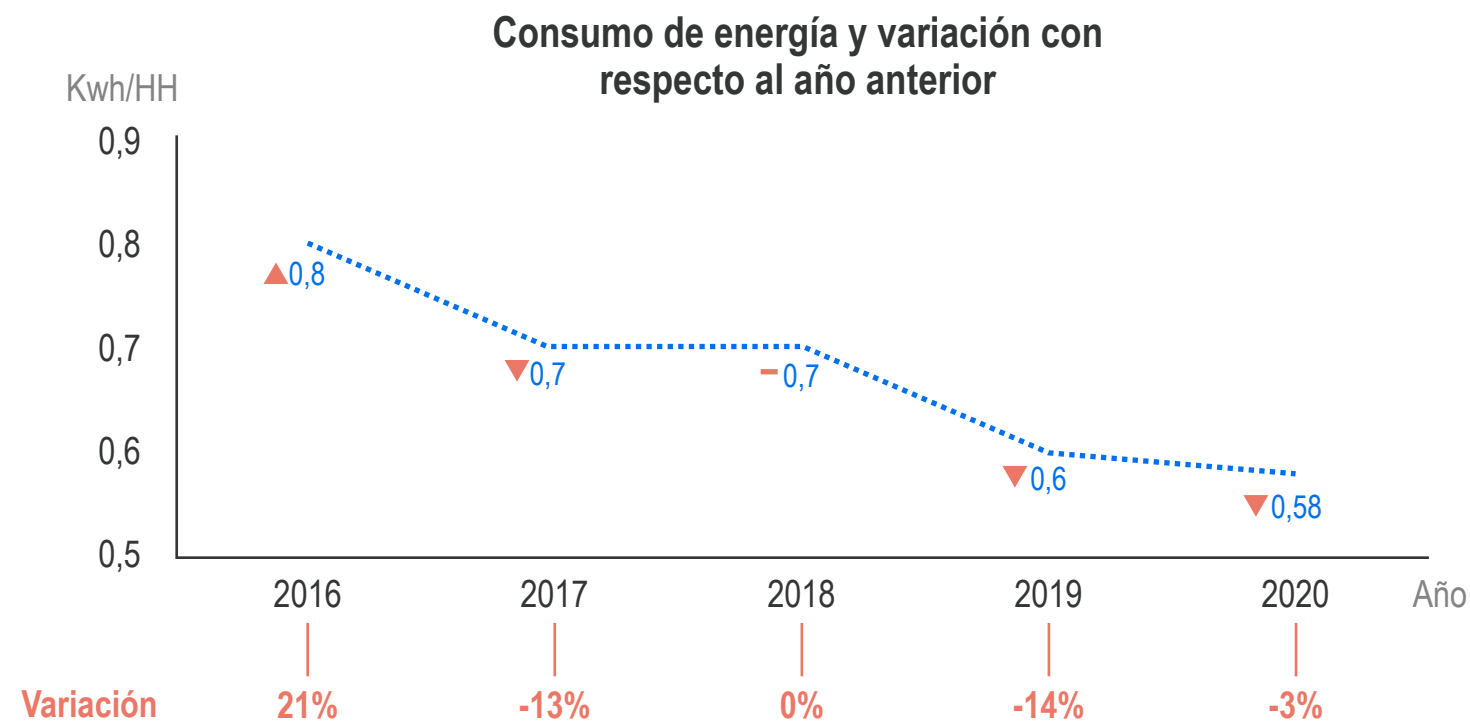
Compromisos



Volver al índice

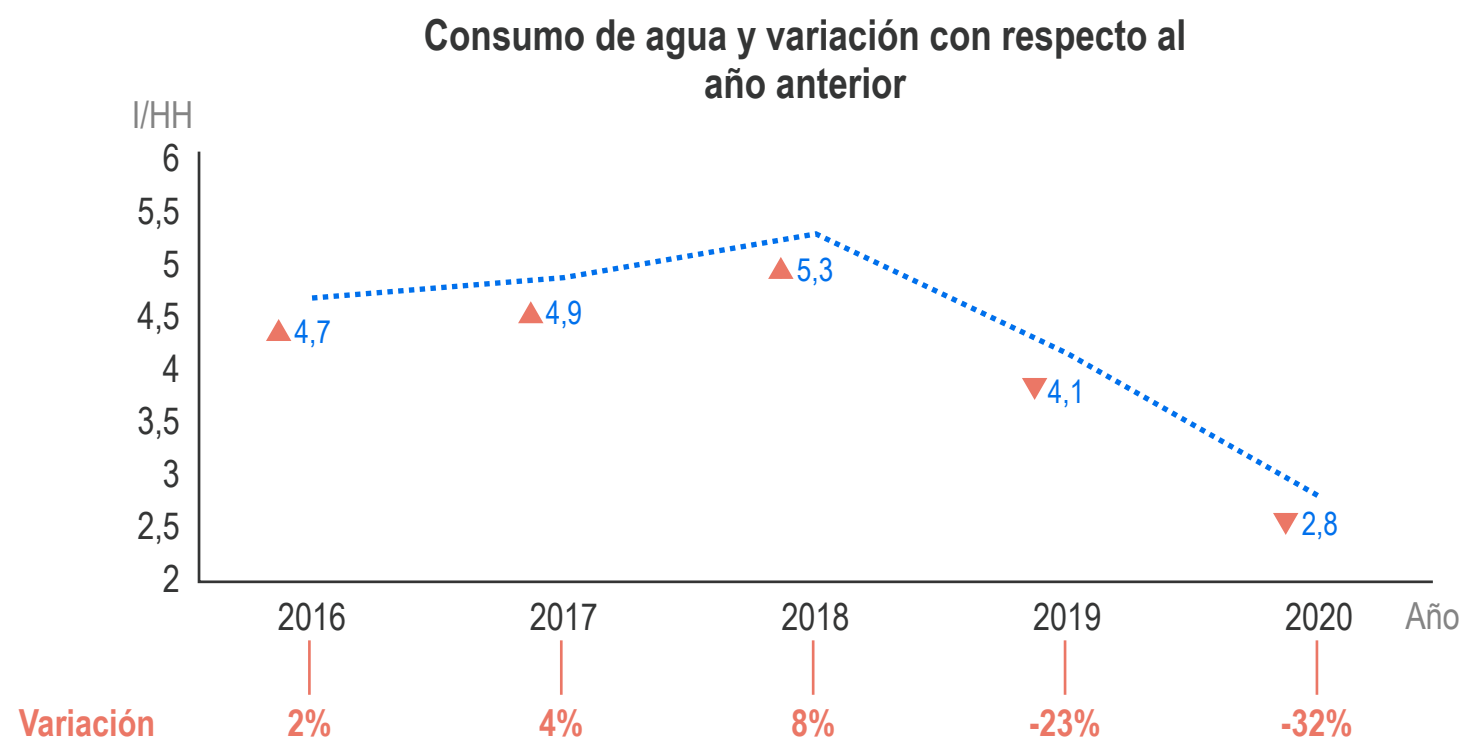


Consumo de energía



Se redujo el consumo de energía en un 3% con respecto al año anterior correspondiendo esto a la disminución en iluminación y computadores por el no uso de oficinas; aun sin trabajo presencial los grandes consumidores de energía requirieron operación normal (servidores, data center, UPS) y algunos computadores que se mantuvieron encendidos por operación remota.

Consumo de agua



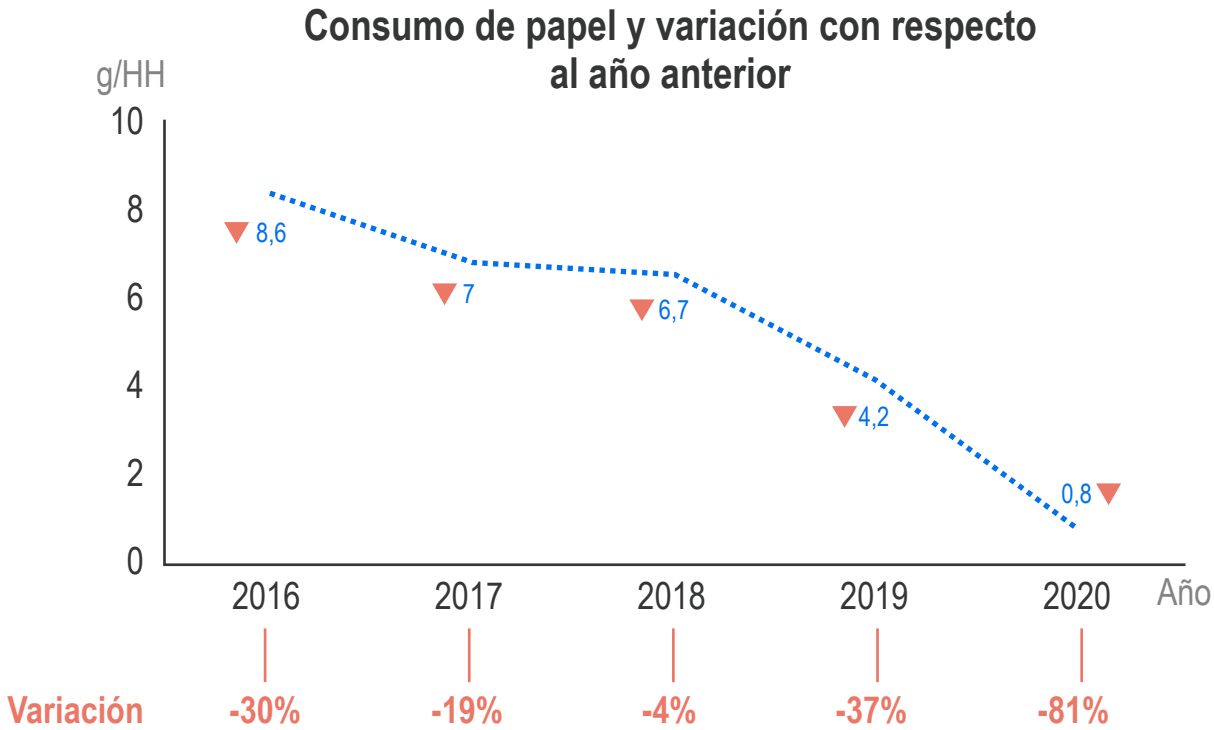
Se redujo el consumo de agua en un 32% con respecto al año anterior, dado que el 70% del año se trabajó virtualmente; el consumo de agua correspondió en su mayoría, al requerido en actividades del proyecto de eliminación del tanque de almacenamiento de agua del piso 20 y trabajos varios en las instalaciones.

