



TGI
Grupo Energía Bogotá

Cuidar fue el mejor resultado
para dejar huella

Informe
de sostenibilidad **2020**





El informe de sostenibilidad 2020 de TGI, sus anexos y el reporte de aseguramiento limitado independiente se encuentran disponibles en la página: www.tgi.com.co/informedesostenibilidad2020/index.html

Tabla de Contenido

Tabla de Contenido	¡Error! Marcador no definido.
Acerca de este reporte.....	4
Informe de gestión y resultados	5
Carta de los presidentes a los accionistas y grupos de interés.....	10
Presencia regional.....	12
Cadena energética	12
Nuestros proyectos en Colombia.....	12
Estrategia sostenible	14
Grupos de interés.....	14
Relacionamiento con los grupos de interés.....	15
Materialidad.....	16
Tranformación de territorios	17
Construimos un futuro sostenible para todos	17
Valor económico generado.....	26
Gestión responsable frente a la Covid-19.....	34
Gobierno Corporativo y ética.....	41
Derecho Humanos.....	51
Seguridad, desarrollo, bienestar e inclusión.....	55
Gestión regulatoria y relaciones institucionales.....	69
Compromiso ambiental.....	73
.....	74
Operación e infraestructura eficiente, confiable e innovadora	84
Crónicas de progreso	102
Creatividad al servicio de todos	104
Mujeres, líderes y agentes de cambio	106
El éxito de una riesgosa maniobra en caliente	108
La fuerza de las mujeres de Cusiana	110
Otro caso de éxito	113
Agua para Guamachito	114
Así vivimos la pandemia en TGI	115



Acerca de este reporte

(102-50) (102-45) Presentamos el Informe de sostenibilidad 2020 de la Transportadora de Gas Internacional S.A. ESP, TGI, que incluye los datos más relevantes, el análisis de impactos, los logros, los retos y las contribuciones de las actividades desarrolladas en materia económica, social y ambiental por la compañía entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2020.

(102-51) (102-52) Nuestro informe es publicado anualmente y es este el décimo año en que lo presentamos de manera consecutiva, dándole así continuidad al último informe publicado en marzo de 2020, el cual corresponde al desempeño de 2019. (102-32) El presente informe ha sido formalmente revisado y aprobado por la presidenta de la compañía, el Comité de Presidencia, el Comité de Gobierno Corporativo de la Junta Directiva y la Junta Directiva. Cualquier aclaración o excepción a la cobertura de la información la explicamos a lo largo del texto. (102-49) En esta edición de nuestro Informe de sostenibilidad anual 2020 comunicamos los resultados de TGI a partir de los ajustes de nuestra materialidad durante 2020, pues somos conscientes de que la nueva realidad en que vivimos, fruto de la pandemia de Covid-19 y de la transformación del sector energético en nuestra región, requiere que tengamos una nueva mirada como compañía.

Estos ajustes en nuestra materialidad nos permiten seguir fortaleciendo y enfocando la gestión hacia los asuntos más importantes para nuestro negocio, así como alinearnos con la estrategia corporativa de GEB.

En este escenario, divulgamos a nuestros grupos de interés la gestión realizada en cada uno de los temas materiales de la compañía y exponemos las acciones e iniciativas implementadas para contribuir a las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) sobre las que TGI puede generar mayor impacto y que responden al compromiso corporativo con los Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas. (102-54) Cada capítulo contiene información acerca de la gestión en las dimensiones de la sostenibilidad de conformidad con la opción “esencial” de los estándares del Global Reporting Initiative (GRI), identificado mediante el código respectivo para cada indicador a lo largo del informe. (102-56) Para nosotros es importante la verificación externa de las cifras y el contenido del presente documento; en esta oportunidad, la firma PricewaterhouseCoopers Asesores Gerenciales Ltda. se encargó del aseguramiento de algunos indicadores de desempeño incluidos; además, presentamos el correspondiente informe de revisión independiente. Ver anexos.

(102-53) Las preguntas e inquietudes relacionadas serán atendidas desde la Gerencia de Planeación y Desempeño, a través del correo electrónico comunicaciones@tgi.com.co.



