La ingeniería como motor para el desarrollo del país.

Informe de sostenibilidad 2021

ipiel

Declaración del Gerente General

Página 04

Perfil de la compañía

Página 06

- Acerca de nosotros Pg. 08
  - Nuestro propósito Pg. 08
  - Nuestra ruta ESG Pg. 08
  - Nuestros valores Pg. 08
  - Los servicios que prestamos Pg. 09
  - Horas trabajadas Pg. 10
  - Ingresos operacionales y utilidad operativa Pg. 10
  - Nuestros accionistas Pg. 11
  - Valor económico, directo, generado y distribuido Pg. 12
  - Certificaciones, asociaciones y organizaciones Pg. 13
  - Órganos de gobierno Pg. 14
  - Programa de transparencia y ética empresarial Pg. 14
  - Comunicación estratégica Pg. 15

Sobre este informe

Página 16

- Modelo de sostenibilidad Pg. 16
  - La transición energética es nuestro negocio Pg. 18
  - Nuestros recursos Pg. 18
- Perfil del informe Pg. 19

Nuestros compromisos

Página 20

- Trabajo decente **Pg. 20**
- Operación ecoeficiente **Pg. 30**
- Excelencia operativa **Pg. 32**
- Paz y desarrollo **Pg. 36**
- Alianza con proveedores **Pg. 38**

Contenidos GRI

Página 40

Anexos

Página 44

Declaración del **Gerente General**

Nos ha quedado un gran aprendizaje: la resiliencia y la flexibilidad del ser humano son inimaginables.

El 2021 aún ha sido marcado fuertemente por la pandemia de COVID-19.

Sin embargo, ha representado sobre todo la gradual salida de las cuarentenas y el regreso a las oficinas.

Hemos aprendido que somos capaces de adaptarnos a nuevas modalidades de colaboración que pueden conciliar las exigencias de los proyectos y de la producción de nuestra compañía con las dificultades propias de la ciudad en donde vivimos, buscando un mejor equilibrio casa - oficina con esquemas híbridos de trabajo.

Nos enorgullece hacer este recorrido destacando nuestros pilares estratégicos, los proyectos del 2021 y los logros más significativos junto a nuestros compromisos ambientales y sociales.

La gestión de nuestros negocios atiende las expectativas y necesidades de nuestros grupos relacionados, al mismo tiempo que la conservación del medio ambiente y el progreso de nuestra sociedad. En este año, consolidamos la ejecución de proyectos con nuevos clientes tanto en el país como en la región. Sin embargo, lo más relevante ha sido el apoyo a los varios Centros Operativos de Technip Energies, participando en proyectos de industrias distintas a la de Oil & Gas y en sitios de construcción alrededor del mundo integrando equipos de nuestra casa matriz.

> *“La transformación digital nos permitirá evolucionar nuestra manera de trabajar y de interactuar con clientes y proveedores, proponiendo soluciones alternativas e innovadoras.*

Alcanzamos una satisfacción de nuestros cllientes del 93% demostrando un alto grado de alineamiento con sus necesidades y requerimientos; además, mantuvimos las mejores calificaciones en HSES y nuestro compromiso con emisiones de carbono neutro.
En este sentido, fortalecemos permanentemente nuestra cadena de valor, gestionamos los riesgos, la calidad de nuestros proyectos y buscamos hacer las cosas bien, desde la primera vez.

Seguimos trabajando en la gestión del conocimiento desarrollando entrenamientos y procesos de formación interna con intercambio de conocimientos para fortalecer nuestros procesos operativos, asegurar calidad y cumplimiento de nuestros compromisos y mantener nuestras certificaciones.
Así mismo, generamos acciones para empoderar y acompañar a nuestros grupos de interés desde el compromiso con la equidad, la sostenibilidad y los derechos humanos.

De la mano de Technip Energies nos enfocaremos en la transformación de la compañía hacia dos ejes: la transición energética y la transformación digital, temas que se entrelazan.

Claramente el planeta debe ir hacia una descarbonización y una búsqueda de energías renovables amigables con el medio ambiente, así como una racionalización de la utilización de las mismas y en estos ámbitos encontraremos grandes posibilidades de crecimiento y de evolución.

El 2021 fue el año de reafirmar compromisos sociales, ambientales y de negocio, entre los que se incluyen la diversidad, la inclusión y el desarrollo del talento humano y profesional de nuestros colaboradores, además del trabajo con aliados para impactar positivamente comunidades vulnerables; con esto, brindamos apoyo pleno y decidido al Pacto Global y la implementación de sus diez principios rectores con el fin de fomentar el desarrollo sostenible en las áreas de derechos humanos, normas laborales, medioambiente, lucha contra la corrupción, transparencia y ética empresarial.

Teniendo en cuenta que los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) son dinámicos y cambiantes, que por ende deben adaptarse a los nuevos retos, tendencias y desafíos planteados por el contexto mundial y por la industria, establecimos las bases para gestionarlos en línea con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y la hoja de ruta a 2030.

Perfil de la **compañía**

Tipiel S.A hace parte de Technip Energies, un grupo de compañías de talentosa fuerza laboral con presencia en 34 países. Somos una compañía colombiana de ingeniería y construcción ubicada en Bogotá.

Servimos a *múltiples* sectores de la industria

Petróleo y gas	Petroquímica	Química fina	Biocombustible	Generación de energía
Agroindustria	Alimentos	Infraestructura	Minería	Cemento

Retar lo convencional

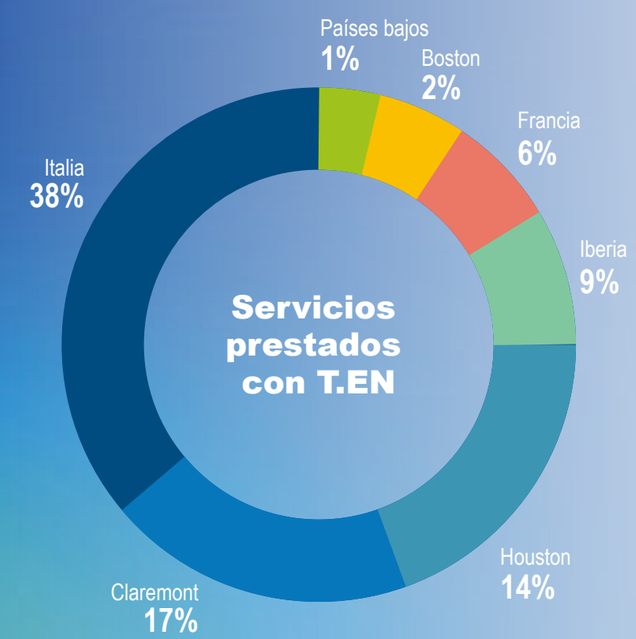
En Tipiel consideramos la ingeniería como motor para el desarrollo del país y de la región y nos caracterizamos por ser una compañía sólida, en constante crecimiento y con un innovador y eficaz programa de entrenamiento que garantiza el alto nivel de conocimiento de nuestros profesionales en ingeniería.

Tomamos como propios los proyectos de nuestros clientes y realizamos ingeniería, procura, construcción y gerencia con liderazgo y responsabilidad.

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

Nuestro compromiso con la calidad, la responsabilidad social empresarial, el medio ambiente y la seguridad industrial, hacen de Tipiel un excelente lugar de trabajo y nos convierten en un referente en el sector.

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 2021 en diferentes países y ciudades.



Somos parte del grupo Technip Energies, con quienes desarrollamos nuevas tecnologías entre las cuales podemos resaltar la captura de carbono, producción de hidrógeno, polímeros, biocombustibles y reducción de emisiones, entre otras. El apoyo de estas tecnologías permite la ejecución de mega proyectos industriales en Colombia y en el mundo, así como la capacitación de nuestro personal en otros países.

Acerca de **nosotros**

Nuestro propósito

Romper los límites juntos para ***diseñar un futuro sostenible***

Nuestra hoja de ruta ESG

Nuestros valores

1. Escuchamos activamente
2. Somos inclusivos y colaborativos
3. Nos esforzamos por la excelencia
4. Impulsamos el cambio sostenible
5. Nos comprometemos con la seguridad y la integridad

Los servicios que prestamos

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 trasformación digital.
- Iniciativas de transición energética como LNG, química sostenible, descarbonización y soluciones de energía libre de carbono.

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.

Proyectos EPC

- Ingeniería, procura y construcción.

PMC

- Gerencia de proyectos y construcción.

Supervisión técnica

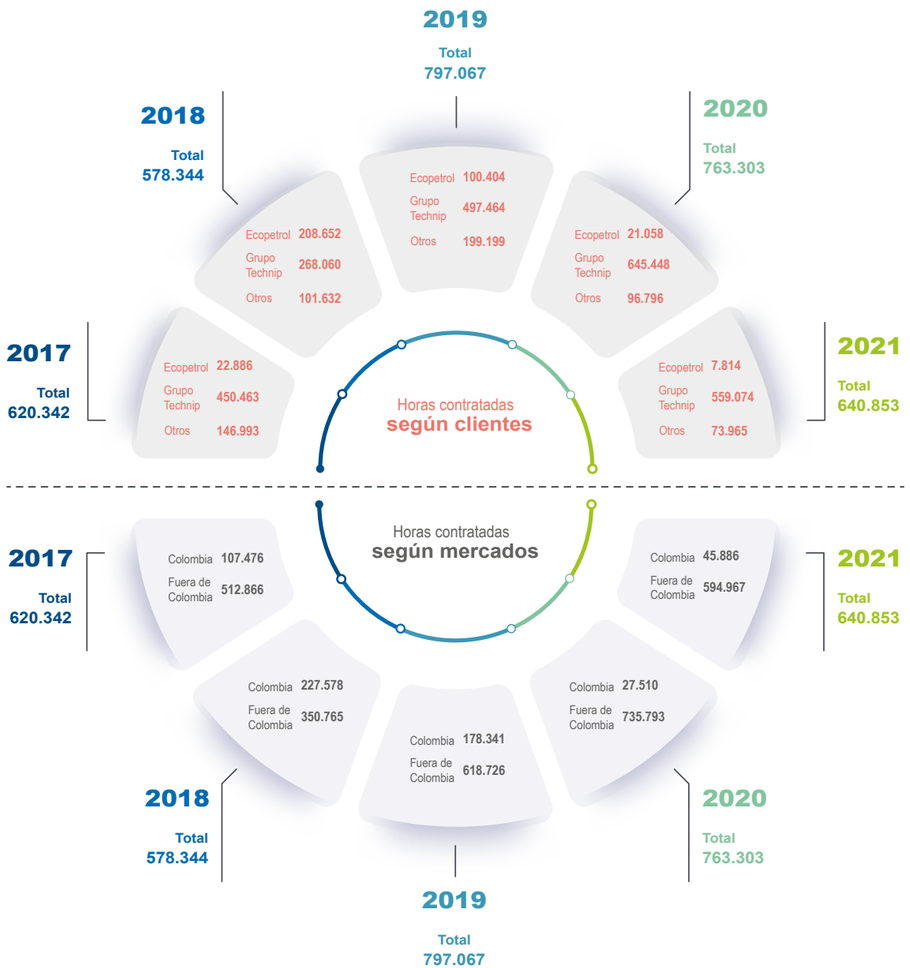
- Ingeniería y construcción.