Compromisos



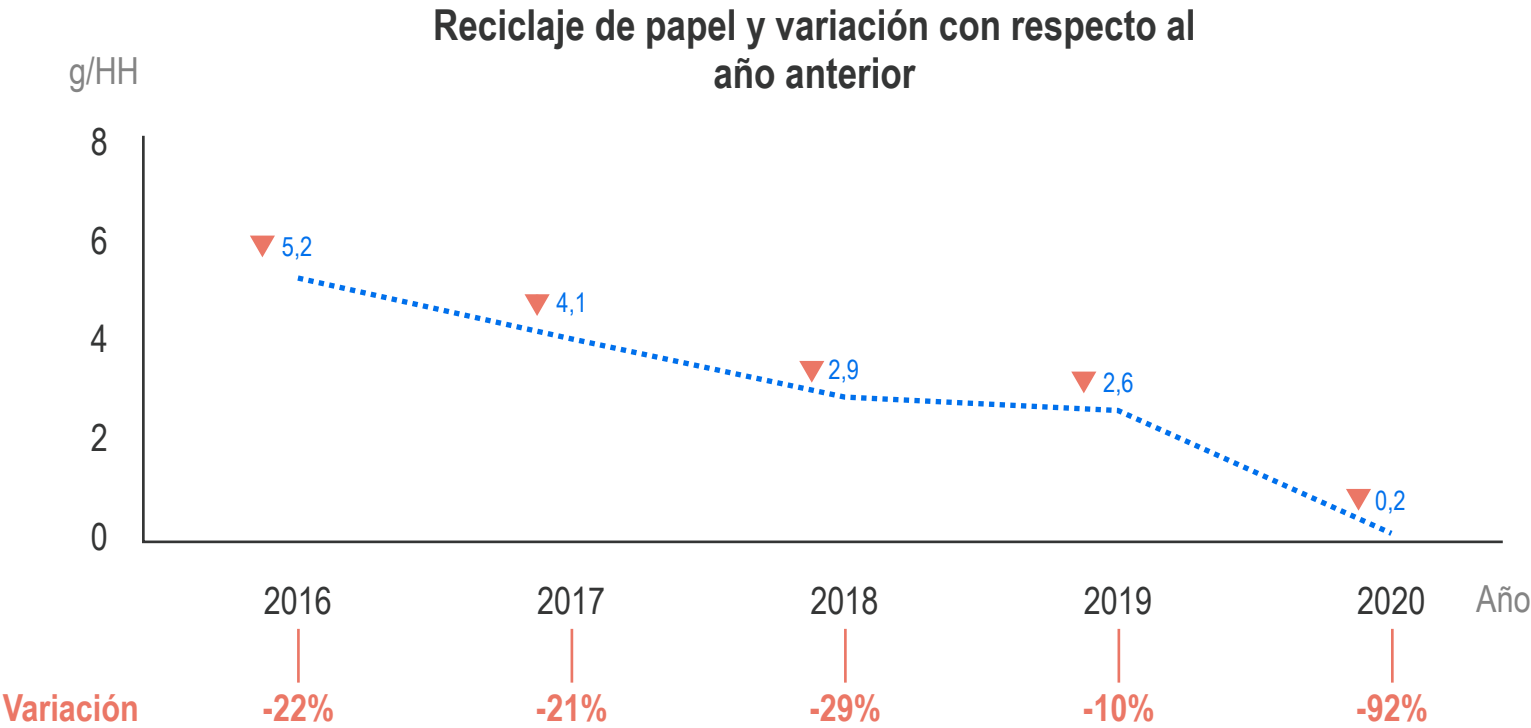
Volver al índice

Consumo de papel



Se redujo casi en su totalidad el uso de papel, dado que la mayoría de actividades se desarrollaron de manera virtual, obteniendo una reducción del 81% en el uso de este insumo.

Reciclaje de papel



Debido al bajo consumo de papel, el reciclaje del mismo se redujo considerablemente, el 12% de papel reciclado correspondió al papel usado en los primeros meses del año.

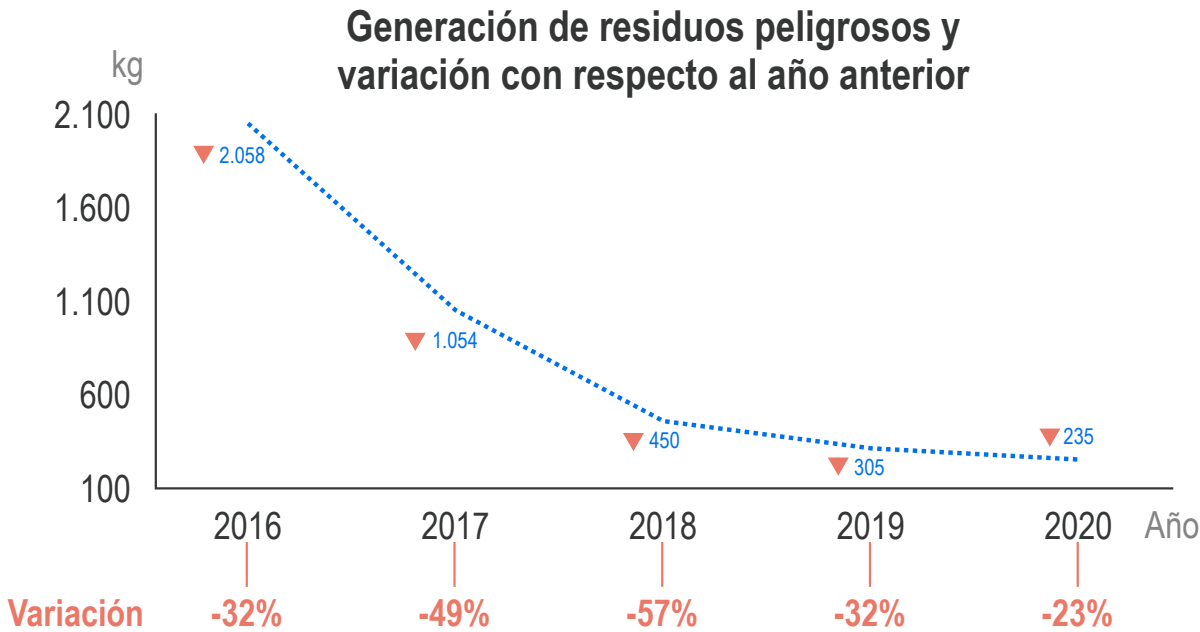


Compromisos



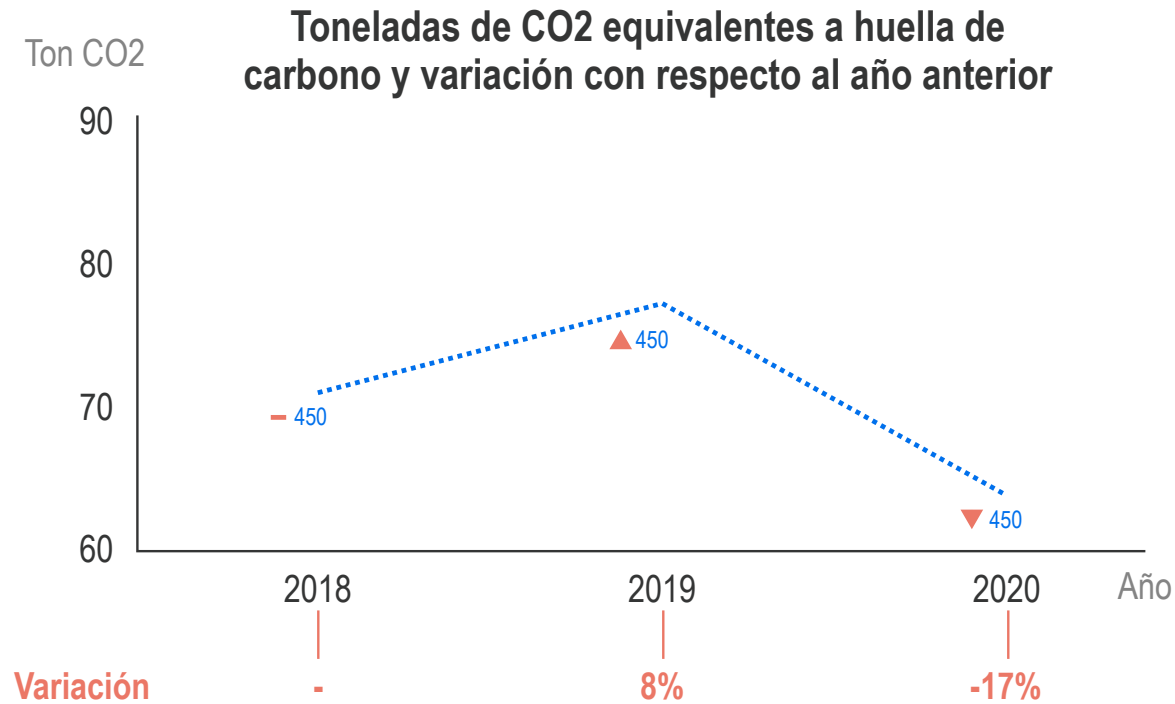
Volver al índice

Generación de residuos peligrosos



La generación de residuos peligrosos se redujo en un 23% correspondiente a la reducción de toner, residuos del consultorio y RAEE; se mantuvo la generación de desechos de bombillas dado el mantenimiento general de iluminación en todo el edificio y se incrementaron los residuos metálicos relacionados con partes de equipos que fueron dados de baja.

Huella de carbono



Como resultado del detalle de reducción de los impactos ambientales derivados de nuestra operación, como se detalló anteriormente, la huella de carbono se redujo en un 17%.

Vertimientos

Los vertimientos que generamos en nuestras instalaciones se relacionan con la actividad humana en el uso de oficinas y se clasifican como tipo doméstico; se estiman vertimientos del orden de 2249 m3, los cuales son vertidos al sistema de alcantarillado de la ciudad de Bogotá.

Compromisos



Volver al índice



En 2020 cumplimos con *Excelencia y Sólides en la Operación...*

En medio de la pandemia del Covid-19 la operación se desplazó a la modalidad de trabajo en casa, con altísimo compromiso de nuestra gente logramos adaptarnos a las nuevas circunstancias y completar todo el trabajo comprometido. Al finalizar el año superamos el presupuesto de horas-hombre trabajadas, cumpliendo con la promesa de ser aliados estratégicos de nuestros clientes.

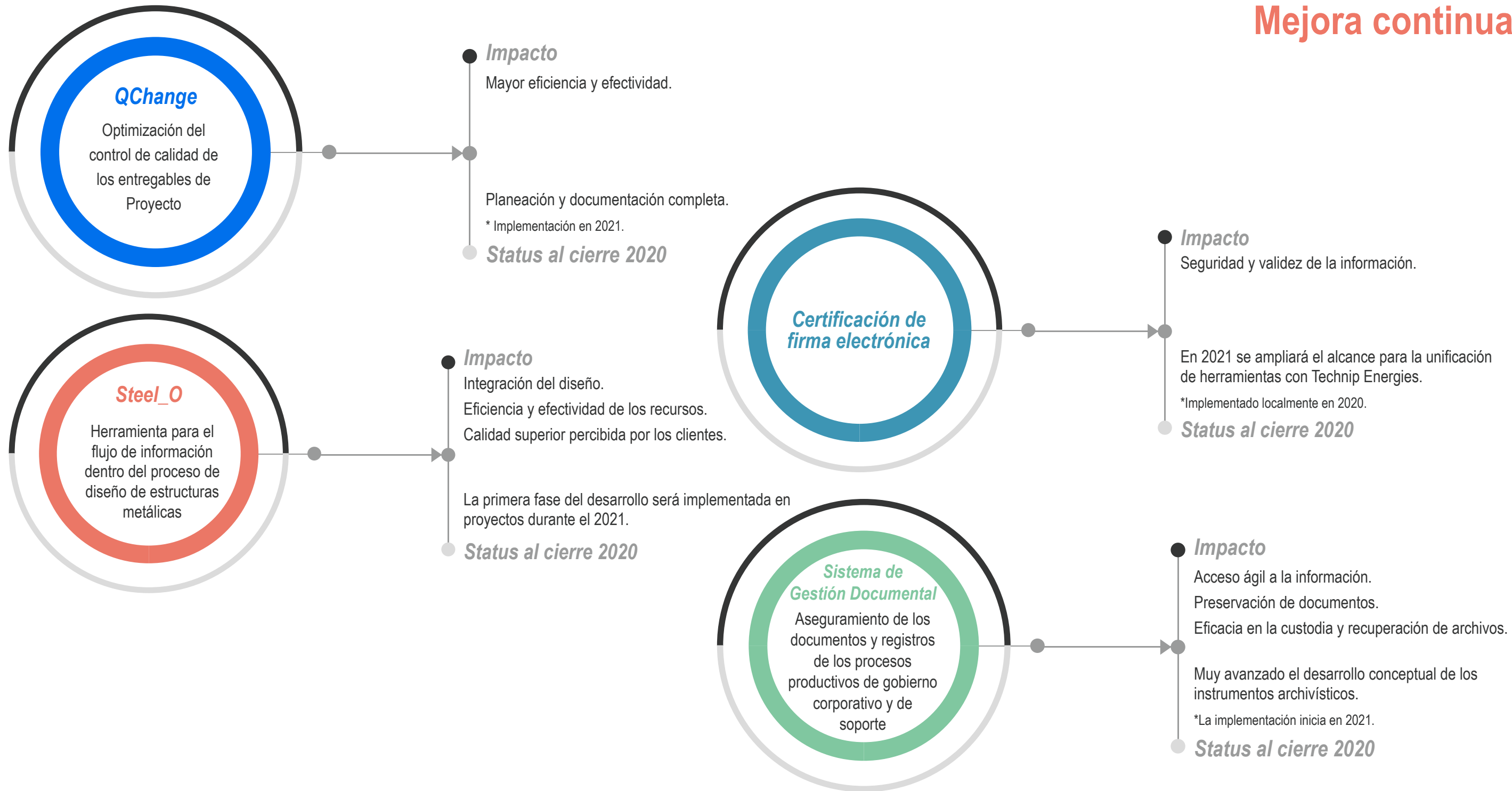
Inspirados en **retar lo convencional** dimos continuidad a iniciativas internas de innovación y emprendimos algunas nuevas para el mejoramiento continuo de nuestros servicios. A la par, continuamos acumulando experiencia en el uso de herramientas de modelamiento inteligente y estrategia de manejo datacéntrico para nuestros procesos de diseño e ingeniería.