Informe de gestión y resultados

TGI es un negocio que se transforma y que cambia vidas

2020 fue un año distinto para todos. La presencia de la Covid-19 en Colombia nos llevó a replantear nuestra estrategia y transformarnos de cara a las necesidades de nuestros clientes, colaboradores, las comunidades en los territorios, el mercado energético en la región y la realidad que está viviendo el país.

Si algo tenemos muy claro, tanto en el Grupo Energía Bogotá como en TGI, es que está Primero la Vida. Fieles a ello, nos comprometimos a mantener la continuidad de nuestros proyectos y operaciones con la excelencia que nos destaca en el mercado y, sobre todo, garantizando la seguridad de nuestro equipo humano y de los habitantes de los territorios donde hacemos presencia.

Fue así como priorizamos el trabajo en casa para entre el 50% y el 80% de nuestros colaboradores, así como la implementación y el cumplimiento de los protocolos de bioseguridad y las medidas para mitigar la propagación de la pandemia, labor reconocida con la certificación Safe Guard, luego de las auditorías llevadas a cabo por Bureau Veritas Quality en nuestras sedes administrativas en Bogotá y Pereira. Nos propusimos superar las fronteras de espacio y estar siempre conectados con nuestros equipos de trabajo haciendo uso de la tecnología y sobre la base de la cultura que compartimos. Una cultura formada por líderes que estuvieron comprometidos con superar las dificultades naturales que nos trajo la pandemia. Líderes humanos. Queríamos sentirnos cercanos: eso es parte de la cultura que nos caracteriza.

Fue así como pasamos de ser una compañía de 457 colaboradores a una gran familia de más de 2.500 personas que recibió orientación, comunicación clara y oportuna, así como actividades de formación, salud y bienestar para estar siempre fortalecidos.

Para mitigar los efectos de la pandemia y estar presentes en los territorios, entregamos 10.000 kits alimentarios a las familias de 41 municipios en 14 departamentos que son nuestra área de influencia.

Esta estrategia, acompañada de las medidas de bioseguridad, dio cuenta de tan solo 29 casos (6,3% de nuestra población laboral) del total de los 300 positivos que fueron reportados en GEB y sus empresas filiales. Ninguno de ellos fue catalogado como “complicación mayor” y todos se recuperaron satisfactoriamente.

Durante la pandemia no solo cuidamos a nuestros equipos de trabajo y sus familias: también llegamos hasta las regiones con nuestro compromiso de generar progreso, especialmente en un año en que las comunidades tanto nos necesitaron. Por eso desarrollamos una estrategia de intervención en los territorios de nuestra área de influencia para la prevención de contagios y el trabajo conjunto con autoridades locales, entendiendo que entre todos podemos salir adelante en condiciones de crisis. Un claro ejemplo es que estuvimos siempre presentes y al lado de las comunidades de La Guajira, y no solo durante la pandemia, sino también cuando se vieron afectadas por la ola invernal.

Prestamos el servicio público sin interrupciones: así, el país no se detuvo. Además, continuamos dos grandes proyectos de infraestructura, mientras generábamos más de 2.000 empleos directos e indirectos en los territorios, llevando con ello progreso a las comunidades con más de 40 iniciativas de gestión social evaluadas en COP 2.811 millones.



Si algo tenemos muy claro en TGI es que está Primero la Vida. Fieles a ello, en 2020 garantizamos la seguridad de nuestro equipo humano y de los habitantes de los territorios donde hacemos presencia.

Respecto al primer proyecto, denominado Cusiana Fase IV, entró en operación el loop Puente Guillermo-La Belleza en diciembre de 2020, aumentando con ello en 11 MPCD la capacidad del Sistema Nacional de Transporte. En el primer semestre de 2021 tenemos planeada la terminación mecánica del loop Provenir-Miraflores, para culminar obras y dar inicio al cierre y transferencia del proyecto.

En cuanto al Proyecto Reposición Ramales, entraron en operación los ramales Zona Industrial-Cantagallo, Cantagallo-San Pablo y Galán-Yondó, finalizando así la reposición a nuevos de los cinco ramales planeados.

Con estos proyectos, más allá de transportar el energético para prestar un servicio de conexión de gas a un hogar, un comercio, una estación de servicio o una industria, lo que estamos haciendo es transformando las vidas de las personas y generando prosperidad en las comunidades a las que llegamos.