Eficiencia energética

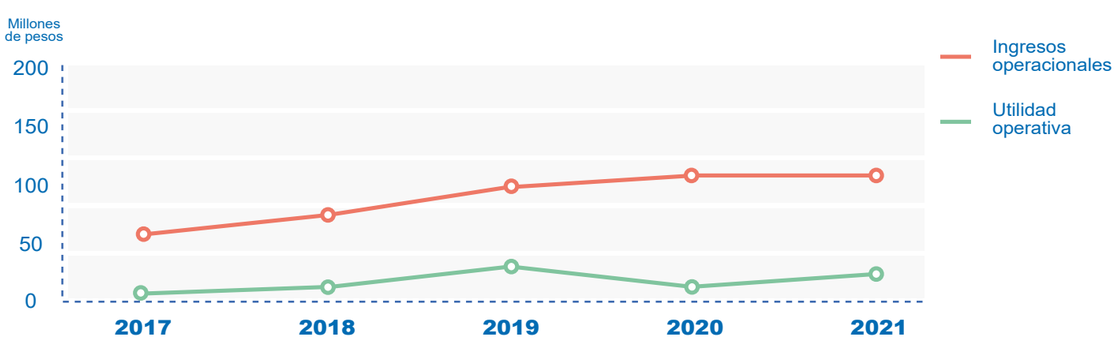
En Tipiel hemos definido estrategias que nos permiten optimizar la eficiencia energética, mejorar los márgenes operativos y reducir la huella de carbono.

Algunas de nuestras claves:
Reducir la pérdida de energía útil.
Minimizar los requerimientos energéticos del proceso.
Implementar esquemas de recuperación de energía.

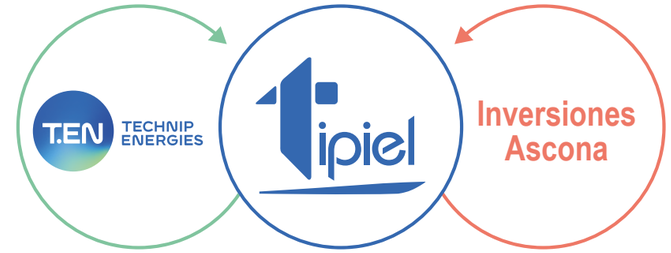
Horas trabajadas



Ingresos operacionales y utilidad operativa 2017 - 2021



Nuestros accionistas



Nos mantenemos constituidos como sociedad colombiana.

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 nuestro accionista mayoritario 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.

En medio de la pandemia creció el ambiente de incertidumbre y fueron muy complejas las decisiones de inversión por parte de nuestros clientes, acarreando en algunos 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.

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.

Valor económico
directo, generado y distribuido

90.287,69
millones de pesos en ingresos por ventas netas

26
millones de pesos en ingresos por inversiones financieras

1
millón de pesos en ingresos por ventas de propiedad planta y equipo

Total del valor económico directo y generado
90.314
millones de pesos

38.085
millones de pesos en pagos a proveedores

43.730
millones de pesos en salarios y prestaciones

5.242
millones de pesos en beneficios sociales

7.656
millones de pesos en tasas e impuestos brutos

157
millones de pesos en inversiones a la comunidad

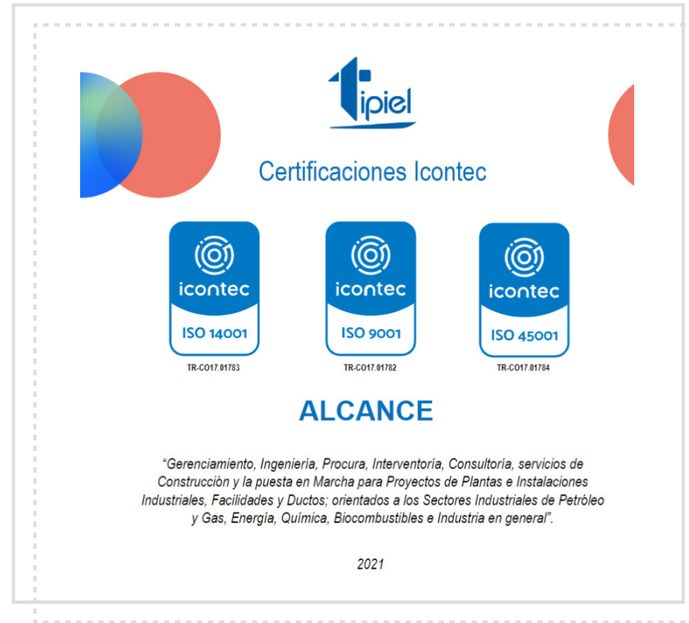
Total del valor económico directo y distribuido
94.870
millones de pesos

"Las cifras alcanzadas de valor económico en la organización, reflejan el esfuerzo realizado por Tipiel en la creación y distribución de riqueza para sus grupos de interés.

LILIANA SÁNCHEZ
Directora Financiera y Administrativa

Los estados financieros a 31 de diciembre del 2021 pueden ser consultados a través del Sistema Integrado de Información Societaria de la Superintendencia de Sociedades, ingresando "Tipiel s.a." en el formulario de búsqueda de acceso público.

Certificaciones, asociaciones y organizaciones



ICONTEC ha 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.

Desde el 2019, contamos con el respaldo del Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación [ICONTEC], reconocido por su trayectoria, liderazgo y capacidad técnica; buscando dinamizar todo el proceso de evaluación, revisión, seguimiento y certificación de los Sistemas de Gestión de Calidad de Tipiel S.A. (bajo la norma ISO 9001:2015) y HSES (normas ISO 14001:2015 e ISO 45001:2015).

Tipiel pertenece a las siguientes asociaciones, agremiaciones e iniciativas:

Nacionales

Asociación Nacional de Empresarios de Colombia – ANDI

Cámara Colombiana de Bienes y Servicios de Petróleo, Gas y Energía – CAMPETROL

Cámara de Comercio Italiana para Colombia – CCI

Cámara de Comercio de Bogotá – CCB

Corporación Unidad de Conocimiento

Consejo de Seguridad de Procesos – CSP

Fundación Empresarios por la Educación - EXE

Fundación Ideas para la Paz - FIP

Guías Colombia – Iniciativa multiactor

Red Local de Pacto Global en Colombia

Internacionales

Pacto Global de las Naciones Unidas

Órganos de gobierno

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.

Comités

- Comité Ejecutivo
- Comité de Sostenibilidad
- Comité de Riesgos
- Comité de Gestión Comercial
- Comité de Ética
- Comités Proyectos
- Comité de Procura
- Comités Salariales
- Comité Control Interno
- Comité de Convivencia Laboral
- Comité Emergencias
- Comité de Protección de Datos Personales
- Comité de Seguridad Vial
- COPASST

Reuniones sistemáticas

- Reunión de seguimiento, reclamaciones y temas legales
- Reunión Carga de Trabajo
- Reunión Order Intake
- Reunión Gerencias de Proyecto
- Reunión de seguimiento TI
- Reunión de seguimiento Servicios Generales
- Reunión de seguimiento Seguridad Física
- Reunión seguimiento Facturación
- Reunión seguimiento Costos Industriales
- Revisión Sistema de Gestión de Calidad
- Revisión Sistema de Gestión HSES
- Revisión Sistema de Gestión RSE
- Revisión Sistema de Gestión Documental

Programa de Transparencia y Ética empresarial

En Tipiel la integridad siempre ha estado presente como uno de los componentes fundamentales de la sostenibilidad empresarial.

En el 2021 actualizamos nuestra Política de Ética y Cumplimiento que da propósito a la cultura que buscamos fortalecer.

Declaramos a las personas el comportamiento que esperamos de ellas, en relación con diferentes ámbitos de la vida empresarial. Por ello, nuestro Código de Conducta es una lectura obligada para nuestros grupos de interés.

Durante todo el año trabajamos en alinear nuestro Programa de Transparencia y Ética Empresarial con los estándares del Grupo Technip Energies, actualizando procedimientos de regalos, hospitalidad y viajes, debida diligencia de socios comerciales y terceros intermediarios, donaciones, patrocinios, contribuciones caritativas y conflicto de intereses. Con esto, alcanzamos una madurez significativa en el uso de canales de reportes y denuncias, garantías de confidencialidad, debido proceso en investigaciones, aplicación de sanciones y prevención de retaliación hacia los denunciantes.

Sistema de Gestión de Ética y Cumplimiento con enfoque de gestión de riesgos y mejora continua

Categorías de Riesgos gestionados por Ética y Cumplimiento

- Corrupción
- Soborno
- Lavado de activos y financiación del terrorismo
- Conflicto de intereses
- Privacidad y datos

“

Toda operación conlleva riesgos, por eso los identificamos, controlamos y monitoreamos desde diferentes perspectivas.

Hoy trabajamos para que las personas involucradas en cualquiera de nuestras actividades se familiaricen con señales de alerta y sepan cómo transmitir sus preocupaciones o denuncias.

En el 2021 reforzamos nuestro programa de divulgación, capacitación y auditoría interna con un sitio web dedicado a Ética y Cumplimiento dentro de la intranet, para poner al alcance de todos y en todo momento, nuestras políticas, procedimientos y manuales con ayudas como videos, noticias y resúmenes. En el 2022 continuaremos haciendo esfuerzos para comprometer a todos y lograr mantenernos como una empresa sana.

Comunicación estratégica

Hemos planificado, gestionado y ejecutado el plan de comunicaciones a nivel interno y externo de la compañía, dando relevancia a la creación de diseños llamativos e innovadores que impacten a los interesados. Además, hemos diseñado estrategias para comunicar de manera asertiva conceptos y lineamientos fundamentales en nuestro negocio.

Asimismo, hemos adoptado en un 100% nuestro manual de marca a cada una de las comunicaciones reforzando nuestra identidad.

Nos mantuvimos conectados como equipo de trabajo, no sólo para atender las obligaciones de la operación, sino para acercarnos como personas y reducir las incertidumbres sembradas por las condiciones del entorno, que en ocasiones resultaban agobiantes.

En el 2022, además de seguir fortaleciendo nuestros canales institucionales, estaremos avanzando en actualizaciones a nuestra presencia digital por medio de canales diversos mediante los que brindaremos información al público general.