Compromisos



Volver al índice 

Mejora continua



Compromisos

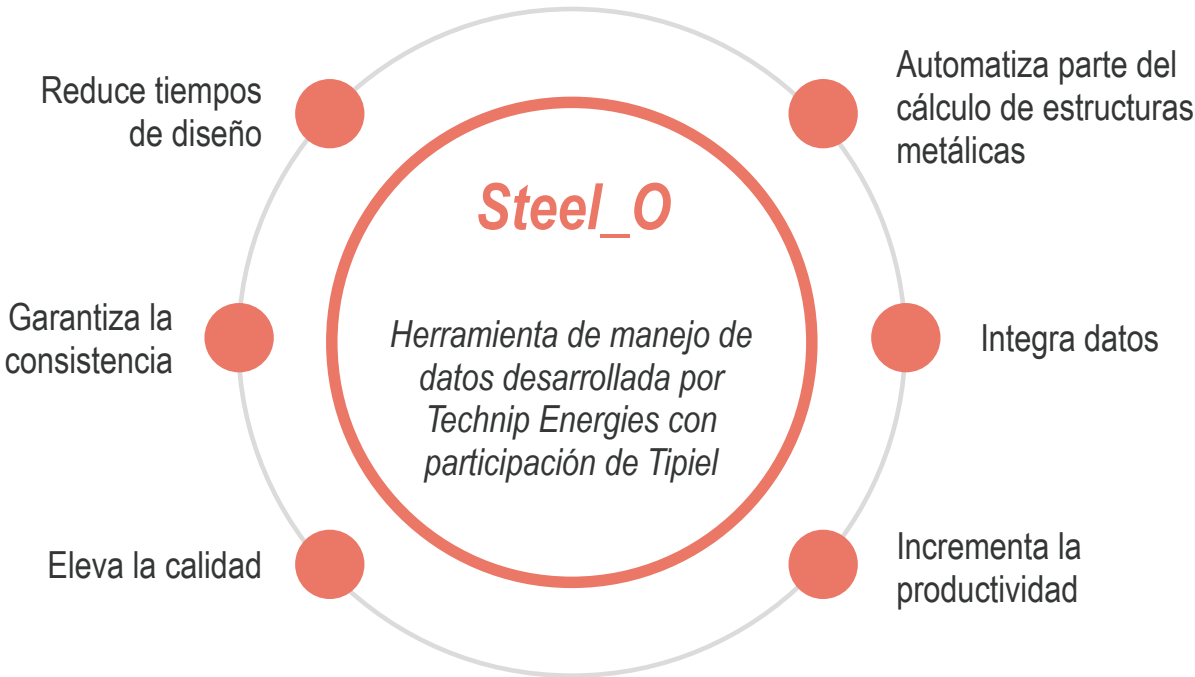


Volver al índice 

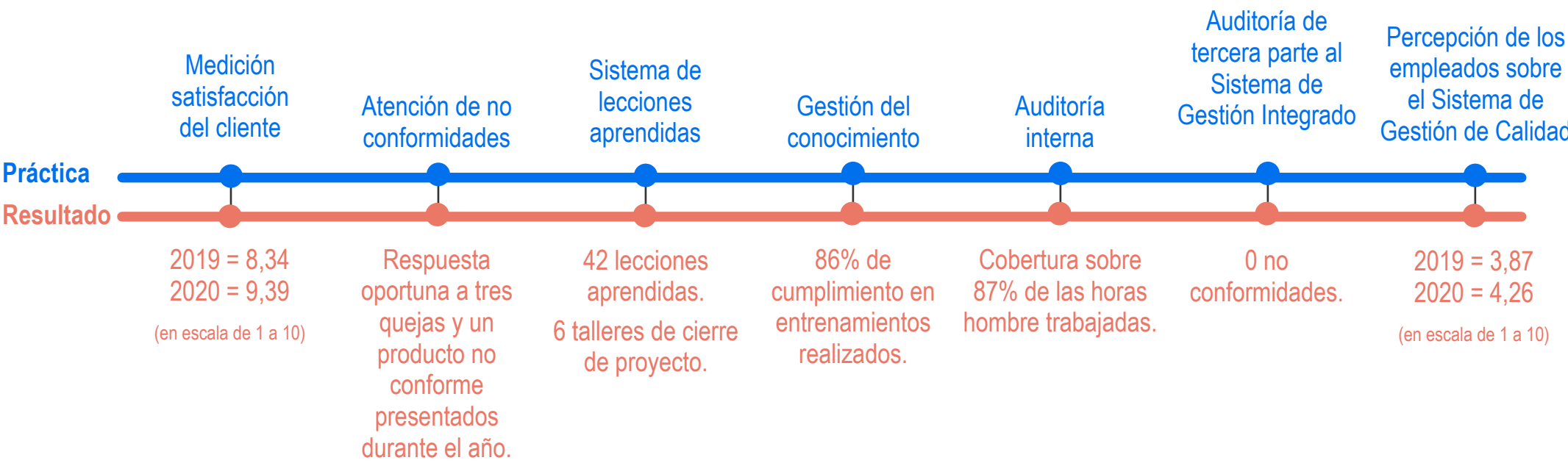
Integrar para el impacto...

“Buscamos grandes resultados para nuestros clientes pensando siempre en el futuro y aprovechando nuevas oportunidades”

Impactamos positivamente a clientes locales y extranjeros, a quienes pudimos apalancar en el logro de sus objetivos a pesar de la coyuntura, honrando el cumplimiento de otro componente esencial de nuestra política “aseguramos a nuestros clientes y socios toda nuestra competencia e inspiramos su confianza en todo momento”.



Calidad y satisfacción del cliente



Compromisos

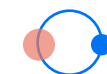


Volver al índice

- Las herramientas de trabajo virtual y modelamiento de ingeniería 3D resultaron eficaces para interactuar con clientes, proveedores y colegas de diferentes partes del mundo.



Ejecutamos proyectos tan importantes como la expansión de la Refinería de Midor en Egipto, la expansión de la Refinería de Neste en Singapur, la expansión de la Refinería de Motor Oil Hellas en Grecia, así como la Nueva Planta Sur Viejo para producción de Nitrato de Sodio en Chile.



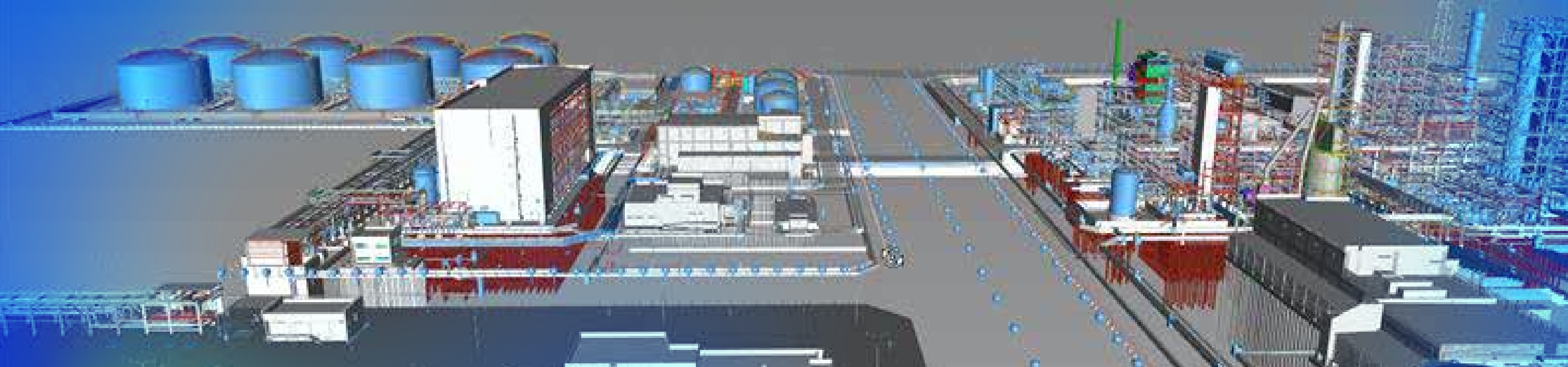
Durante el 2020 se incrementó la cantidad de centros operativos de Technip Energies con los que trabajamos. Ejecutamos con ellos el 85% del total de nuestra carga de trabajo en proyectos alrededor del planeta, con compañías como Technip Italy, Technip Claremont, Technip Stone & Webster Process Technology, Technip Houston y Technip France.