Allí somos líderes en temas de equidad de género, pues no solo estamos mejorando las condiciones de vida, por ejemplo, de una mujer por el hecho de que pueda cocinar con gas, sino que también estamos generando oportunidades laborales desde el papel protagónico que ellas tienen en la sociedad.

Y a pesar de que nuestro esfuerzo estuvo concentrado en aportar a la dinámica del sector aun en medio de la pandemia, en Colombia el efecto de la medida de aislamiento obligatorio preventivo, en el marco de la declaratoria de emergencia sanitaria, generó un decrecimiento del consumo de gas natural: pasó de 1.014 GBTUD aprox. a 877 GBTUD. A partir del 1.o de septiembre, con el cese de la medida el consumo estuvo en promedio, hasta final de año, por encima de los 910 GBTUD, según estudios del Gestor del Mercado de Gas Natural, que forma parte de la Bolsa Mercantil de Colombia.

Así, el deterioro de la demanda, fruto de la desaceleración económica y los precios más altos, supuso una mayor vulnerabilidad para los actores de la cadena energética. Sin embargo, logramos acuerdos transitorios como cadena (generadores, transportadores y distribuidores) para aliviar al usuario final. Desde TGI le dimos respuesta a esta situación con la aplicación de la Política Comercial Transitoria, que nos permitió negociar las tarifas sobre la demanda afectada.

En consecuencia, nuestros ingresos operacionales alcanzaron USD 456, millones un decrecimiento del 3% respecto a 2019, y alcanzamos un cumplimiento del 92% del presupuesto planteado a inicio de año. Logramos que los gastos cerraran 13% por debajo del presupuesto, esfuerzos que fueron el resultado de la puesta en marcha de una estrategia de eficiencia que contribuyó a un Ebitda de USD 351,5 millones, 2% menor que en 2019 y 6% menor respecto al presupuesto. Además, pudimos entregarles dividendos a nuestros accionistas por alrededor de USD 94,6 millones.

De esa manera, gracias a la estrategia de eficiencia y control financiero, en TGI mantuvimos unos niveles de caja robustos que nos permitieron cumplir las obligaciones de pagos, tanto operativos como financieros. Asimismo, mantuvimos la calificación de grado de inversión, la cual fue ratificada por las principales agencias calificadoras de riesgos: Moody's Baa3, perspectiva estable, y Fitch BBB, perspectiva estable.



Podemos decir, entonces, que en 2020 seguimos desarrollando nuestro Modelo de Negocio de manera sostenible, entendiendo que este es el camino con el que aportamos al crecimiento de Colombia y alcanzamos un equilibrio entre los réditos económicos, sociales y la protección medioambiental, en un entorno colaborativo con nuestros grupos de interés.

Nuestra estrategia de sostenibilidad en 2020 estuvo alineada con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas. Esto nos permitió la debida diligencia de los impactos sociales y ambientales en los proyectos, el respeto por los Derechos Humanos en la operación y en la cadena de valor, así como la generación de alianzas con los gobiernos nacional, regionales y locales.

Lo siguiente: un paso hacia la transformación de TGI

La nueva estrategia que definimos en 2020 nos dio una ruta clara como compañía para emprender un camino hacia la transformación. Le apostamos a ser una empresa que se transforme mientras cambia la vida de los colaboradores y contratistas, de los habitantes de los territorios, de los colombianos que todos los días usan en sus casas el gas natural o que se mueven por las ciudades con vehículos alimentados con GNV, pues, finalmente, se trata de poner al consumidor y su bienestar en el centro del entorno.

Los primeros pasos los denominamos TGI 2.0 y el propósito es modernizar y llevar a la compañía a los mejores estándares a todo nivel, empezando por hacer más eficiente la operación, reducir costos en mínimo USD 18 millones, mejorar la competitividad, maximizar las oportunidades en transporte de gas, actuar sobre la oferta y la demanda apalancándonos en nuevos negocios, acelerar la agenda comercial y ser proactivos en materia regulatoria, por ejemplo, frente a la política tarifaria del transporte de gas.



Tenemos el propósito de modernizar nuestra compañía haciendo más eficiente la operación, reduciendo los costos y mejorando la competitividad.