“

Se espera continuar comunicando la gestión de nuestra empresa y generar un clima organizacional que motive a los colaboradores a transmitir sus experiencias, sus proyectos y conocimientos.

DAYANNA QUECANO
Coordinadora Área de comunicaciones

Sobre este **informe**

Para la elaboración de este reporte, usamos como referencia los lineamientos GRI, una guía apropiada para expresar la información a nuestros aliados y todos los interesados, de forma pertinente.

A continuación compartimos nuestra gestión con enfoque en los logros, mitigación e impactos económicos, ambientales y sociales.

Modelo de sostenibilidad

Trabajo decente
Empleados

- Respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Oportunidades de empleo e ingresos dignos.
- Protección y seguridad social.

Operación ecoeficiente
Medio ambiente

- Sensibilidad ambiental.
- Consumo y gestión responsable de los recursos.

Excelencia y solidez en la operación
Clientes

- Calidad, eficiencia y efectividad.
- Diversificación del mercado y continuidad del negocio.
- Gestión de riesgos de compañía.

Paz y desarrollo
Comunidad

- Construcción de paz y desarrollo.
- Respeto de los derechos humanos.

Alianzas con proveedores
Proveedores

- Relaciones respetuosas y eficientes.
- Contratación local de bienes y servicios.

UN GLOBAL COMPACT → 3, 4, 5 y 6 | 7, 8 y 9 | 7, 8, 9 y 10 | 1 y 2 | 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10

ODS → 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO | 12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES | 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO | 16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS; 17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS | 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

Ética e integridad — Gobierno — Comunicación — Resultados económicos positivos

La transición energética es nuestro negocio

Aplicamos nuestras capacidades centrales para los desafíos energéticos clave de hoy y mañana.

LNG

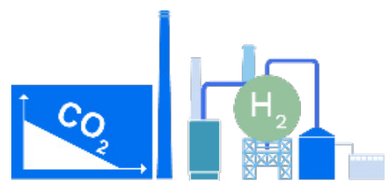
Liquefación onshore y offshore.

Química sostenible

Biocombustibles, bioquímica, economía circular.

Soluciones energéticas libres de carbono

Hidrógeno verde, eólica offshore, nuclear.



Descarbonización

Eficiencia energética, hidrógeno azul.

Nuestros recursos

- Nuestros talentos
- Nuestra solidez financiera
- Nuestro liderazgo tecnológico
- Nuestro propósito y valores

“

Nuestro modelo de negocio se basa en el uso sostenible de los recursos para respaldar nuestro marco de transición energética y ofrecer valor a largo plazo para nuestros grupos de interés.

Perfil del **informe**

El Informe de Sostenibilidad presentado comprende la gestión social, ambiental, financiera y de gobierno corporativo de Tipiel durante el 2021.

Esta información fue preparada por los centros de actividad en los que se subdivide nuestra operación y es divulgada anualmente a los grupos de interés y a la sociedad en general a través de nuestra página web.

Ingresa aquí a nuestra página web

La elaboración del informe es coordinada por las áreas: Responsabilidad Social Empresarial y Comunicaciones.

Para atender consultas sobre este informe puede comunicarse con Dayanna Quecano, Coordinadora de RSE y Comunicaciones a través de los siguientes medios:

Correo electrónico dirigido a
dayanna.quecano@technipenergies.com
CO_RSE_Tipiel@technipenergies.com

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

Nuestros **compromisos**

Trabajo **decente**

Tipiel continua trabajando bajo el concepto de la OIT de trabajo decente, enfocado en las tres perspectivas: respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, oportunidades de empleo e ingresos dignos, y protección y seguridad social. Para el 2021, consolidamos los cambios que trajo la emergencia sanitaria por COVID-19 cumpliendo con los principios reguladores, el DIH y los DDHH en temas laborales.

“

El activo más importante para Tipiel es su gente, son los que día a día a través de su compromiso e ingenio hacen realidad esta compañía, por eso siempre garatizamos estar en línea con los temas laborales, legales y por supuesto seguimos promoviendo un buen ambiente de trabajo, para que los colabradores se sientan a gusto en la compañía.

ISABEL JAIMES
Jefe del Departamento de Gestión Humana

Respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo

En el 2021 se continuó el plan de cierre de brechas de la Guía Colombia de Trabajo Decente por parte del Departamento de Gestión Humana y el área de Responsabilidad Social, y se trabajó en el autodiagnóstico de la Guía “Mecanismo de quejas y reclamos” con la compañía de la (OACNUDH), lo cual nos permitió reafirmar que Tipiel cuenta con mecanismos diversos para el reporte y la debida diligencia de las PQRS con enfoque en DDHH, que puedan surgir de sus grupos de interés: clientes, colaboradores o trabajadores, proveedores y socios. Una de estas la Ethic Help Line.

¿A quién reportar según el tipo de PQRS?

Ética y cumplimiento

- Conflicto de intereses.
- Sobornos.
- Terceras partes involucradas (clientes/proveedores)
- Hallazgos financieros o de auditoría.
- Uso indebido de activos o información.
- Otros hallazgos de tipo legal.

Comité de convivencia laboral

- Conflictos que involucran funcionarios de Tipiel.
- Discriminación.
- Acoso.
- Represalias.
- Despido injustificado.

Gestión humana

- Problemas de gestión.
- Infracciones a las políticas.
- Relaciones interpersonales.
- Maltrato.
- Favoritismo.
- Despido injustificado.

Continuamos participando en diferentes ***comités de equidad de género*** con la ANDI, Campetrol y el Ministerio de Minas y Energía, con la participación de empresas líderes en implementación de iniciativas en temas de diversidad, inclusión y equidad. Sumado a esto se realizó la aplicación de autodiagnóstico de Ranking Par con lo que se identificaron puntos a trabajar para aminorar las brechas.

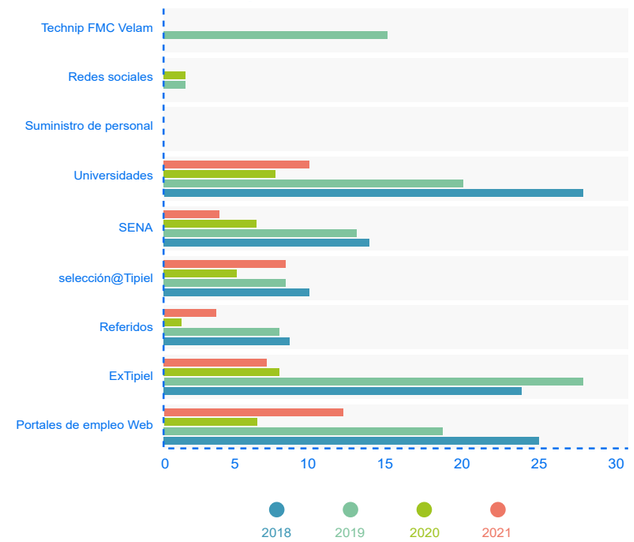
“

En el año 2021 se realizaron avances en la promoción de la inclusión, diversidad y equidad, como: ajustes al procedimiento de selección, entrenamientos de inclusión y diversidad para toda la compañía, aumento de la contratación de mujeres recién graduadas y charlas para el día de la mujer y para el día internacional de la mujer y la niña en la ciencia.

Consulta aquí nuestra política de sostenibilidad y derechos humanos

Oportunidades de empleo e ingresos dignos

Fuentes de reclutamiento por año 2018 - 2021



En el 2021 se presentó un incremento significativo de aprendices, a comparación del año 2020, debido a que tuvimos una reactivación paulatina de los proyectos, así como la posibilidad de adaptarnos a la virtualidad dando continuidad a la formación y transferencia del conocimiento de los jóvenes que inician en el mundo laboral.

“

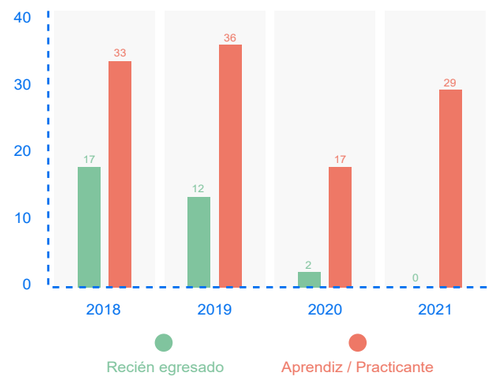
Tipiel brinda programas de formación para el personal, tanto recién egresado como aprendices, donde se generan espacios de desarrollo profesional, y se da la oportunidad de hacer plan de carrera con Tipiel. Con esto también aportamos en la construcción del país, manteniendo espacios de aprendizaje en las diferentes disciplinas.

Gracias a las medidas implementadas para el manejo de la pandemia y la reactivación de algunos proyectos en el sector de Oil&Gas, tanto a nivel local como internacional, se recuperaron puestos de trabajo y se vincularon personas con experiencia para los proyectos trabajando desde la virtualidad. Esto permitió dar continuidad y sostenibilidad a las empresas.

Es por esto, que el área de selección continúa cumpliendo con los retos dinámicos, cambiantes, y de incertidumbre que se presentan en el mundo y en nuestro sector, evidencia que somos una organización que ha logrado adaptarse a los cambios, permitiendo ubicar los candidatos idóneos para las vacantes que se han requerido en los proyectos reactivados en el 2021. Asimismo, aseguramos la selección del personal con el perfil técnico y las competencias comportamentales requeridas por las diferentes áreas de la Compañía.

Para el 2021 se mantuvo la estrategia de vincular personal que había trabajado con Tipiel como fuente de reclutamiento, a pesar de que los principales medios que se utilizaron y que presentaron un mayor dinamismo, fueron los portales web, seguido de las universidades, los cuales permitieron la vinculación de personal requerido para la ejecución de nuestros proyectos.

Egresados y aprendices seleccionados por año 2018 - 2021

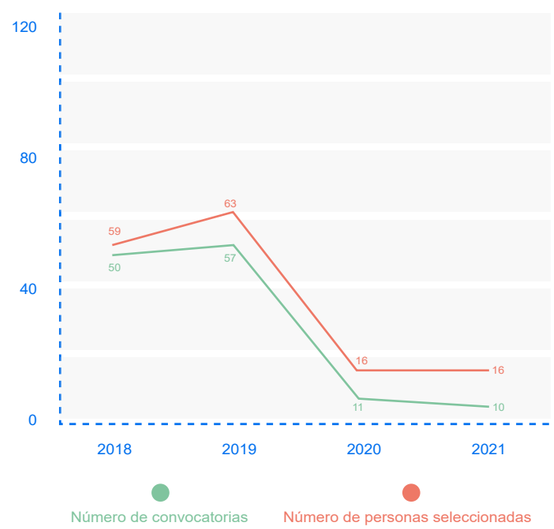


Para el 2022 se espera retomar la vinculación directa de personal recién egresado, en línea con el dinamismo que se presente en el sector, como también de la continuidad a mediano o largo plazo de los proyectos, para poder mantener estos espacios de formación y primer empleo.