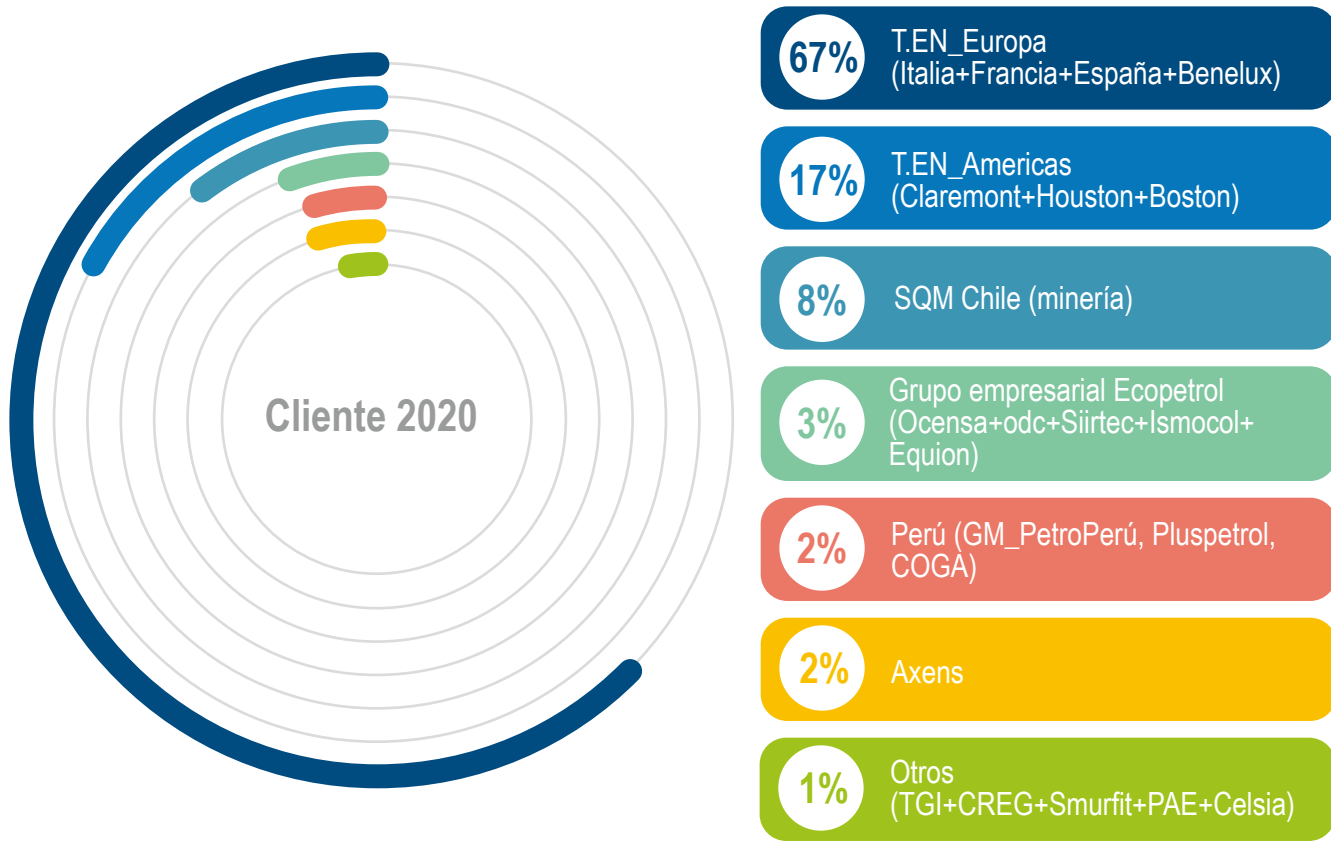
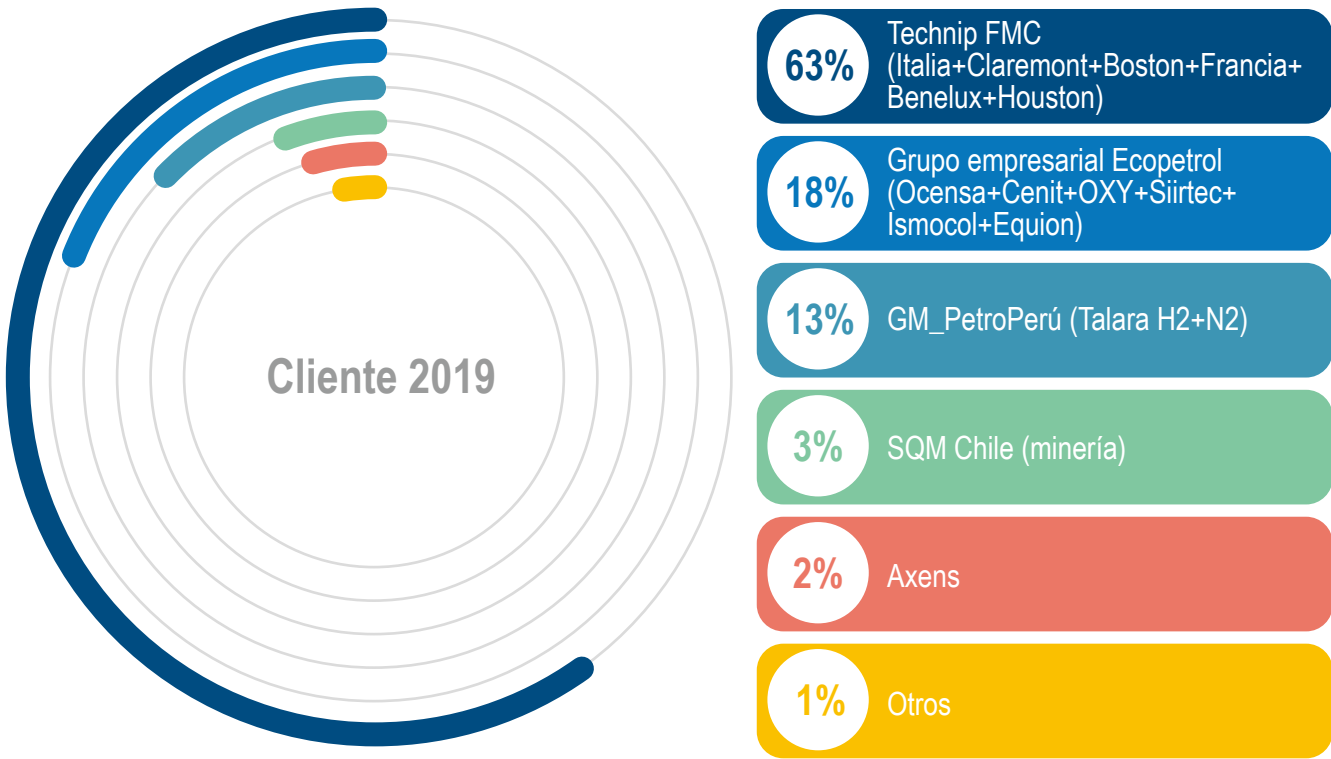
Compromisos



Volver al índice 



Aportamos nuestras capacidades en proyectos como New Naphtha Complex - Motor Oil (Hellas) Grecia, Ineos Project One en Bélgica, Assiut hydrocracking complex – Anopc en Egipto, ARB-GCEH Bakersfield Renewable Fuels Project en USA, GTL Proces-Greyrock, EBSM Project Shangdong Zhongtai China y Sunshine HDPE & LLDPE EPC en USA.



Compromisos



Volver al índice

Algunos de los proyectos desarrollados durante el 2020:

 Cliente	 Alcance	 País (ciudad)
T.EN Italy _ MOH	New Naphtha Complex - DED	Grecia (Corinto)
T.EN Italy_MIDOR	Interconnecting & Área Flare - DED	Egipto (Alejandría)
T.EN Italy_NESTE	Unidad Biodiésel - DED	Singapur (Singapur)
SQM	Unidad Nitrato de Sodio - DED	Chile (Sur Viejo)
T.EN Claremont	Q-Chem _ EPCm for 6th Ethylene Furnace - DED APCI_GCA - H2 Plant - DED PEMEX - Dos Bocas - H2 Units - DED ARB_GCEH - BKRF - Renewable Fuels	Qatar (Mesaieed) USA (Texas City) México (Paraíso) USA (Bakersfield)
Process Technology [PT] Process Design Package [PDP]	Axens - PDP Boston - PDP Benelux - PDP Houston - PDP	Varios



A nivel de Latinoamérica, servimos a clientes como SQM en Chile, Axens en los Estados Unidos, Pluspetrol & COGA en el Perú y PAE en Argentina. De igual forma en Colombia atendimos a Ocesa & ODC, empresas del Grupo Empresarial Ecopetrol, así como a TGI, Smurfit, la CREG y Celsia.

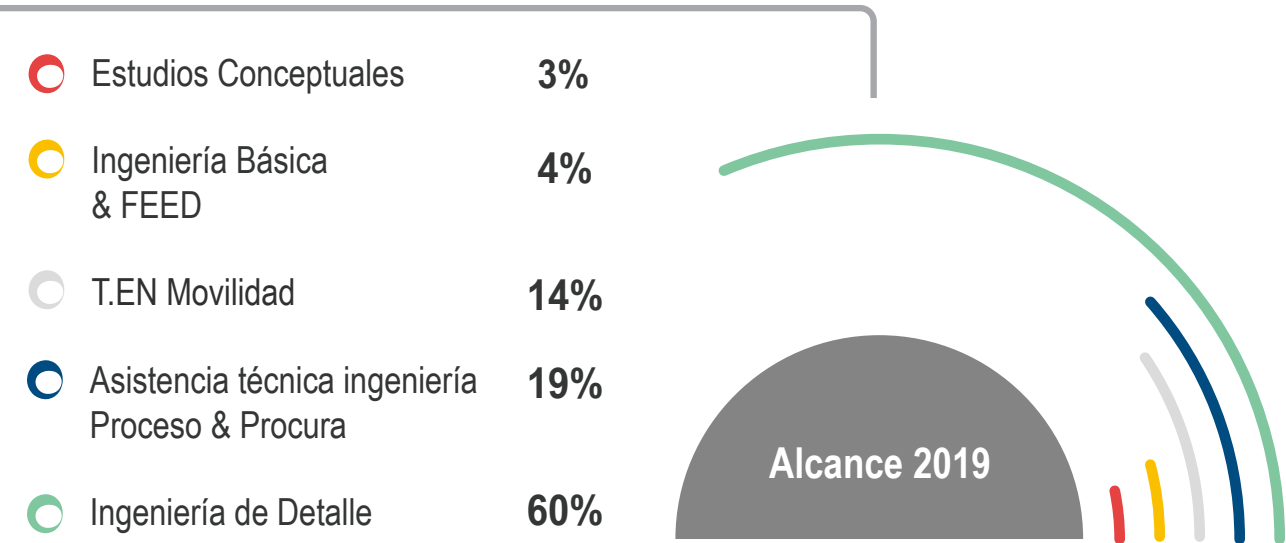
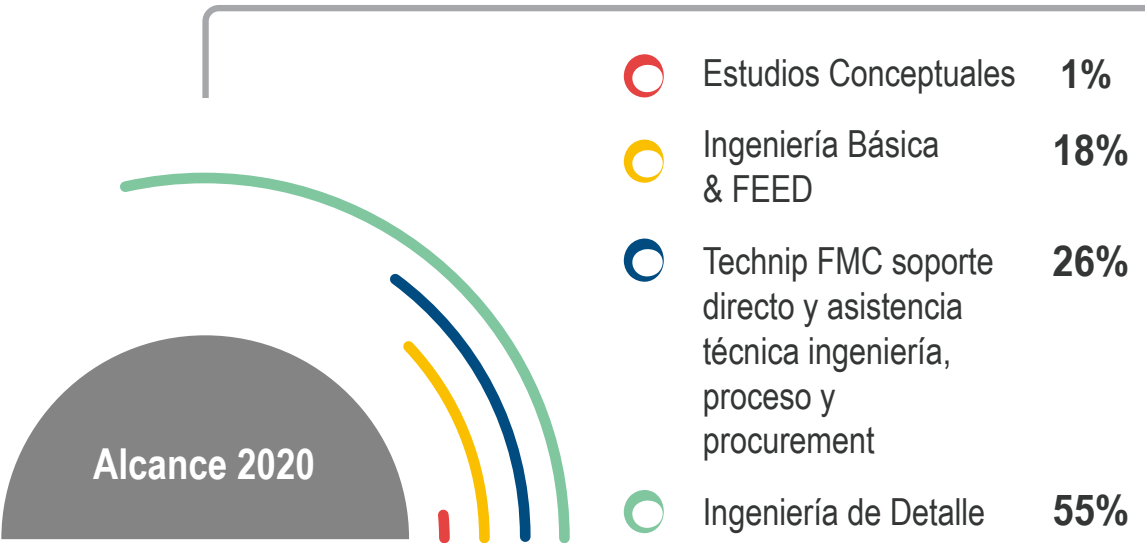


Compromisos



Volver al índice 

Tipo de servicios prestados



En la distribución del tipo de servicios prestados durante el 2020 predomina el desarrollo de ingenierías de detalle, seguido de los servicios de asistencia técnica y movilidades, que en conjunto crecieron un 7%, y en la tercera categoría más frecuente estuvieron los servicios para desarrollo de ingeniería básica & FEED, que comparativamente con el año 2019 se redujeron un 14%. Por su parte, los estudios de factibilidad e ingeniería conceptual crecieron un 2%.

Nos mantendremos durante el 2021 en la búsqueda de mayor diversificación de clientes, atentos a la evolución del entorno y preparándonos para los diferentes escenarios previsibles. Nuestras expectativas incluyen continuar consolidándonos como un centro de ingeniería de alto valor para el grupo, bajo la nueva organización del área Américas, liderada a nivel regional por Technip Energies Houston.