Tipiel organiza formaciones para sus colaboradores de acuerdo a temas necesarios para el funcionamiento de la compañía de manera inclusiva.
Uno de nuestros planes de formación para la inclusión de nuevas generaciones, es realizar entrenamientos específicos para ingenieros recién egresados. De igual manera, contamos con una plataforma de aprendizaje autónomo en línea llamada iLearn, a la cual tienen acceso nuestros colaboradores y contratistas.

Adicionalmente, Tipiel promueve la formación profesional y de posgrado en igualdad de condiciones para hombres y mujeres, dado que brinda un beneficio monetario a los colaboradores cada vez que finalicen un semestre. Este beneficio es un reconocimiento a su esfuerzo y rendimiento.

Proceso de selección Tipiel por año 2018 - 2021



Procesos de selección de suministro de personal

2018	2019	2020	2021
De	De	De	De
71 convocatorias	107 convocatorias	30 convocatorias	27 convocatorias
81 fueron seleccionados	146 fueron seleccionados	62 fueron seleccionados	54 fueron seleccionados

En comparación al 2020, en el 2021 aumentó la contratación de personal directo a 45 empleados y disminuyó la vinculación temporal pasando a 54 trabajadores; este incremento se presentó como estrategia para cubrir los puestos de trabajo que por el inicio de la pandemia se perdieron. Debido a la recuperación progresiva en los proyectos, se vinculó personal ubicado en la ciudad de Bogotá.

Tipiel brinda un beneficio económico en formaciones de idiomas (Inglés e Italiano), para los colaboradores que finalicen algún nivel del Marco Común Europeo, donde reconocemos a aquellos que obtienen excelentes notas.

Promoción y desarrollo

En Tipiel contamos con procesos y políticas que apuntan al desarrollo del personal de la compañía; una de éstas es el proceso de la ***Evaluación de Desempeño***, la cual es un componente esencial para impulsar el desarrollo integral de los colaboradores. A través de este proceso se evalúa el cumplimiento de los objetivos, se identifican las aspiraciones profesionales y las necesidades de entrenamiento; esta información nos permite llevar a cabo otros procesos, como: planes de entrenamiento, planes de desarrollo, movilidades internacionales y planes de sucesión.

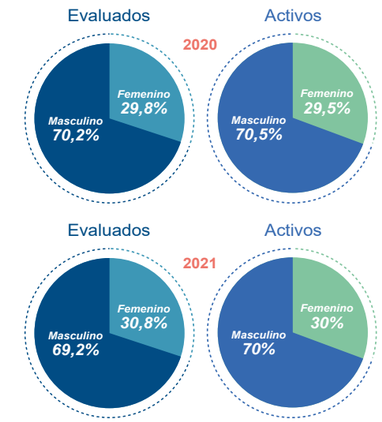
La evaluación de desempeño inicia con la construcción de objetivos individuales alineados a los objetivos corporativos y a la estrategia global de la organización y permanecen en seguimiento constante.

Dicha evaluación se realiza al finalizar el año por medio de una entrevista de retroalimentación del jefe con cada colaborador, valorando el cumplimiento de los objetivos. La campaña tiene cobertura para el personal directo que haya ingresado a la compañía antes del mes de agosto.

> “Para Tipiel es importante que sus empleados gocen de un balance entre la vida personal y el trabajo, por eso hemos desarrollado varios beneficios que están enfocados en mejorar el salario emocional, para asegurar que los empleados se sientan cómodos y a gusto trabajando en Tipiel.
>
> *DEPARTAMENTO DE GESTIÓN HUMANA*

En el 2021 fueron evaluadas 334 personas.

Empleados evaluados y activos según género



Otro proceso de desarrollo se enfoca en los Planes de Entrenamiento, las formaciones se clasifican en diferentes categorías, buscando dar cobertura a diversas perspectivas, tales como competencias blandas, HSES, calidad, técnicas y corporativas.

Para la sostenibilidad de Tipiel es importante el proceso de formación de sus colaboradores; es por esto que en el año 2021 se logró ejecutar un promedio de 9.6 horas de entrenamiento por empleado, en áreas de ingeniería, gestión de proyectos y HSES.

La mejora continua de los conocimientos de los colaboradores es muy importante para la compañía. La mayoría de nuestros colaboradores han fortalecido sus saberes, se sienten orgullosos de aportar al crecimiento de la empresa y se desempeñan de manera armónica con el ambiente sano que propiciamos. Este proceso se relaciona con los objetivos propuestos para el año, puesto que el 15% corresponden a objetivos de desarrollo propio.
Dedicamos importantes esfuerzos en la formación de ingenieros recién egresados, transfiriendo el conociminto de profesionales senior a juniors en temas de ingeniería en los cuales somos expertos, y contamos con metodologías específicas acordes con las necesidades de los proyectos.

“

Nos enorgullece ofrecer a muchos de nuestros empleados la participación en proyectos internacionales. Esta es una estrategia multipropósito, donde además de transferencia de conocimiento, se fomenta la diversidad y perspectiva global.

	Masculino	Femenino	Horas de entrenamiento totales
2021	***2576,5***	***1342,5***	***3919***
2020	5621	2520	8141
2019	3441	1361	4802
2018	5246	2051	7297

Aunque en el orden mundial la participación de las mujeres en la ingeniería aumenta progresivamente, es un hecho que persiste la disparidad de género; nuestra compañía no es ajena a la situación. En los planes de entrenamiento, frente a los cuales no hay ningún tipo de discriminación, se evidencian cifras en horas totales que presentan una mayor cantidad de horas de perfiles profesionales masculinos; no obstante, la ponderación basada en el número de empleados de cada género y la cantidad de horas de entrenamiento es un poco mayor en las mujeres.

	Bachiller	Profesional	Técnico
2021	***186,5***	***3334,5***	***398***
2020	97	7049	995
2019	438	3754	610
2018	554	5597	1146

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.

Para Tipiel son importantes los planes de carrera de los colaboradores, por esto, en las descripciones de cargo se determinan niveles y rutas de promoción. Durante el año 2021 se realizaron 33 promociones, 8 mujeres y 25 hombres; de acuerdo a los años de experiencia, conocimientos adquiridos y planes de carrera.

33 Promociones de cargo

25 Hombres

8 Mujeres

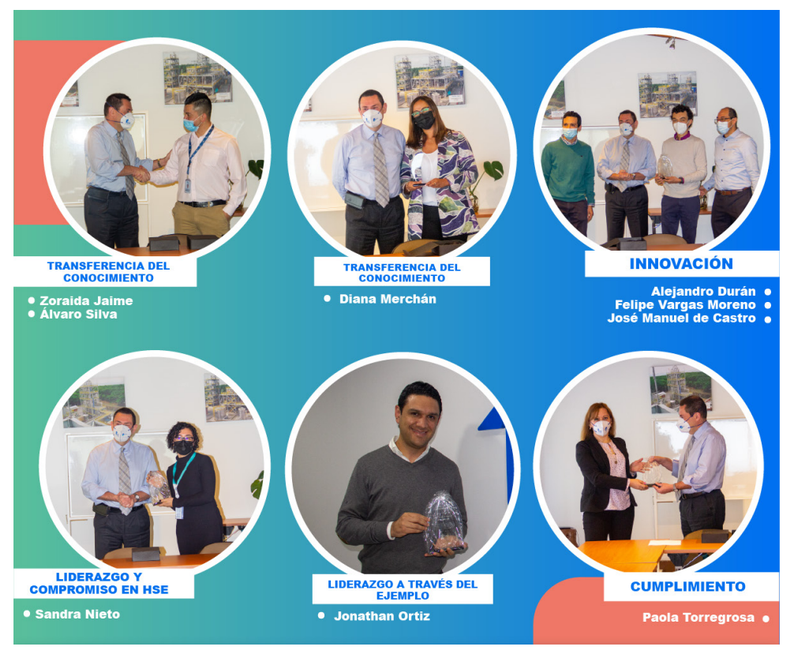
Bienestar y calidad de vida laboral

El Plan de Bienestar de Tipiel tiene como objetivo fortalecer la relación entre el colaborador y la empresa, a través del desarrollo de diferentes actividades enfocadas a satisfacer las necesidades personales, económicas, sociales y culturales de los colaboradores y propiciar la mejora continua en la productividad en un sano ambiente de trabajo. Nuestro programa de bienestar laboral es dinámico, continuo y flexible, promueve un ambiente favorable para trabajar y se preocupa por implementar un estilo de vida saludable, motivador, eficaz y eficiente. Queremos llegar a la esencia de los colaboradores y cubrir todas las dimensiones de la vida de quienes son parte fundamental de la organización.

Pensando en promover la salud fisica, Tipiel celebra convenios corporativos con BodyTech y Spinning Center Gym y brinda la oportunidad de adquirir productos tecnologicos por medio del convenio de Lenovo. Estos beneficios son aplicados por descuento de nómina y con un precio especial. También, hay descuentos especiales en la boletería del Teatro Nacional La Castellana.

Tipiel crea espacios para que los trabajadores realicen actividades deportivas de sano esparcimiento, como torneos de bolos, de tenis de masa y de voleiboll, carreras de atletismo y clases de entrenamiento deportivo que pueden ser tanto virtuales como presenciales.

Se ofrecen actividades culturales como obras de teatro y actividades recreativas como caminatas ecológicas. También celebramos fechas especiales como el día del padre, día de la madre, día de niño entre otras.
Una de las estrategias que tiene Tipiel para ser mas asertivo con este plan es realizar la encuesta de identificacion de necesidades, la cual nos permite conocer a fondo las necesidades y requerimientos de los colaboradores, que pueden cambiar de acuerdo a factores externos que enmarcan nuestra sociedad. Hoy en día buscamos realizar actividades que lleguen a todos los colaboradores ya que algunos de ellos se encuentran en la modalidad de teletrabajo.



“

Tipiel cuenta con un programa llamado "Premios al compromiso Gustavo Mejia" que busca incentivar la participacion de los colaboradores para que presenten ideas aplicables en la ejecución de proyectos de forma innovadora, así como el reconocimiento de sus logros y la celebración de actitudes destacadas.

Plan de bienestar

3 Convenios tarifas preferenciales

- Vida sana: Gimnasios
- Cultura: Teatro
- Tecnología: Lenovo

22 Beneficiarios

3 Eventos culturales

- Concierto Cámara Sinfónica
- Gala acrobática
- Concierto virtual Sinfónica de Colombia

43 Beneficiarios

14 Mujeres
29 Hombres

4 Celebraciones especiales

- Día de la mujer
- Día del niño
- Día de la madre
- Día del padre

340 Beneficiarios

7 Actividades recreativas

- Torneo de bolos
- Torneo de ajedrez
- Taller de chef virtual
- Conversatorio para fortalecer el cuerpo y la mente
- Mario kart
- Juego de falso tripulante
- Torneo de cartas

219 Beneficiarios

60 Mujeres
159 Hombres

6 Planes de vida sana (Deportes)

- Clases de Yoga
- Clases de rumba
- Entrenamiento de Cross Training
- Media maratón de Bogotá
- Aeróbicos
- Clases de zumba

171 Beneficiarios

105 Mujeres
66 Hombres

Hemos brindado una serie de valores agregados a los empleados, en pro de su tranquilidad y desarrollo. El paquete de beneficios incluye: una póliza de salud prepagada, seguro de vida, atención médica permanente en las instalaciones, beneficio extralegal de permiso personal, 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, y convenios con centros de idiomas.
En el año 2021 Tipiel realizó el pago del Bono DRIVE 2020 a sus empleados, el cual tiene un componente derivado de los resultados globales de la compañía durante el año y otro componente individual, correspondiente a la evaluación de desempeño personal.

En noviembre de 2021 se reactivó el programa de teletrabajo, donde se aseguró la continuidad sin afectar la calidad del trabajo. Una vez que se actualizó el procedimiento, se abrieron las postulaciones para que el personal pudiera solicitarlo de manera suplementaria o autónoma.

Clima organizacional

Tipiel reconoce la importancia de estimular el clima laboral y gestionar el riesgo psicosocial, estos dos elementos están involucrados en los objetivos organizacionales de la compañía.

Por esto, con el monitoreo del ambiente laboral, por medio de la metodología de Great Place to Work Institute, mediante un proceso de medición bianual, obtuvimos en el 2020 un IAL del 87,7 con una valoración muy sobresaliente. Participaron en la encuesta 506 personas incluido personal externo, para una intervención del 95,1%.

Lo cual demuestra el compromiso y esfuerzo de Tipiel en pro de la mejora y mantenimiento constante del ambiente laboral.

En el año 2021, la compañía continuó con los planes trazados en el 2020 para el mantenimiento del ambiente laboral, tales como: Claves de manejo del tiempo y relacionamiento virtual, socialización del modelo de liderazgo de Tipiel, pausas activas, programa de bienestar, socialización de los entrenamientos de cada mes, socialización beneficios de estudios, entre otras actividades.

Muévete verde

Debido a la creciente preocupación por el cuidado del medio ambiente, la optimización de recursos y la búsqueda de una mejor calidad de vida entre los ciudadanos, la Secretaría de Movilidad del Distrito incentiva a las compañías a desarrollar estrategias y acciones para transformar la movilidad de sus funcionarios desde y hacia su lugar de trabajo; es así como en Tipiel se desarrolló un Plan Integral de Movilidad Sostenible (PIMS), con el cual se desea adoptar la movilidad sostenible a través de las siguientes estrategias:

MUÉVETE
VERDE

Tipiel quiere cuidar tu bienestar y tu entorno, por eso...
“Muévete por un futuro limpio. Muévete verde.”

Reducir las necesidades de desplazamiento a las instalaciones de la compañía.

Brindar facilidades para funcionarios y contratistas que hacen uso de vehículos no motorizados.

Sensibilizar a los integrantes de la compañía acerca de temas relacionados con la movilidad sostenible.

Protección y seguridad en el trabajo

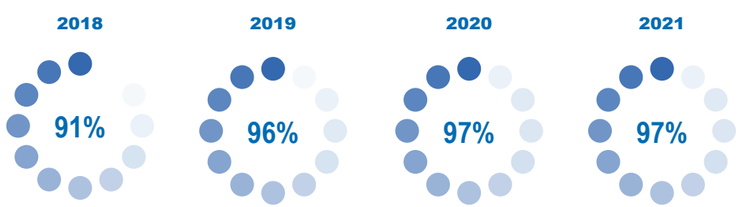
Promover el liderazgo visible y afianzar la cultura de Salud y Seguridad previniendo la incidentalidad ocupacional, enfermedad laboral y la afectación a los activos a través de la protección y el autocuidado.

Durante la gestión del 2021 se mantuvo la meta “0”, es decir, cero incidentalidad con lesiones, cero enfermedades laborales, cero daños con afectación a los activos.

Indicador	Periodo del indicador	Meta	Resultado
Accidentalidad global (Tipiel+Contratistas)	Anual	0	0
Salud laboral	Anual	0	0
Incidentalidad con afectación en activos	Anual	0	0
Afectación a comunidades del entorno y sus activos	Anual	0	0

Seguridad en el trabajo

Se continúa con la intervención en comportamientos inseguros, lo que ha permitido fomentar la cultura de seguridad entre los trabajadores en todo momento y lugar; el 3% de comportamientos en riesgo corresponden a unos pocos trabajadores en los que se debe seguir incentivando la bioseguridad.



Monitoreo de comportamientos seguros 2018 - 2021

Salud en el trabajo

En los indicadores de salud tanto para hombres como para mujeres, no se presentó enfermedad derivada o como consecuencia de actividades laborales. En cuanto al ausentismo, se presentó un incremento de mujeres, por licencias de maternidad.

“Desde el punto de vista de salud y seguridad, Tipiel adaptó todo el SGHSES para brindar a los trabajadores información y soporte en la nueva dinámica del trabajo en casa.

ALBA SANDOVAL
Jefe del Departamento de HSES

Indicadores de salud en el trabajo		
Días perdidos por ausencia (días netos)	1052	1372
Tasa de absentismo*	2752	8218
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	0
Total horas-hombre	**648608**	**283744**

* 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

“Se mantuvo acompañamiento permanente en salud a través del médico de la compañia y en especial para quienes resultaron contagiados. La respuesta a la vacuncacion definitivamente fué un punto clave en el manejo global de la pandemia, tenemos 99% de personal vacunado de los cuales aproximadamente 35% tomó la vacuna ofrecida por la compañia.

Operación **ecoeficiente**

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

En los últimos 5 años no se han presentado incidentes ambientales en nuestras actividades, demostrando nuestro compromiso.

> Con el deseo de lograr la sostenibilidad de la compañía realizamos una operación ecoeficiente, esto es el uso racional y eficiente de los recursos naturales, minimizando la generación de residuos y la contaminación en el desarrollo de nuestras actividades.

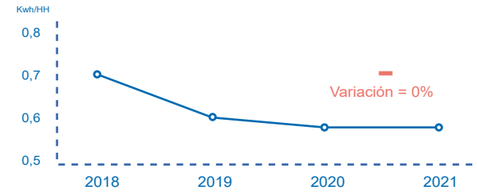
Indicadores	Meta	Resultado
# de incidentes ambientales impactantes y eventos con afectación a las comunidades del entorno.	0	0
Consumo de agua	4 - 5 l/HH	2,1 l/HH
Consumo de energía	0,7-0,9 Kwh/HH	0,6 Kwh/HH
Consumo de papel	4 - 6 g/HH	0,2 g/HH
% reducción residuos peligrosos generados vs. 2020	10% - 20%	11%
Reducción de la huella de carbono	1 % año anterior	6%

Conciencia ambiental en Tipiel

El respeto por el medio ambiente dentro de la compañía se viene trabajando desde hace más de 15 años. Podemos visibilizar la cultura ambiental en temas como la reducción casi a cero del uso de desechables, la operación de puntos ecológicos en los diferentes pisos de la compañía, la reducción notoria de uso de papel y la participación en campañas de recolección de pilas y Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEE). La compañía gestiona el transporte y la disposición final de los residuos a través de programas pos consumo del Ministerio de ambiente.

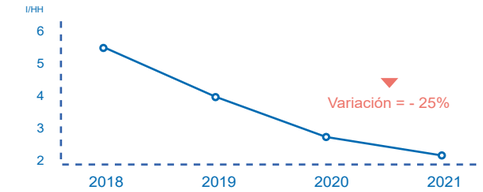
Consumo de energía

El consumo de energía se ha mantenido bajo y en valores similares en los últimos dos años debido al trabajo en casa. Se continuó con el reemplazo de bombillas fluorescentes a LED y se minimizó el uso de algunos equipos y sistemas; sin embargo, los grandes equipos continuaron su funcionamiento con normalidad.



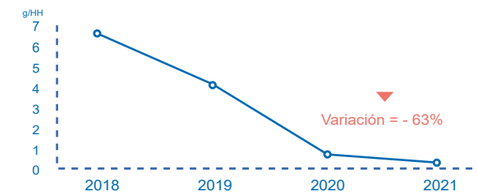
Consumo de agua

Se redujo el consumo de agua en un 25% con respecto al año anterior, ya que se continúo con el trabajo en casa y la ocupación en las oficinas fue inferior al 25%, lo que contribuyó a la reducción del consumo de agua. Adicionalmente, se realizaron acciones para mejorar los sistemas de ahorro y consumo de agua en todas las baterías sanitarias.



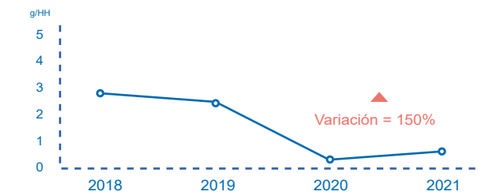
Consumo de papel

Se redujo el consumo de papel en un 63% con respecto al año anterior. Podemos apreciar una reducción significativa en los últimos dos años en el uso de este recurso, constituyéndose como el indicador ambiental más beneficiado como producto del trabajo en casa y el uso de herramientas tecnológicas.



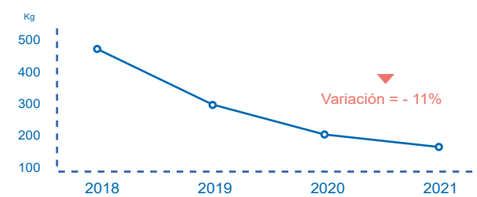
Reciclaje de papel

Dado el tan bajo consumo de papel, el manejo del reciclaje debía ser también bajo, pero observamos un aumento significativo, en razón a una jornada de depuración de archivo que se hizo en el mes de julio, aportando así una cantidad significativa de papel para reciclar.



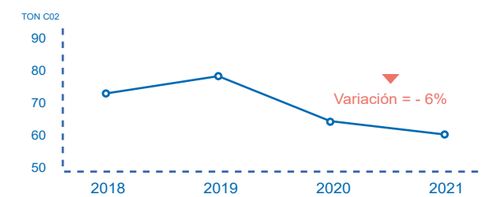
Generación de residuos peligrosos

La generación de residuos peligrosos se redujo en un 11% correspondiente a la reducción de tóner, bombillas, residuos del consultorio y RAEE. También, la disminución del uso de impresoras y el cambio de bombillas fluorescentes por LED, contribuyeron a disminuir este indicador.