Compromisos



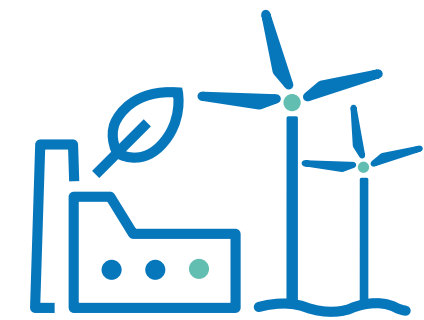
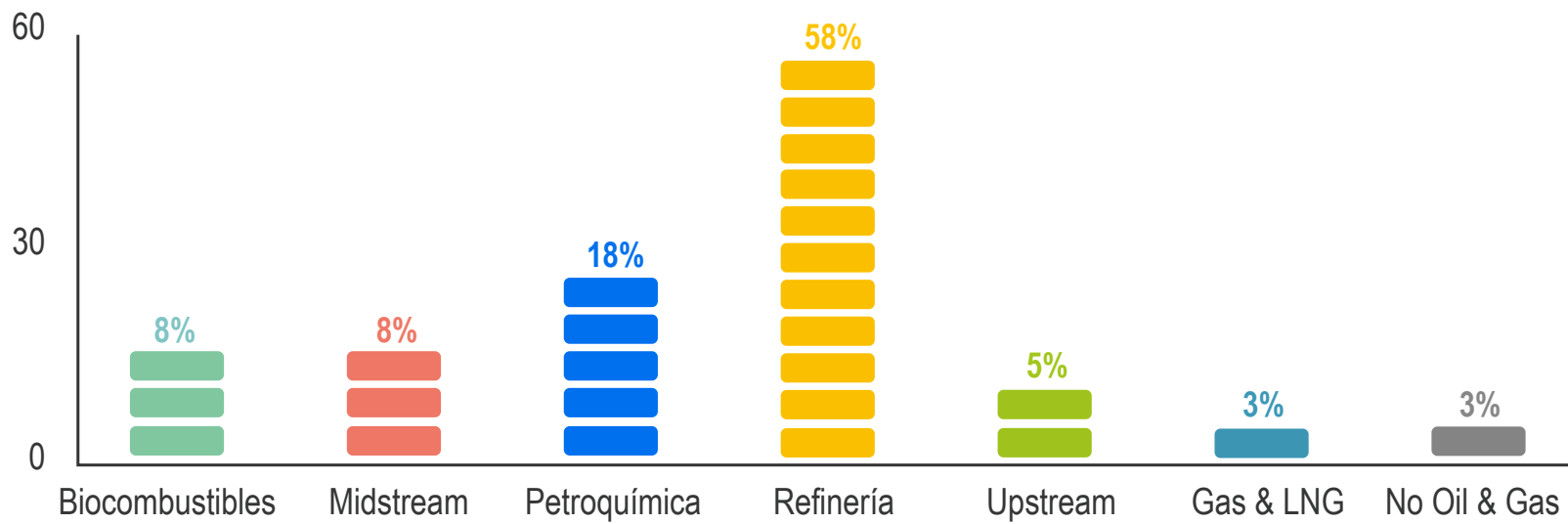
Volver al índice



En Latinoamérica seguiremos de cerca la reactivación de países como Argentina, Chile y Perú, en particular sobre sus planes de desarrollo de la industria del Oil & Gas, transporte de hidrocarburos, petroquímica y el prometedor mercado de la **transición energética hacia la generación de energías más limpias, incluyendo los bio combustibles, la descarbonización de combustibles, la captura de CO2, hidrógeno y energías verdes.**

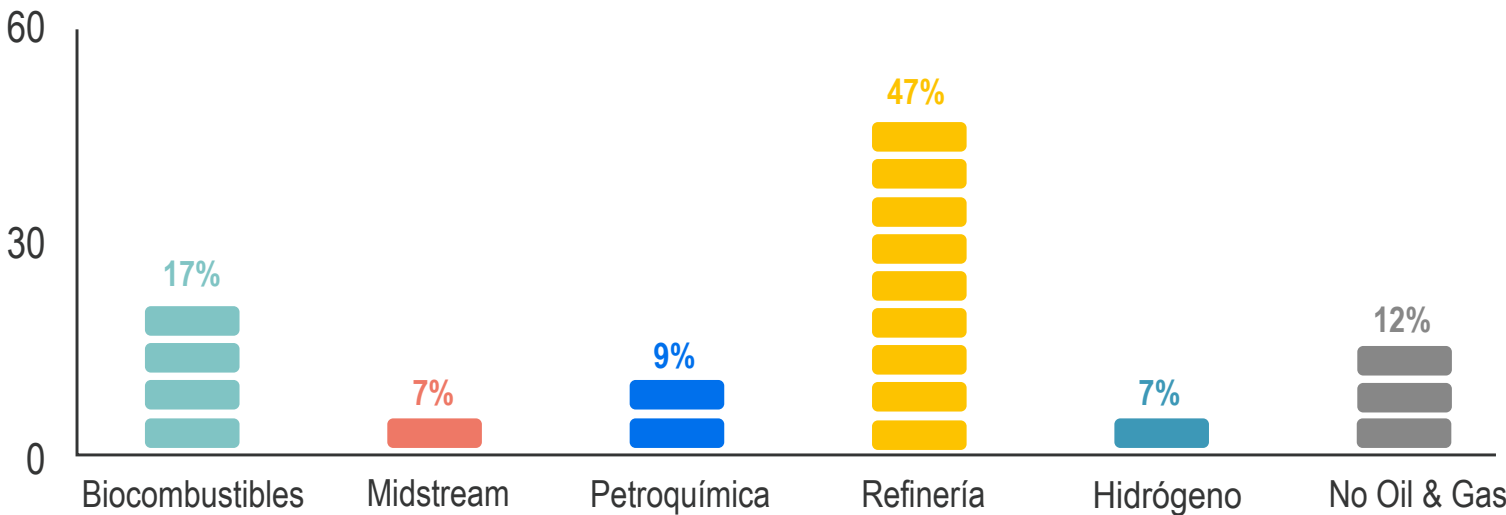
Diversidad proyectos ejecutados – Grupo tecnológico

Grupo Tecnológico 2019



Si bien buena parte de nuestra experiencia pertenece al sector Oil & Gas, esta tiene aplicación a múltiples sectores industriales y grupos tecnológicos. Del total de proyectos ejecutados en el 2020, el 17% pertenece al grupo industrial de biocombustibles y un 12% adicional a proyectos clasificados como “NO Oil & Gas”, que comprende proyectos de minería y generación.

Grupo Tecnológico 2020



Compromisos



Volver al índice



Gestión de riesgos

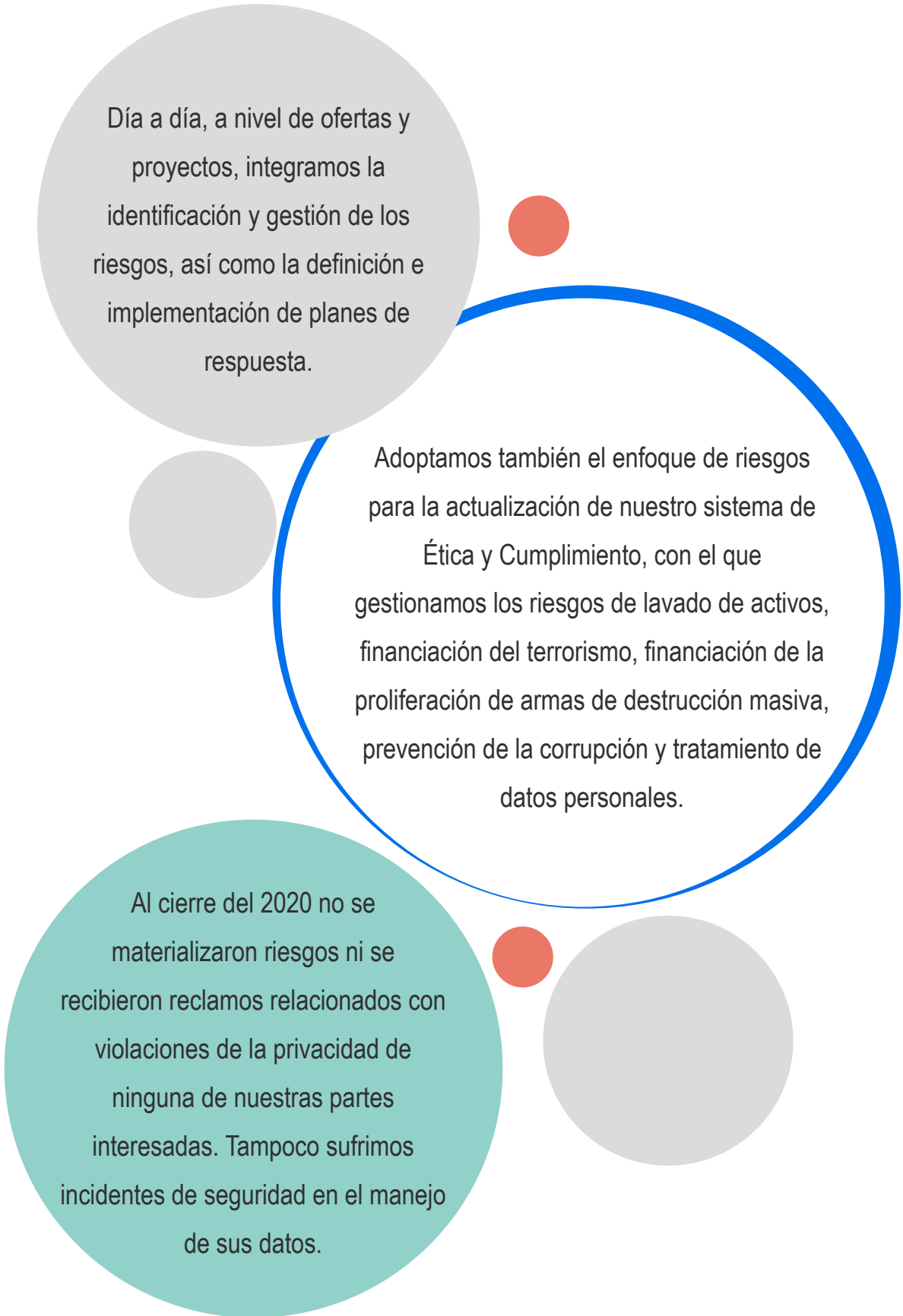
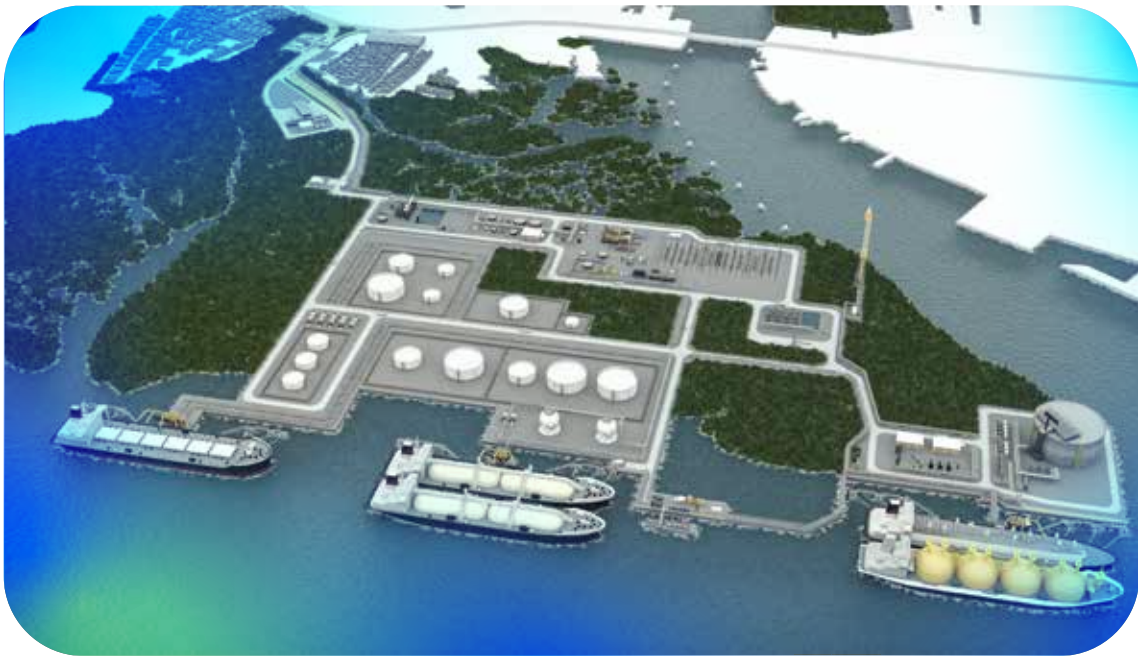
La gestión de riesgos en Tipiel S.A. ha venido madurando progresivamente hasta hacer parte de la cultura organizacional.

Ahora más que nunca valoramos este enfoque de gestión, así como el compromiso de nuestros equipos de trabajo, sin los que difícilmente hubiéramos manejado los importantes retos a los que nos venimos enfrentando desde la declaración, en marzo de 2020, de la emergencia sanitaria por el Covid-19.



Fue precisamente a partir de la definición de la metodología de la Gestión de Continuidad del Negocio (Business Continuity Management – BCM), la cual habíamos completado en el año 2019, que reaccionamos de manera eficaz y eficiente con medidas para atender los cambios.

Las acciones definidas por la gerencia de la compañía permitieron, con un mínimo impacto inicial, recuperar en cuestión de semanas la estabilidad de la operación. Esto le permitió a Tipiel satisfacer las necesidades de los clientes y cumplir los compromisos contractuales y financieros.