Huella de carbono

Debido a la reducción del uso de recursos naturales, así como la minimización del consumo de papel y la baja generación de residuos peligrosos, se logró minimizar la huella de carbono a un 6% de las emisiones comparado con el año anterior.



Desde 2007 la compañía ha venido trabajando en reducir el consumo de recursos naturales buscando minimizar los impactos ambientales de nuestra operación.
Una mirada retrospectiva a la información de los últimos cinco años, nos permite visualizar la reducción de consumos netos de cerca al 20% en agua, 10% en energía, 60% en consumo de papel y 30% en generación de residuos peligrosos; en estas cifras se visualiza de manera importante la reducción del consumo de recursos naturales en los dos últimos años debido al trabajo en casa.

Actualmente hacemos parte del Programa Nacional de Carbono Neutralidad cuya meta para Colombia es llegar a la neutralidad en el año 2050, para el Grupo Technip es lograrla en el año 2030. En base a esto definiremos el Plan de Gestión de la compañía.

Excelencia y solidez en la operación

Innovación y transformación digital

El concepto de innovación está ligado a la monetización del conocimiento aplicado, la mejora continua y al incremento de la productividad; en este sentido, la conjugación del incremento en las competencias aplicadas del talento humano y la automatización del proceso productivo y de los procesos de soporte, resultan importantes en la competividad dentro del estado del arte y la sostenibilidad del negocio.

Nuestra ambición en transformación digital se ha definido con tres pilares que son: mejorar el desempeño y la competitividad, mejorar la experiencia de las personas y crear nuevos modelos de negocio.
Esta visión está en armonía con los ejes estratégicos de Technip Energies en transformación digital, que son: Fundamentos en datos y en lo digital, ejecución digital de proyectos y servicios digitales.

En Tipiel trabajamos en un proceso de transformación que en 2022 tiene como prioridad lograr cambios en la cultura y capacidades organizacionales, y ejecutar proyectos de transformación digital de corto plazo que nos permitan motivarnos y seguir transformando todas las áreas de la empresa.

Iniciativas

El propósito de la ejecución de iniciativas internas está orientado al logro o avance hacia las metas establecidas en el proceso de materialización de la visión corporativa.

La interiorización e identidad en los procesos de gestión de proyectos de Technip Energies (T.EN) coincidentes con las buenas prácticas de las guías del PMI, la adopción del lenguaje común con clientes aliados y potenciales, la asertividad en la definición de estrategias de ejecución de proyectos desde la propuesta y la visibilización como referentes en la gestión para la ejecución de proyectos, ha incrementado la competitividad y consecuentemente la sostenibilidad, asociada a ser líderes en la ejecución de proyectos EPC, a través de alianzas estratégicas.

Calidad del producto

1. La implementación del GAIA _ Módulo Inter-Discipline Check [IDC] para el aseguramiento de los procesos de revisión y verificación del producto; y su adopción de forma transversal a la totalidad de los proyectos será uno de los Objetivos de T.EN en 2022-2023.

2. Afianzamiento del programa *aprender desde la experiencia específica*, el cual es de alto valor preventivo para el proceso productivo. Su adopción en procesos de soporte, será objetivo en el periodo 2022-2023.

Seguridad de procesos

1. Los resultados acertados en la integración de personal del área HSES durante la ejecución de ingenierías basicas y detalladas de proyectos de T.EN Iberia, se convierten en factores multipicadores de conocimiento aplicado, dadas las exigencias cada vez mayores de nuestros clientes finales.

Productividad

1. La implementación parcial de la herramienta *SteelO* en el proceso productivo de la ingeniería detallada del proyecto Assiut (Utilities & Cooling Tower), hace más efectivo el proceso de ingeniería y diseño de estructura metálica. La adopción de esta herramienta de forma completa y transversal será objetivo para el periodo 2022 - 2023.
2. El desarrollo de la aplicación *TIPS* cuyo objetivo es la evolución de las memorias de cálculo en Excel, incrementará la integridad de los cálculos de proceso eliminando el error humano, y posibilitará a futuro la transferencia de los datos a través de Smart Plant Foundation. Esta aplicación deberá entrar en el proceso productivo de Tipiel en el año 2022.
3. Afianzar el uso de la herramienta *SOFIA* para la gestión de la producción de isometrías en los proyectos MOH, Assiut, Smurfit.
4. Implementar la aplicación *GAIA* _ Electronic Document Managment System [EDMS] en proyectos locales como Smurfit y de forma generalizada para otros proyectos, será el objetivo del 2022.
5. La apropiación de los módulos GAIA_IDC y GAIA_Vendors acompañado de las guías TCL, eliminará reprocesos y maximizará la integridad del proceso progresivo de elaboración del producto.

Somos una compañía que suma talento humano aplicado, de forma estructurada, a la ejecución de los proyectos de inversión de nuestros clientes, a través de procesos de construcción progresiva y colectiva. El trabajo decente se afianza en los procesos internos, entrenamientos y exposición del talento desde lo simple a lo complejo. Esta transferencia permite una apropiación y aplicación natural del conocimiento en la ejecución de los proyectos.

LEONARDO GRACIA
Director operativo

Gestión del riesgo

Tipiel ha avanzado de manera evidente durante los últimos años en la gestión de riesgos de sus operaciones, logrando un grado de madurez tal que se ha convertido en un elemento intrínseco en la cultura de trabajo de la organización.

Con la gestión de riesgos desde la fase de propuestas y durante la ejecución de los proyectos adquiridos, se asegura la satisfacción de los clientes y el cumplimiento de los objetivos generales de la compañía.

Con esta gestión a nivel de compañía y en estrecha coordinación con el centro operativo de Houston (BU Americas), se ha alcanzado una mayor alineación y coordinación para la identificación y manejo de amenazas y oportunidades comunes que buscan el desarrollo y sostenibilidad de las operaciones de los dos centros operativos.

Tipiel reconoce la importancia de la gestión del conocimiento para asegurar la operación y la gestiona a través de metodologías de trabajo establecidas y disponibles para consulta (procedimientos, guías, especificaciones y estandares de diseño). Estas metodologías estan compuestas por las siguientes temáticas: configuraciones base para implementación de aplicativos de diseño y gestión de materiales, listas técnicas de revisión y control, planes de inspección y pruebas de trabajos en campo.

Tipiel realiza identificación y divulgación de lecciones aprendidas en los proyectos

Contamos con herramientas de consulta de información para normas técnicas de diseño (IHS), reglamentación colombiana y una red de expertos de T. EN disponibles que aportan a enriquecer las competencias de todo el personal; adicionalmente disponemos de aplicativos para gestionar el entrenamiento de toda la compañía con una interfaz fácil de usar, logrando potenciar el desarrollo personal en temas de interés según su posición en la compañía.

JUAN RICARDO CUEVAS
Gerente de Proyecto I

Paz y **desarrollo**

> Seguimos fortaleciendo las estrategias de inclusión, diversidad, equidad, bienestar y empoderamiento de la mujer, rechazando todas las formas de discriminación en el empleo, el trabajo forzoso, el trabajo infantil y la explotación sexual y comercial de niños y adolescentes.

DAYANNA QUECANO
Coordinadora RSE

Tras la pandemia seguimos desarrollando las actividades planeadas con nuestras comunidades a través del voluntariado virtual. Esta forma remota permitió a más colaboradores sumarse y compartir con las poblaciones más vulnerables.

Contamos con un grupo de 15 voluntarios inscritos que participan aleatoriamente de las jornadas los martes. Acompañamos a los centro Bakata y Cedid, de la Secretaría Distrital de Integración Social en jornadas lúdicas y gestionamos 86 duplicados de cédulas para los participantes en rehabilitación.

Durante el 2021 desde RSE, hemos realizado diferentes acciones para empoderar y acompañar a nuestras comunidades locales, desde el compromiso con la equidad, la sostenibilidad y los derechos humanos.

Nuestro propósito es continuar con los programas de RSE y promover la construcción del país que todos queremos.

Gestión interinstitucional

Tenemos alianzas con instituciones, que como nosotros, están comprometidas con el respeto por los derechos humanos, la educación, la equidad, el fin de la pobreza y trabajan por los ODS en general. Somos parte del Pacto Global, Guías Colombia, Empresarios por la Educación, y contribuimos al Comité de Entorno y Mujeres Oil & Gas de Campetrol. Junto con ellos, trabajamos arduamente por lograr los objetivos de desarrollo sostenible, reducir las brechas salariales y alcanzar los propósitos de la agenda del 2030.

Mediante estas alianzas estratégicas, buscamos consolidar trabajos en equipo, sumar las experiencias mutuas y dialogar en torno a las problemáticas locales y sus posibles soluciones, dando lugar a espacios de reflexión, aprendizaje y socialización continua.

Derechos Humanos y Comunidad

Sumándonos al deseo global de dar cumplimiento a la agenda del 2030 y comprometidos con nuestra gestión responsable y sostenible, elaboramos un lineamiento a manera de política que da cuenta de nuestro compromiso con el Pacto Global y los DDHH. Nos sumamos a las compañías que trabajan en pro de la equidad, el trabajo decente, la inclusión y la mejora continua.

Quisimos manifestar y reafirmar nuestro compromiso con las sociedades futuras, el medio ambiente y con cada colaborador de nuestra compañía.

Hicimos donaciones de ropa y libros a comunidades vulnerables, reuniones de acompañamiento con el voluntariado en centros de rehabilitación para habitantes de calle, implementación de la estrategia de inclusión del grupo T.EN e incluso la creación de nuestra huerta urbana en el techo del edificio.

Creemos que espacios como estos apoyan el ejercicio de los derechos humanos y nos conectan con el cuidado de los demás y del planeta.

Ética y cumplimiento

En Tipiel la integridad siempre ha estado presente como uno de los componentes fundamentales de la sostenibilidad empresarial.

Inicialmente se fueron gestando directrices y políticas que hoy han evolucionado hasta la Política de Ética y Cumplimiento que actualizamos durante el 2021, la cual no solo declara públicamente hacia donde apuntamos en temas de integridad, sino que es la base de la cultura que buscamos fortalecer día tras día.
Hemos aprendido el valor de decirle explícitamente a las personas el comportamiento que esperamos de ellas en relación con diferentes ámbitos de la vida empresarial y por ello nuestro Código de Conducta es una lectura obligada para nuestras partes de interés.
Tenemos identificados riesgos de corrupción, fraude, conflicto de intereses, lavado de activos y financiación del terrorismo porque sabemos que toda operación conlleva riesgos, los cuales hemos valorado para priorizar la aplicación de controles.

Hoy trazamos programas de divulgación, capacitación y auditoría interna como parte de nuestra rutina anual. En el 2022 emitiremos nuestro manual del Programa de Ética y Transparencia PTEE, que ya se encuentra muy avanzado para dar respuesta a los recientes requisitos legales emitidos por la Superintendencia de Sociedades.