Compromisos



Volver al índice 



Construcción de paz, desarrollo y respeto de los derechos humanos

En el 2020 Tipiel, como muchas de las empresas nacionales y del mundo, debió enfocar esfuerzos y tomar decisiones para gestionar la crisis del Covid-19 con la menor afectación posible a las partes interesadas.

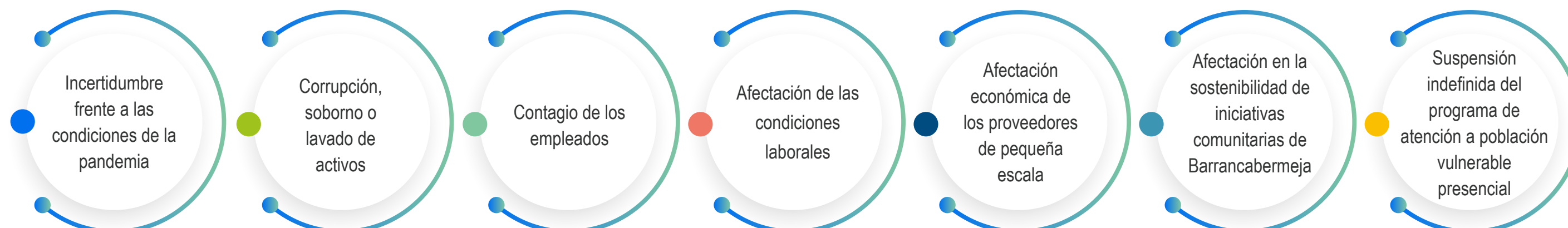
La gestión de riesgos impuestos por la pandemia consideró las recomendaciones al sector empresarial publicadas por el Instituto de Derechos Humanos y Empresas¹ (IHRB por las siglas en inglés, CREER en Colombia), así como los insumos que brinda la herramienta VENCER desarrollada por la Fundación Ideas para la Paz (FIP), Pacto Global Red Colombia y Guías Colombia.



Compromisos



Riesgos por el Coronavirus



Volver al índice



Gestión

Incertidumbre frente a las condiciones de la pandemia

- 1 Comité Covid
- 2 Comunicación asertiva

Contagio de los empleados

- 1 Bioseguridad
- 2 Aislamiento físico
- 3 Atención médica
- 4 Bienestar
- 5 Cumplimiento legal

Corrupción, soborno o lavado de activos

- 1 Procedimientos
- 2 Gestión de riesgos y controles

Afectación de las condiciones laborales

- 1 Gestión comercial
- 2 Bienestar
- 3 Salud y seguridad en el trabajo
- 4 Garantías laborales
- 5 Tecnología

Afectación económica de los proveedores de pequeña escala

- 1 Gestión de proveedores

Afectación en la sostenibilidad de iniciativas comunitarias de Barrancabermeja

- 1 Gestión con las Entidades Sin Ánimo de Lucro (ESAL)

Suspensión indefinida del programa de atención a población vulnerable presencial

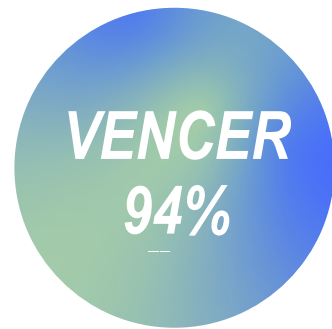
- 1 Jornada de solidaridad
- 2 Aportes voluntarios
- 3 Subsidios

Compromisos



Volver al índice





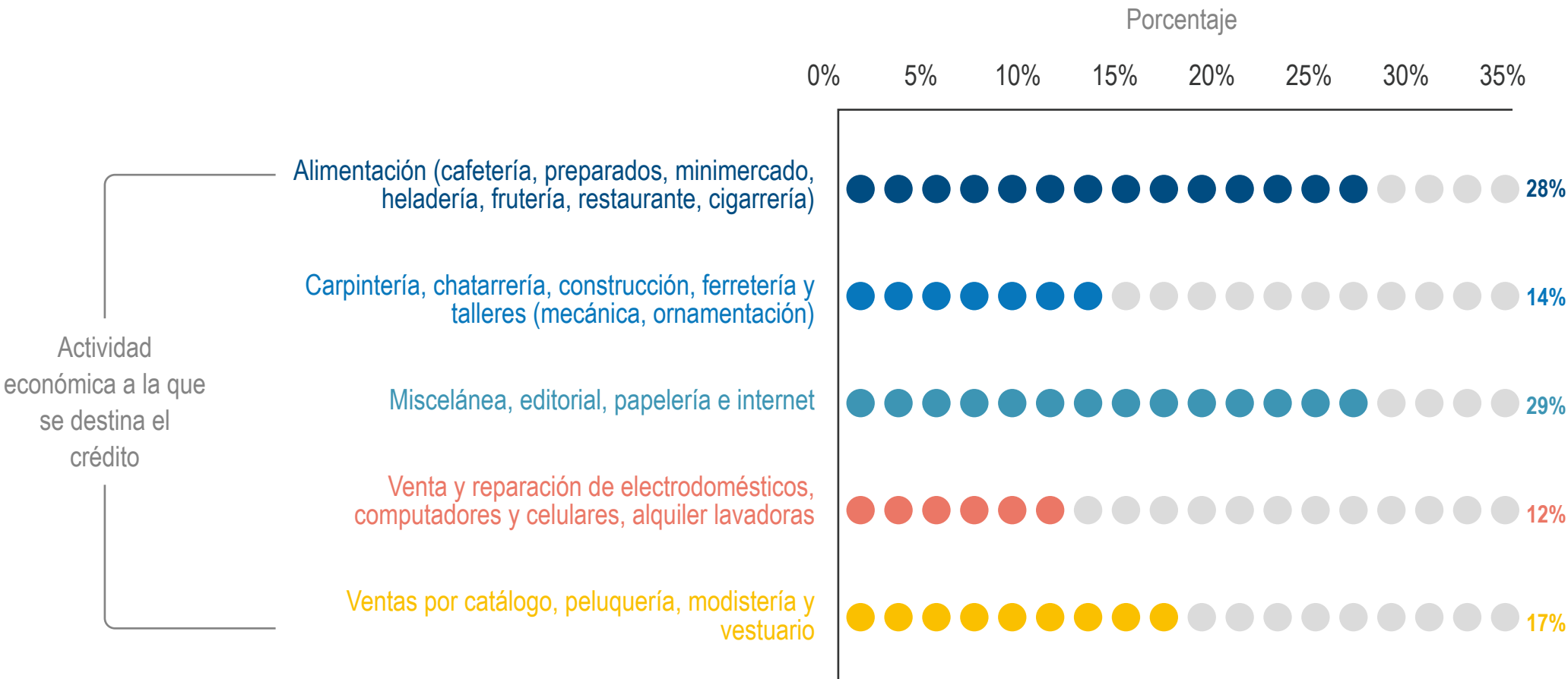
El resultado del autodiagnóstico con base en los 81 indicadores de la herramienta VENCER arrojó un cumplimiento del 94%, que refleja una conducta empresarial responsable en la gestión de la pandemia.

Construcción de paz y desarrollo

Iniciativas que aportan a la paz y al desarrollo

Las líderes de la Asociación para el Desarrollo Comunitario Merquemos Juntos (ADC Merquemos Juntos) dieron continuidad al legado de doña Guillermina Hernández, quien falleció en enero del 2020.

Con el mismo tesón y persistencia, ahora Gladys, Yamile, Lucía y muchas más mujeres ejemplares, heredaron las riendas de Merquemos Juntos para esforzarse trabajando tanto por sus familias, como por superar las dificultades y mantener la oferta de servicios comunitarios de la asociación.



El Fondo de microcréditos, al cual Tipiel aporta cada año, continúa como una fuente de recursos para aquellas iniciativas de pequeña escala que no tienen acceso a créditos de la banca comercial.

Compromisos



Volver al índice





La vida cultural y económica del **Centro Cultural Horizonte Ciudadela Educativa** se vio afectada por la pandemia. La cuarentena y el aislamiento físico incidieron en una menor dinámica de las actividades, por lo cual el grupo de trabajo que permaneció en el centro se redujo sustancialmente, aunque realizó aportes solidarios a los integrantes que debieron quedarse en sus hogares.

Con ingenio y capacidad de reacción oportuna quienes pudieron albergarse en las instalaciones, innovaron en la preparación de alimentos como pizzas y panes artesanales para distribuirlos a domicilio, invirtiendo los recursos aportados por Tipiel en materia prima y capital de trabajo para sobrellevar la crisis. En los aspectos culturales, “...se creó colectivamente la obra de teatro que se presentó virtualmente en el IV Festival Internacional de Teatro - Laboratorio de Paz en el marco de la celebración de los 25 años de la Consulta Popular de Aguachica como referente de construcción de paz”, cuenta Sorangel Correa Arciniegas, la representante legal de la corporación.

Emprendimientos como estos contribuyen a dinamizar las economías populares de Barrancabermeja y a generar ingresos básicos a un núcleo poblacional afectado por el desempleo y los efectos del Covid-19.

Gestión interinstitucional

Tal como se había definido el año anterior, en el grupo de trabajo de derechos humanos del sector de hidrocarburos liderado por la Agencia Nacional de Hidrocarburos, la Asociación Colombiana del Petróleo, Campetrol, la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales, y el Ministerio de Minas y Energía, se estableció un plan de trabajo, el cual se concentró en desarrollar un proceso de capacitación sobre la debida diligencia empresarial en derechos humanos.

Formación en debida diligencia de derechos humanos

- Fundamentos de la debida diligencia
- Los principios rectores
- La debida diligencia para la gestión responsable de la protesta social
- La integración de la debida diligencia en la cadena de suministro
- La debida diligencia empresarial en derechos humanos con pueblos indígenas

Compromisos



Volver al índice 

Gestión colectiva para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y enriquecimiento de nuestro Sistema de Responsabilidad Social Empresarial.



Tipiel es miembro fundador de la **Corporación Reconciliación Colombia**, con la cual trabaja en pro de los procesos territoriales de reconstrucción del tejido social y de fortalecer oportunidades de cambio a las comunidades afectadas por el conflicto.



Con la participación en la **Fundación Empresarios por la Educación**, nos interesa apoyar a la comunidad de expertos que entiende la educación como un eje transformador, fundamental para generar conocimiento y oportunidades para el cierre de brechas, la inclusión social y el desarrollo.



Con una doble perspectiva de trabajo conjunto y promoción de los ejes de gestión de la responsabilidad corporativa, Tipiel tiene participación en diversos comités liderados por la **Andi**, entre los cuales se encuentran el de derechos humanos, arquitectura social, talento humano y más recientemente en el de equidad de género. Precisamente este último tema, ha sido declarado como de interés fundamental para la empresa y será fortalecido en la gestión interna de la compañía.



Compromisos

- Participamos en los talleres liderados por entidades especializadas como la Fundación Ideas para la Paz, el equipo de la Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales del Ministerio de Minas y Energía, Usaid y la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos.



Volver al índice



La gestión de los derechos humanos continúa su curso en la compañía. Trabajamos en el mejoramiento de nuestras capacidades internas para abordar el tema y la participación en iniciativas que gestionan conocimiento y promueven las mejores prácticas.



Guías Colombia en Empresas, derechos humanos y derecho internacional humanitario

Nuestra membresía en Guías Colombia desde el año 2006, se fortalece de manera continua.

La Secretaría Técnica en manos de la Fundación Ideas para la Paz, ejerce un excelente rol para que los representantes de los **cuatro pilares**: estado, organizaciones de la sociedad civil, empresas y organismos multilaterales, podamos avanzar y fortalecer la conducta empresarial responsable.



LOGROS

El grupo de gobernanza del cual Tipiel hizo parte, concluyó y divulgó el 20 de junio de 2020, el *documento interno* para formalizar las reglas de participación en la iniciativa multiactor.

Elaboramos la Guía Colombia de Debida Diligencia en Derechos Humanos para el Relacionamento con Comunidades.

Internamente habíamos avanzado en el proceso de implementación de la Guía Colombia de Trabajo Decente, con la aplicación de la herramienta de autodiagnóstico y el establecimiento del plan de cierre de brechas. El próximo año será implementado el plan de cierre para la Guía de trabajo decente y se aplicará la herramienta de autodiagnóstico para la ejecución de una nueva Guía Colombia.

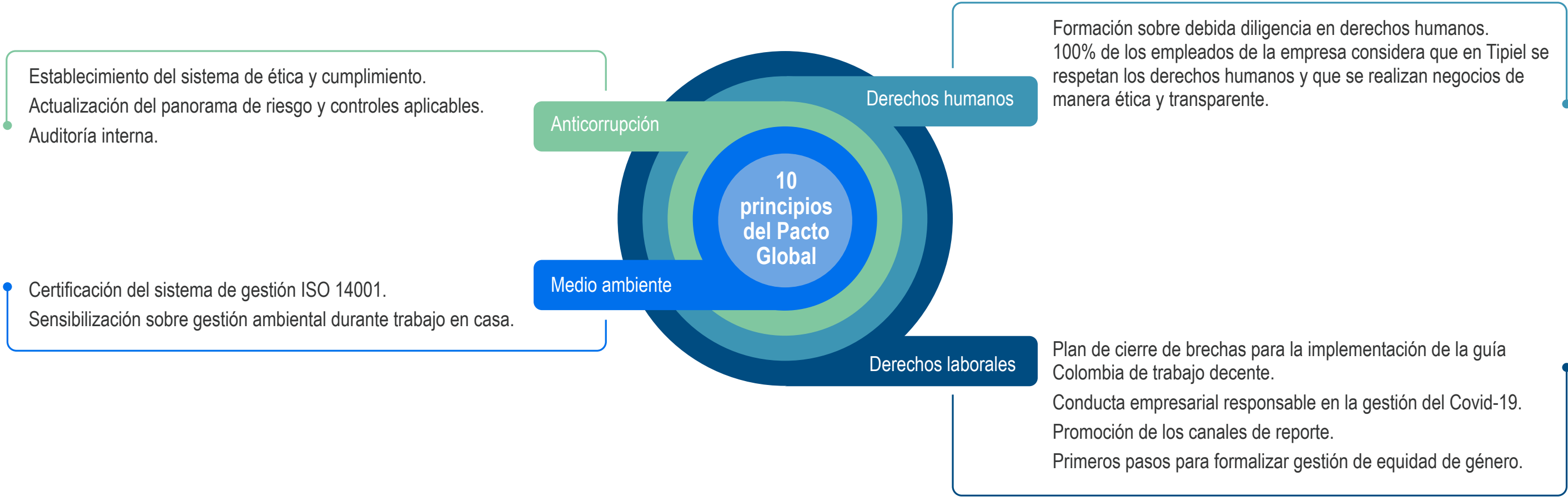
Compromisos



Volver al índice

Pacto global

En relación con el comunicado de progreso (COP) sobre la gestión de los 10 Principios del Pacto Global, vale resaltar los elementos presentados en la ilustración.



Compromisos



Volver al índice 



Alianza con proveedores

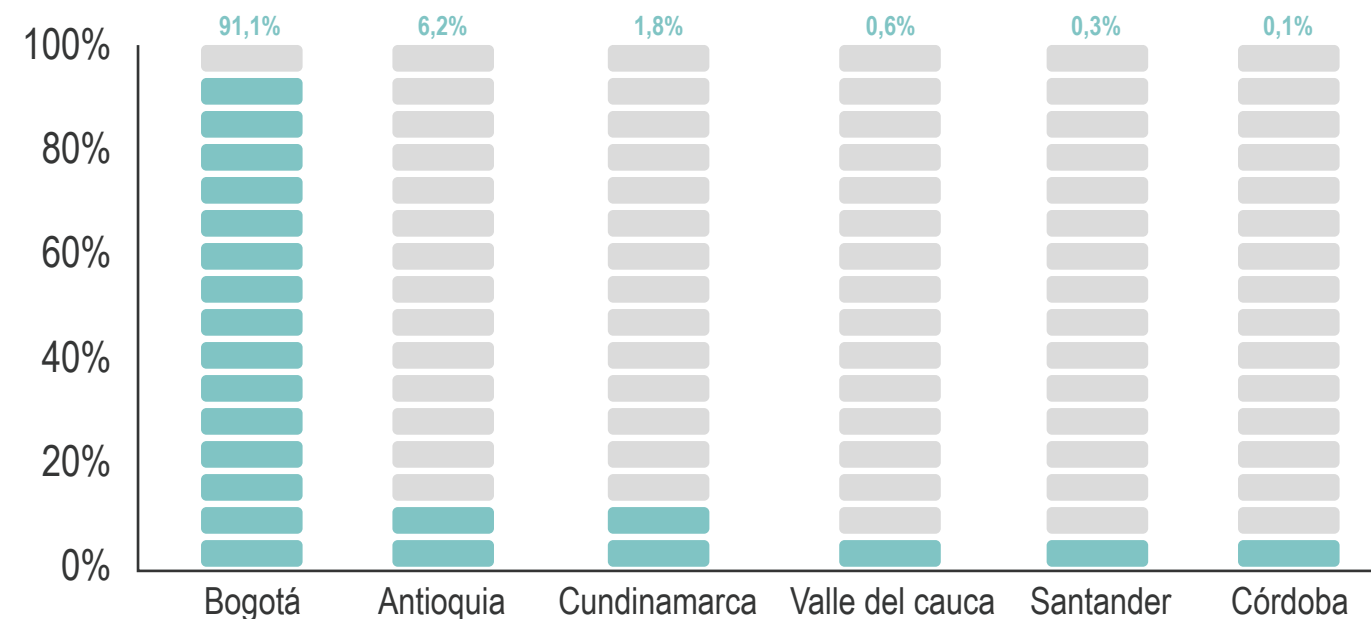
Relaciones respetuosas y eficientes

Por la naturaleza de Tipiel, nuestra cadena de suministro está integrada por proveedores de servicios, principalmente para atender necesidades administrativas, de gestión humana y de tecnología e informática.

Durante el 2020, por restricciones de movilidad inherentes a la crisis sanitaria, disminuyó la demanda de servicios relacionados con viajes y transporte, así como de servicios técnicos en las regiones.

Realizamos pagos a un total de 231 proveedores, con los que hicimos negocios por valor de 18.200 millones de pesos.

Compras nacionales por departamento



Proveedores por categoría de productos y servicios comprados

- 6% Viajes y transporte
- 7% Consultoría e ingeniería
- 19% Tecnología e informática
- 30% Gestión humana
- 38% Administrativos

Bogotá continuó siendo la ciudad en donde realizamos el mayor porcentaje de las compras y contrataciones, concentrando el **91% del monto total**. El porcentaje restante de las compras realizadas en Colombia se distribuye entre los departamentos de Antioquia, Cundinamarca, Valle del Cauca, Santander y Córdoba.



Compromisos



Volver al índice

A través del establecimiento de procedimientos documentados mantenemos prácticas para la transparencia en los procesos de selección y contratación de proveedores. Durante el 2020 actualizamos la manera de llevar a cabo ciertas fases del proceso de contratación e introdujimos cambios para disminuir los tiempos y recursos, en beneficio nuestro, de nuestros clientes y proveedores.

Redefinimos la segmentación de proveedores para efecto de la aplicación de controles y debida diligencia, en función de los riesgos inherentes a cada uno de los cuatro (4) segmentos establecidos. Este trabajo nos permitió identificar mejoras requeridas en nuestro sistema de facturación, cuya implementación esperamos iniciar en el 2021.

Hemos encontrado beneficios en la suscripción de acuerdos de precios con vigencia de hasta dos años para la contratación de empresas de auditoría externa, empresas para la recolección de residuos de especial disposición, suministro de software, entre otras. Bajo esta estrategia hay beneficios tanto para Tipiel, que optimiza la frecuencia del proceso administrativo, como para el proveedor que puede realizar su planeación en un escenario de demanda con menor incertidumbre.

Actualizamos el alcance del procedimiento de compras menores, dando preferencia a la suscripción de acuerdos de precios, para eliminar el manejo frecuente de efectivo, que representaba un riesgo para quienes administraban estos recursos. A la postre, esto ha estrechado las relaciones de confianza con proveedores cercanos a nuestra sede.

A nivel contractual, continuamos mejorando el establecimiento de obligaciones para que nuestros proveedores repliquen a sus trabajadores condiciones de empleo formal, protección, salud y seguridad en el trabajo, eliminación del trabajo infantil, respeto a los derechos humanos, promoción de la integridad y adecuado manejo de la confidencialidad y tratamiento de datos personales.

Los proveedores, como todas nuestras partes interesadas, tienen acceso libre al Código de Conducta Empresarial, así como a los canales establecidos para consultas y denuncias, bajo garantías de confidencialidad y no retaliación.



Compromisos



Volver al índice



Contratación local de bienes y servicios

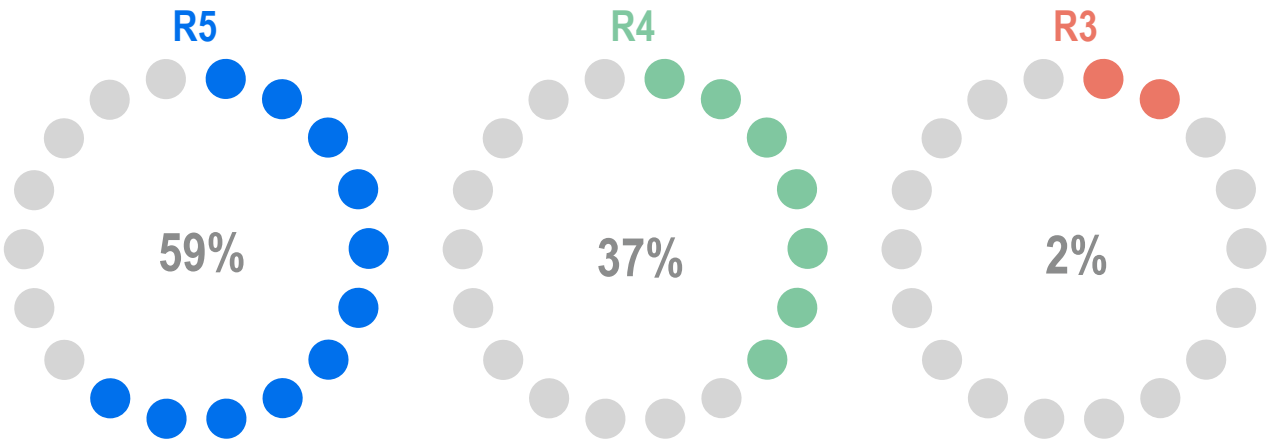
Compartimos el propósito de nuestros clientes al maximizar la contratación y compras locales, tanto de mano de obra como de productos y servicios. En el 2020, las compras a nivel regional disminuyeron debido a las restricciones de la crisis sanitaria, que obligaron a reducir de manera significativa nuestra actividad en campo, en donde Tipiel suele tener mayores requerimientos de contratación local.