> “Hoy trabajamos por consolidar una cultura de transparencia y ética empresarial, que parte del establecimiento de pautas de comportamiento, para que las personas sepan cómo proceder en diferentes situaciones y que tengan claro a quién acudir para preguntar y denunciar infracciones de comportamiento establecidas.
>
> *OLGA ALMÁNZAR*
> *Oficial de Ética y Cumplimiento*

Alianza con **proveedores**

En el 2021 apoyamos el desarrollo de micro empresas colombianas, más del 50% de nuestras contrataciones fueron con estas. Las áreas que tuvieron mayor impacto en la relación con estos contratistas fueron: Recursos Humanos, Servicios Generales de la compañía y Tecnología e Informática. Es de resaltar que el 97% de las ordenes emitidas durante este periodo corresponden a pequeñas y medianas empresas.

> “Para Tipiel, el trabajo decente es un aspecto crucial dentro de las relaciones con sus proveedores, ya que garantiza nuestra sostenibilidad y nos permite aportar, a través de dichas relaciones, bienestar a las comunidades.
>
> *RAÚL MORENO*
> *Jefe de Departamento de Procura*

Selección y contratación de nuestros proveedores

En el 2021 se realizó el evento anual con proveedores con el objetivo de compartir con estas empresas nuestro código de conducta y nuestras políticas de ética y transparencia. También dimos a conocer los canales de comunicación para realizar denuncias.

De igual manera se realizó la segmentación de compras en los procedimientos para simplificar los procesos y dar participación a un mayor número de proveedores por medio de requisitos más sencillos.

Con el fin de promover y garantizar que nuestros proveedores y contratistas cumplan con los estándares de sostenibilidad de Tipiel, hemos implementado en todas las contrataciones la inclusión de políticas referentes al cumplimiento de los Derechos Humanos y particularmente al cumplimiento del objetivo número 8 (Trabajo decente y crecimiento económico). Además, Tipiel asegura que los empleados de empresas contratistas estén cobijados por EPS, pensión, caja de compensación , ARL y demás requisitos exigidos por la ley.

Gracias a la implementación de estas prácticas mitigamos principalmente que los trabajadores de nuestros contratistas sean sometidos a jornadas extensas de trabajo sin descanso, a condiciones laborares sin garantías, a trabajo infantil, entre otras condiciones que vulneran el derecho a tener un trabajo digno. Del mismo modo, durante las visitas a campo Tipiel verifica el cumplimiento por parte de los contratistas de los requisitos contractuales de HSE y laborales directamente con los trabajadores de los contratistas y personal administrativo.

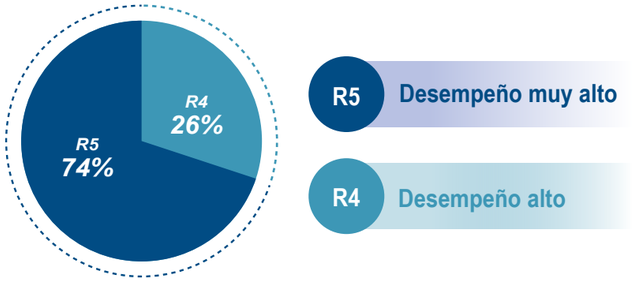
Los principales aspectos que contribuyen a aumentar la contratación de los servicios a nivel local son:

1. El conocimiento de las comunidades en las áreas de influencia de los proyectos.

2. La búsqueda y desarrollo permanente de estos proveedores.

3. La simplificación de los requisitos para los proveedores en el procedimiento de compra para montos menores.

En términos generales para el 2021 el desempeño de los proveedores en la prestación de servicios y entrega de suministros fue satisfactoria.



Con base a la escala de R5 a R1, siendo R1 Muy Alto y R5 Deficiente, del 100% de los proveedores evaluados, el 74% estuvieron en el rango de R5 y 26% en el rango de R4, es decir que su compromiso y soporte a las órdenes asignadas fue destacada, lo que implica que las relaciones con estas empresas se fortalecerán y serán duraderas para alcanzar beneficios mutuos.

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		Pg. 6
102-2 Actividades, marcas productos y servicios		Perfil de la compañía	X		Pg. 9, 10
102-3 Ubicación de la sede		Perfil de la compañía	X		Pg. 46
102-4 Ubicación de las operaciones		Perfil de la compañía - Excelencia y solidez en la operación	X	8	Pg. 6, 46
102-5 Propiedad y forma jurídica		Perfil de la compañía	X	8	Pg. 11
102-6 Mercados servidos		Perfil de la compañía - Excelencia y solidez en la operación	X	8	Pg. 6, 10
102-7 Tamaño de la organización		Perfil de la compañía - Excelencia y solidez en la operación - Anexos	X	8	Pg. 15, 46
102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores		Perfil de la compañía - Trabajo decente - Anexo indicadores laborales	X	8	Pg. 14, 46
102-9 Cadena de suministro		Alianzas con proveedores	X		Pg. 46, 47
102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro		Declaración del gerente general - Perfil de la compañía	X		Pg. 4, 38
102-11 Principio o enfoque de precaución		Contenido GRI	X		Pg. 4, 38
102-12 Iniciativas externas	No procede	Perfil de la compañía			Pg. 36
102-13 Afiliación a asociaciones		Perfil de la compañía			Pg. 13
Estrategia					
102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones		Declaración del gerente general	X		Pg. 5
102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades		Declaración del gerente general - Perfil de la compañía			Pg. 4, 5, 6
Ética e integridad					
102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta		Perfil de la compañía	X	16	Pg. 9
102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas		Perfil de la compañía	X	16	Pg. 14, 15
Gobernanza					
102-18 Estructura de gobernanza		Perfil de la compañía			Pg. 14
102-21 Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales		Sobre este informe			Pg. 15
102-22 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités		Perfil de la compañía			Pg. 14
102-23 Presidente del máximo órgano de gobierno		Perfil de la compañía			Pg. 14
Prácticas para la elaboración de informes					
102-40 Lista de los grupos de interés		Sobre este informe	X		Pg. 16
102-41 Acuerdos de negociación colectiva	No hay convenios colectivos	Contenido GRI	X		Pg. 40, 41
102-42 Identificación y selección de grupos de interés		Sobre este informe	X		Pg. 16
102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés		Sobre este informe	X		Pg. 16

Contenido GRI		Comentarios	Referencia	Pacto global	ODS en Tipiel	Página
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	No se han presentado problemas en los procesos de participación de los grupos de interés.	Contenido GRI	X		Pg. 13, 33
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			Pg. 12
102-46	Definición de contenidos de los informes y las coberturas del tema		Sobre este informe			Pg. 19
102-47	Lista de los temas materiales		Sobre este informe			Pg. 19
102-48	Reexpresión de la información	No hubo cambios que implicaran reexpresiones de la información	Sobre este informe - Contenido GRI			Pg. 18, 40
102-49	Cambios en la elaboración de informes	No hubo cambios en el alcance	Sobre este informe			Pg. 16,17
102-50	Periodo objeto del informe		Sobre este informe	X		Pg. 16, 17
102-51	Fecha del último informe	Agosto del 2020	Sobre este informe			Pg. 16, 17
102-52	Ciclo de elaboración de informes		Sobre este informe	X		Pg. 16, 17
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe		Sobre este informe	X		Pg. 16, 17
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI		Sobre este informe	X		Pg. 16, 17
102-55	Índice de contenidos GRI		Contenido GRI			Pg. 41
102-56	Verificación externa		Sobre este informe			Pg. 16, 17
CONTENIDOS ESPECÍFICOS						
Temas económicos						
201-1	Valor económico directo generado y distribuido		Perfil de la compañía	X	8 y 16	Pg. 12
201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación		Trabajo decente	X	8	Pg. 20
203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados		Paz y desarrollo	X	17	Pg. 36
203-2	Impactos económicos indirectos significativos		Aporte a la construcción de paz territorial, desarrollo y respeto de los derechos humanos		17	Pg. 36
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales		Alianzas con proveedores	X	8	Pg. 38
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción		Perfil de la compañía	X	16	Pg. 12
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción		Perfil de la compañía	X	16	Pg. 12
205-3	Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas	No se presentó ningún caso de corrupción	Perfil de la compañía - Contenido GRI		16	Pg. 12
Temas ambientales						
301-2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales reciclados		Operación ecoeficiente	X		Pg. 30, 31
302-1	Consumo energético dentro de la organización		Operación ecoeficiente	X		Pg. 30, 31
302-3	Intensidad energética		Operación ecoeficiente	X		Pg. 30, 31
302-4	Reducción del consumo energético		Operación ecoeficiente	X		Pg. 30, 31
303-1	Extracción de agua por fuente		Operación ecoeficiente	X		Pg. 30, 31
306-1	Vertido de aguas en función de su calidad y destino		Operación ecoeficiente	X		Pg. 30, 31
306-2	Residuos por tipo y método de eliminación		Operación ecoeficiente	X		Pg. 30, 31
Temas sociales						
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal		Trabajo decente - Anexos indicadores laborales	X	8	Pg. 20, 44
401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales		Trabajo decente - Anexos indicadores laborales	X	8	Pg. 20, 44

Contenido GRI		Comentarios	Referencia	Pacto global	ODS en Tipiel	Página
403-1	Representación de los trabajadores en comités formales trabajador - empresa de salud y seguridad		Trabajo decente - Anexos indicadores laborales	X	8	Pg. 20, 44
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 - Anexos indicadores laborales	X	8	Pg. 20, 44
404-1	Media de horas de formación al año por empleado		Trabajo decente - Anexos indicadores laborales	X	8	Pg. 20, 44
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición		Trabajo decente - Anexos indicadores laborales	X	8	Pg. 20, 44
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional		Trabajo decente - Anexos indicadores laborales	X	8	Pg. 20, 44
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados		Trabajo decente - Anexos indicadores laborales	X	16	Pg. 20, 44
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	No se presentaron casos de discriminación en la compañía	Trabajo decente - Contenido GRI	X	16	Pg. 20, 41
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 afectados	Contenido GRI	X		Pg. 41
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 es nulo	Contenido GRI	X		Pg. 41
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.	Contenido GRI	X		Pg. 41
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	Pg. 36
412-3	Acuerdos y contratos de inversión significativos, con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	No generamos impactos negativos en DDHH. 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	Pg. 41
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	Pg. 36
413-2	Operaciones con impactos negativos significativos – reales y potenciales – en las comunidades locales	No generamos efectos negativos en las comunidades	Aporte a la construcción de paz territorial, al desarrollo y respeto por los derechos humanos	X	16 y 17	Pg. 36
414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales		Contenido GRI	X		Pg. 41
414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	No se identifican impactos negativos. Se profundizará el análisis, con base en los documentos que se elaboren en Guías Colombia	Contenido GRI	X		Pg. 41
415-1	Contribuciones a partidos y/o representantes políticos	No realizamos aportes a partidos políticos	Contenido GRI	X		Pg. 41
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	X		Pg. 32