Desempeño proveedores

- R3 Desempeño medio
- R4 Desempeño alto
- R5 Desempeño muy alto

Evaluación de desempeño de proveedores



Compromisos



Volver al índice



CONTENIDOS GRI

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, 10
102-3	Ubicación de la sede		Perfil de la compañía	x		65
102-4	Ubicación de las operaciones		Perfil de la compañía - Excelencia y solidez en la operación	x	8	8, 45
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, 11
102-7	Tamaño de la organización		Perfil de la compañía - Excelencia y solidez en la operación - Anexo Indicadores laborales	x	8	12, 47
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores		Perfil de la compañía - Trabajo decente - Anexo Indicadores laborales	x	8	12, 47
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		5, 57
102-11	Principio o enfoque de precaución	No procede	Contenido GRI	x		61
102-12	Iniciativas externas		Perfil de la compañía			54
102-13	Afiliación a asociaciones		Perfil de la compañía			14
Estrategia						
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones		Declaración del Gerente General	x		5
102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades		Declaración del Gerente General - Perfil de la compañía			5
Ética e integridad						
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta		Perfil de la compañía	x	16	9
102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas		Perfil de la compañía	x	16	16
Gobernanza						
102-18	Estructura de gobernanza		Perfil de la compañía			15
102-21	Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales		Sobre este informe			20
102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités		Perfil de la compañía			15
102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno		Perfil de la compañía			15
Prácticas para la elaboración de informes						
102-40	Lista de los grupos de interés		Sobre este informe	x		19
102-41	Acuerdos de negociación colectiva	No hay convenios colectivos	Contenido GRI	x		61



Contenidos
GRI



Volver al índice



Contenido GRI		Comentarios	Referencia	Pacto global	ODS en Tipiel	Página	
102-42	Identificación y selección de grupos de interés	No se han presentado problemas en los procesos de participación de los grupos de interés.	Sobre este informe	x		20	
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés		Sobre este informe	x		20	
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados		Contenido GRI	x		14, 43	
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 discriminada por entidades	Perfil de la compañía			13	
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	No hubo cambios que implicaran reexpresiones de la información	Sobre este informe			21	
102-47	Lista de los temas materiales		Sobre este informe			20	
102-48	Reexpresión de la información		Sobre este informe - Contenido GRI			21	
102-49	Cambios en la elaboración de informes	No hubo cambios en el alcance	Sobre este informe			21	
102-50	Periodo objeto del informe	Diciembre del 2019	Sobre este informe	x		21	
102-51	Fecha del último informe		Sobre este informe			21	
102-52	Ciclo de elaboración de informes		Sobre este informe	x		21	
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe		Sobre este informe	x		21	
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI		Sobre este informe	x		21	
102-55	Índice de contenidos GRI		Contenido GRI			61	
102-56	Verificación externa		Sobre este informe			21	
Contenidos específicos							
Temas económicos							
201-1	Valor económico directo generado y distribuido		Perfil de la compañía	x	8 y 16	13	
201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación		Trabajo decente	x	8	29	
203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados		Construcción de paz y desarrollo	x	17	52	
203-2	Impactos económicos indirectos significativos		Aporte a la construcción de paz territorial, al desarrollo y respeto por los derechos humanos		17	52	
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales		Alianzas con proveedores		8	57	
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción		Perfil de la compañía	x	16	16	
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción		Perfil de la compañía	x	16	16	
205-3	Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas		Perfil de la compañía - Contenido GRI	x	16	16	
Temas ambientales							
301-2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales reciclados			Operación ecoeficiente	x		39
302-1	Consumo energético dentro de la organización			Operación ecoeficiente	x		38



Contenidos GRI



Volver al índice



Contenido GRI		Comentarios	Referencia	Pacto global	ODS en Tipiel	Página
302-3	Intensidad energética		Operación ecoeficiente	x		38
302-4	Reducción del consumo energético		Operación ecoeficiente	x		38
303-1	Extracción de agua por fuente		Operación ecoeficiente	x		38
306-1	Vertido de aguas en función de su calidad y destino		Operación ecoeficiente	x		38
306-2	Residuos por tipo y método de eliminación		Operación ecoeficiente	x		39
Temas sociales						
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal		Trabajo decente - Anexo Indicadores laborales	x	8	24
401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales		Trabajo decente - Anexo Indicadores laborales	x	8	29
403-1	Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad		Trabajo decente - Anexo Indicadores laborales	x	8	30
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 Indicadores laborales	x	8	32
404-1	Media de horas de formación al año por empleado		Trabajo decente - Anexo Indicadores laborales	x	8	27
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición		Trabajo decente - Anexo Indicadores laborales	x	8	26
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional		Trabajo decente - Anexo Indicadores laborales	x	8	25
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados		Trabajo decente - Anexo Indicadores laborales	x	16	23
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	No se presentaron casos de discriminación en la compañía	Trabajo decente - Contenido GRI	x	16	23
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		61
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	En consideración al alto grado de especialización de nuestros servicios y los de nuestros proveedores, nuestro riesgo de incidencia en este aspecto es nulo	Contenido GRI	x		61
412-1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	Contamos con una sede en el país. Por las condiciones de nuestro negocio, no generamos impactos negativos en derechos humanos. Se profundizará el análisis a mediano y largo plazo, con base en los documentos que se elaboren en Guías Colombia	Contenido GRI	x		61
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	53



Contenidos GRI



Volver al índice



Contenido GRI		Comentarios	Referencia	Pacto global	ODS en Tipiel	Página
412-3	Acuerdos y contratos de inversión significativos, con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	Por las condiciones de nuestro negocio, no generamos impactos negativos en derechos humanos. Se profundizará el análisis a mediano y largo plazo, con base en los documentos que se elaboren en Guías Colombia	Contenido GRI	x	16 y 17	61
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	No generamos efectos negativos en las comunidades	Aporte a la construcción de paz territorial, al desarrollo y respeto por los derechos humanos	x	16 y 17	53, 59
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	53, 59
414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	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	Contenido GRI	x		61
414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	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	Contenido GRI	x		59
415-1	Contribuciones a partidos y/o representantes políticos	No realizamos aportes a partidos políticos	Contenido GRI	x		61
418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	No se violó la privacidad ni hubo fuga de datos de los clientes, por lo cual no tenemos reclamaciones al respecto	Excelencia y solidez en la operación			49



Contenidos
GRI



Volver al índice 

ANEXOS

Tabla 1. Número de contrataciones por edad y sexo

Género	2020			2019			Variación		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Femenino	11	0	0	21	9	1	-10	-9	-1
Masculino	17	6	1	29	34	17	-12	-28	-16
TOTAL	28	6	1	50	43	18	-22	-37	-17

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

Género	Bogotá			Bogotá			Bakú	Alexandría	París	
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	30-50	30-50	<30	30-50
Femenino	11	0	0	21	9	1	0	0	0	0
Masculino	17	6	1	28	31	17	1	1	1	1
TOTAL	28	6	1	49	40	18	1	1	1	1

Tabla 3. Ingresos vs. Colectivo

Género	Colectivo 2020	Ingresos 2020	Colectivo 2019	Ingresos 2019	Variación colectivo	Variación ingresos
Femenino	122	11	142	31	-20	-20
Masculino	280	24	311	80	-31	-56
TOTAL	402	35	453	111	-51	-76

Tabla 4. Ingresos vs. Retiros

Grupo edad	2020				2019				Rotación	Personal a Dic. 2020 distribuido por edades
	Ingreso		Retiros		Ingreso		Retiros			
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino		
<30	11	17	16	32	21	29	3	5	48%	99
30 - 50	0	6	7	28	9	34	7	17	15%	236
>50	0	1	2	20	1	17	1	10	33%	67
TOTAL	11	24	25	80	31	80	11	32	26%	402

Tabla 5. Nacionalidad de nuestros colaboradores

Grupo edad	2020		2019		Variación	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Colombiana	120	275	135	301	-15	-26
Italiana	0	2	0	2	0	0
Venezolana	2	3	7	8	-5	-5
TOTAL	122	280	142	311	-20	-31

Tabla 6. Colaboradores desglosado por tipo de jornada

Género	2020		2019	
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo parcial
Femenino	118	4	141	1
Masculino	279	1	311	0
TOTAL	397	5	452	1

Tabla 7. Colaboradores por tipo de contrato y género

Grupo edad	2020		2019		Variación	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Fijo	18	32	35	54	-17	-22
Indefinido	102	243	105	251	-3	-8
Obra	0	1	0	1	0	0
Servicios	2	4	2	5	0	-1
TOTAL	122	280	142	311	-20	-31

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

Género	2020	2019	Variación
Femenino	2	2	0
Masculino	5	5	0
TOTAL	7	7	0

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

Género	2020		2019	
	Derecho	Disfrutaron	Derecho	Disfrutaron
Femenino	2	2	2	2
Masculino	5	5	5	5
TOTAL	7	7	7	7

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

Colaboradores	2020		2019	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Disfrutaron	2	5	2	5
Retornaron	1	5	2	5
Licencia vigente	1	0	0	0
TOTAL	4	10	4	10



Anexos



Volver al índice



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

Colaboradores	Femenino	Masculino
Retornaron de baja	2	5
Conservaron su empleo después 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	Total licencias	Total retornos	Licencias vigentes	Índice de reincorporación al trabajo
Femenino	2	1	1	50%
Masculino	5	5	0	100%
TOTAL	7	6	1	85,7%

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	5
TOTAL	3	5

Género	Rango edad		TOTAL
	30-50	>50	
Femenino	2,74%	0%	1,64%
Masculino	0,61%	9,09%	2,14%
TOTAL	3,35%	9,09%	1,99%

Toda la empresa

Género	Rango edad		
	<30	30-50	>50
Femenino	37	73	12
Masculino	62	163	55
TOTAL	99	236	67

14.2 Órganos de Gobierno por rango de edad y nacionalidad

Género	Colombiana	
	30-50	>50
Femenino	2	0
Masculino	1	5
TOTAL	3	5

Género	Colombiana		TOTAL
	30-50	>50	
Femenino	2,8%	0%	1,6%
Masculino	0,6%	9,4%	2,1%
TOTAL	3,4%	9,4%	1,99%

Género	Colombiana			Italiana	Venezolana	TOTAL
	<30	30-50	>50	>50	30-50	
Femenino	37	71	12	0	2	122
Masculino	62	160	53	2	3	280
TOTAL	99	231	65	2	5	402

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

Género	Derecho licencia	Conservaron su empleo despues de 12 meses	Índice de retención
Femenino	2	2	100%
Masculino	5	5	100%
TOTAL	7	7	100%



Anexos



Volver al índice



Tabla 15. Personal compañía por categoría profesional

Género	Bachilleres			Técnico/Tecnólogo			Profesional			TOTAL
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Femenino	0	2	0	16	10	2	21	61	10	122
Masculino	1	3	5	14	17	4	47	143	46	280
TOTAL	1	5	5	30	27	6	68	204	56	402

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	30-50
Gerencia Comercial	0,00%	0,25%	0,00%	0,00%	0,50%	1,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Planeción y Control	0,00%	0,75%	0,25%	0,25%	1,00%	0,50%	0,00%	0,00%	0,00%
Otros Soportes Administrativos	0,00%	0,50%	0,25%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Administración y Finanzas	0,50%	1,24%	0,50%	0,00%	0,50%	0,25%	0,00%	0,00%	0,00%
Gestión Humana	0,50%	1,74%	0,00%	0,00%	0,50%	0,25%	0,00%	0,00%	0,00%
Tecnología Informática	0,25%	0,25%	0,25%	1,24%	1,99%	0,25%	0,00%	0,00%	0,00%
Otros Soportes	0,00%	0,25%	0,00%	0,00%	0,50%	0,25%	0,00%	0,00%	0,00%
HSE, Seguridad	0,25%	0,25%	0,25%	0,00%	0,25%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Legal	0,00%	0,25%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Departamentos de Ingeniería	5,22%	8,46%	1,00%	11,69%	26,37%	7,46%	0,25%	0,25%	0,50%
Construcción	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,25%	0,25%	0,00%	0,00%	0,00%
Proceso	1,49%	1,74%	0,00%	1,74%	4,23%	0,75%	0,00%	0,25%	0,25%
Procura	0,75%	1,24%	0,00%	0,50%	2,24%	0,75%	0,00%	0,00%	0,00%
Dirección de Proyectos	0,00%	0,25%	0,25%	0,00%	1,00%	1,49%	0,25%	0,00%	0,00%
Calidad	0,25%	0,50%	0,25%	0,00%	0,25%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Estudios Conceptuales y Tecnología	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,25%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
TOTAL	9,20%	17,66%	2,99%	15,42%	39,80%	13,18%	0,50%	0,50%	0,75%



Anexos



Volver al índice



Reporte de perfil de la organización

Tabla 1

Género	Número de empleados 2020
Femenino	122
Masculino	280
TOTAL	402

Tabla 2

Contrato	Femenino	Masculino	Total
Fijo	18	32	50
Indefinido	102	243	345
Obra	0	1	1
Servicios	2	4	6
TOTAL	122	280	402

Tabla 3. Personal externo de la compañía por género

Género	Personal externo 2020
Femenino	7
Masculino	23
TOTAL	30

Tabla 17. Tamaño de la plantilla por género y región

Género	Baréin	China	Colombia	Egipto	Estados Unidos	Francia	Rusia
Femenino	0	0	116	1	0	5	0
Masculino	1	1	260	12	1	4	1
TOTAL	1	1	376	13	1	9	1



Anexos



Volver al índice





Calle 38 8-62
+57 (1) 3320200
Bogotá D.C.

Visita nuestra página web en:
www.tipiel.com.co