Anexos

Tabla 1. Número de contrataciones por edad y sexo

GÉNERO	2021			2020			Variación		
	< 30	30 - 50	> 50	< 30	30 - 50	> 50	< 30	30 - 50	> 50
Femenino	6	7	0	11	0	0	-5	7	0
Masculino	16	8	8	17	6	1	-1	2	7
TOTAL	22	15	8	28	6	1	-6	9	7

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

GÉNERO	2021						2020		
	Bogotá			Alexandría - Egipto			Bogotá		
	< 30	30 - 50	> 50	< 30	30 - 50	> 50	< 30	30 - 50	> 50
Femenino	6	7	0	0	0	0	11	0	0
Masculino	15	8	8	1	0	0	17	6	1
TOTAL	21	15	8	1	0	0	28	6	1

Tabla 3. Ingresos vs. Colectivo

GÉNERO	2021		2020		Variación	
	Colectivo	Ingresos	Colectivo	Ingresos	Colectivo	Ingresos
Femenino	111	13	122	11	-11	2
Masculino	258	32	280	24	-22	8
TOTAL	369	45	402	35	-33	10

Tabla 4. Ingresos vs. Retiros

GRUPO EDAD	2021				2020				Rotación	Personal a Dic. 2021 distribuido por edades
	Ingreso		Retiros		Ingreso		Retiros			
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino		
<30	6	16	8	17	11	17	16	31	29%	86
30 - 50	7	8	10	20	0	6	17	30	14%	215
>50	0	8	0	1	0	1	5	24	1%	68
TOTAL	13	32	18	38	11	24	38	85	15%	369

Tabla 5. Nacionalidades de nuestros colaboradores

NACIONALIDAD	2021		2020		Variación	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Colombiana	109	254	120	275	-11	-21
Italiana	0	1	0	2	0	-1
Venezolana	2	3	2	3	0	0
TOTAL	111	258	122	280	-11	-22

Tabla 6. Colaboradores desglosado por tipo de jornada

GÉNERO	2021		2020	
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo parcial
Femenino	110	1	118	4
Masculino	258	0	279	1
TOTAL	368	1	397	5

Tabla 7. Colaboradores por tipo de contrato y género

CONTRATO	2021		2020		Variación	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Fijo	6	7	18	32	-12	-25
Indefinido	103	242	102	243	1	-1
Obra	0	0	0	1	0	-1
Servicios	2	9	2	4	0	5
TOTAL	111	258	122	280	-11	-22

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

GÉNERO	2021	2020	Variación
Femenino	9	2	7
Masculino	8	5	3
TOTAL	17	7	10

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

GÉNERO	2021		2020	
	Derecho	Disfrutaron	Derecho	Disfrutaron
Femenino	9	9	2	2
Masculino	8	8	5	5
TOTAL	17	17	7	7

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

COLABORADORES	2021		2020	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Disfrutaron	7	7	2	5
Retornaron	7	7	1	5
Licencia vigente	2	1	1	0
TOTAL	16	15	4	10

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
Disfrutaron	9	8
Conservaron su empleo después de 12 meses	5	7
TOTAL	14	15

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 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%

Tabla 14. Órganos de Gobierno

14.1 Organos de Gobierno por rango de edad

GÉNERO	Rango edad	
	30-50	>50
Femenino	2	0
Masculino	0	6
TOTAL	2	6

Porcentajes

Rango edad		Total
30-50	>50	
2,99%	0%	1,80%
0%	10,71%	2,33%
2,99%	10,71%	2,17%

Toda la empresa

GÉNERO	Rango edad		
	<30	30-50	>50
Femenino	32	67	12
Masculino	54	148	56
TOTAL	86	215	68

14.2 Órganos de Gobierno por rango de edad y nacionalidad

GÉNERO	Colombiana	
	30-50	>50
Femenino	2	0
Masculino	0	6
TOTAL	2	6

Colombiana		Total
30-50	>50	
3,1%	0%	1,8%
0%	10,9%	2,3%
3,1%	10,9%	2,17%

GÉNERO	Colombiana			Italiana	Venezolana	Total
	<30	30-50	>50	>50	30-50	
Femenino	32	65	12	0	2	111
Masculino	54	145	55	1	3	258
TOTAL	86	210	67	1	5	369

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	12	10	2	20	55	10	111
Masculino	0	2	4	13	16	6	41	130	46	258
TOTAL	0	4	4	25	26	8	61	185	56	369

Tabla 16. Personal compañía por categoria, 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%	0,00%	0,81%	0,00%	1,08%	0,27%	0,00%	0,00%	0,00%
Planeción y Control	0,00%	0,27%	1,08%	0,27%	0,54%	0,81%	0,00%	0,00%	0,00%
Otros Soportes Administrativos	0,00%	0,27%	0,54%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Administración y Finanzas	0,54%	0,54%	0,81%	0,00%	0,27%	0,54%	0,00%	0,00%	0,00%
Gestión Humana	0,54%	0,00%	1,63%	0,00%	0,27%	0,54%	0,00%	0,00%	0,00%
Tecnología Informática	0,27%	0,27%	0,27	1,08%	0,54%	1,90%	0,00%	0,00%	0,00%
Otros Soportes	0,00%	0,00%	0,27%	0,00%	0,27%	0,54%	0,00%	0,00%	0,00%
HSE, Seguridad	0,00%	0,27%	0,54%	0,00%	0,00%	0,27%	0,00%	0,00%	0,00%
Legal	0,00%	0,00%	0,27%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Departamentos de Ingeniería	4,88%	1,08%	8,13%	10,57%	8,40%	27,37%	0,27%	0,27%	0,54%
Construcción	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,54%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Proceso	1,63%	0,00%	1,63%	1,90%	0,81%	3,52%	0,00%	0,27%	0,27%
Procura	0,81%	0,00%	0,81%	0,81%	0,81%	1,63%	0,00%	0,00%	0,00%
Dirección de Proyectos	0,00%	0,27%	0,00%	0,00%	1,36%	1,36%	0,25%	0,00%	0,00%
Calidad	0,00%	0,27%	0,81%	0,00%	0,00%	0,27%	0,00%	0,00%	0,00%
Estudios Conceptuales y Tecnología	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,27 %	0,00%	0,00%	0,00%
TOTAL	8,67%	3,25%	17,62%	14,63%	14,91%	39,3%	0,27%	0,54%	0,81%

Reporte de perfil de la organización

Tabla 17.

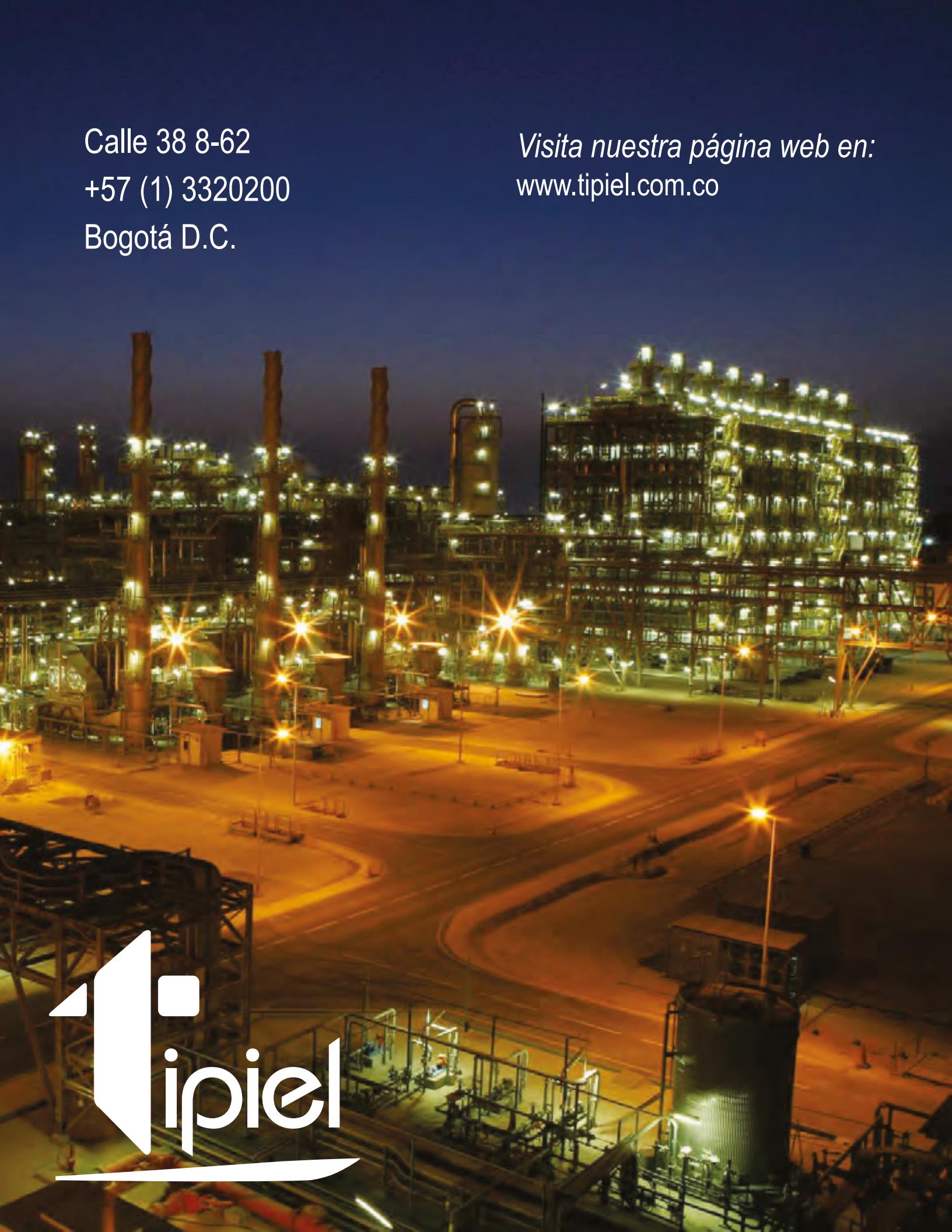
GÉNERO	Número de empleados 2021
Femenino	111
Masculino	258
TOTAL	369

Tabla 18.

CONTRATO	Femenino	Masculino
Fijo	0	7
Indefinido	103	242
Obra	0	0
Servicios	2	9
TOTAL	111	258

Tabla 19.

GÉNERO	Personal externo 2021
Femenino	15
Masculino	39
TOTAL	54

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

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