También tendremos desafíos relevantes en materia de construcción y desarrollo de infraestructura para el Sistema Nacional de Transporte de Gas Natural una vez podamos confirmar los cuatro proyectos IPAT: bidireccionalidad Ballena-Barrancabermeja, infraestructura Mariquita-Gualanday, bidireccionalidad Yumbo-Mariquita y compresora El Cerrito, con inversiones que superan los USD 116 millones.


Pensando en innovar como compañía y ser un transportador multimodal, tenemos el reto de ofrecer opciones de midstream complementarias, como el GNL a gran y pequeña escala, y el tratamiento y el procesamiento de gas natural adyacentes al negocio actual. Así haremos que nuestros proyectos sean cada vez más eficientes y le sumen al desarrollo de Colombia.



En esta línea, nuestro principal esfuerzo estará en la incorporación de innovación y procesos ágiles para acelerar los negocios que tenemos en nuestro portafolio, donde buscamos generar valor con aliados estratégicos para la prestación de servicios de midstream regulados y no regulados, con un esfuerzo enfocado para que más industrias y generadoras térmicas y eléctricas adopten el gas natural como energético, con resultados efectivos para 2022.

Los 457 colaboradores de TGI, siempre con el apoyo y el respaldo de GEB, nos pusimos el reto de expandir nuestra compañía hacia nuevos negocios y nuevas demandas que nos permitan crecer. Estamos trabajando en proyectos de gas vehicular para transporte, principalmente de carga, aportando así a la disminución de emisiones de CO₂ y mejorando la calidad del aire de los colombianos. También, trabajamos en capturar oportunidades en el mercado peruano, donde hoy GEB es transportador y distribuidor, y empezar a mirar hacia otros mercados en Latinoamérica.

En TGI estamos comprometidos con llevar el gas natural tan cerca y tan lejos como sea necesario, apostando con ello a la descarbonización del país, los beneficios que le ofrece a la calidad del aire y su rol en la transición energética.



Estamos comprometidos con seguir encontrando proyectos que resulten relevantes, sustentables y factibles, que nos permitan expandir nuestra red de gas desde el Atlántico hasta el Pacífico y llegar a nuevas regiones y países. Queremos que TGI sea sostenible siendo partícipes en el desarrollo de Colombia. Ahí es donde está el desafío más grande y estamos en el camino para lograrlo, convencidos del valor que tiene el gas natural para la matriz energética de la región y para los compromisos frente al Acuerdo de París y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Gracias a todas las personas y organizaciones que han hecho posible que TGI haya llegado hasta donde está hoy, y a todos los que se sumarán a la construcción de nuestro futuro. Los invito a disfrutar este recuento de nuestro año 2020: un reflejo del compromiso y el trabajo de 457 colaboradoras y colaboradores que hacen posible que TGI continúe generando esa prosperidad colectiva que transforma vidas.

Mónica Contreras Esper
Presidenta TGI

Carta de los presidentes a los accionistas y grupos de interés

(102-14)



Izquierda: Juan Ricardo Ortega López, Presidente Grupo Energía Bogotá.
Derecha: Mónica Contreras Esper, Presidenta TGI

Apreciados accionistas y grupos de interés:

2020 fue un año que nos enseñó que unidos podemos hacerle frente a la adversidad. Junto a nuestros 457 colaboradores convertimos los retos de la Covid-19 en oportunidades, que transformamos en logros y resultados para nuestros clientes, accionistas y demás grupos de interés, en especial para las comunidades asentadas en los territorios donde tenemos el fin último de llevar progreso.


Y aunque pudo ser uno de los años más difíciles y retadores para TGI y para el Grupo Energía Bogotá (GEB), del que formamos parte, tomamos la firme decisión de que la prioridad fuera cuidar a nuestras colaboradoras y colaboradores, y, por supuesto, a sus familias, a las comunidades donde tenemos presencia con nuestros proyectos y a los millones de colombianos que demandan los beneficios de gas natural en sus casas. También a las industrias, a las que entregamos de manera confiable el gas necesario para seguir operando, mantener los empleos de sus trabajadores y elaborar productos y servicios a partir de energía sostenible y competitiva. Así que para TGI 2020 fue un año en el que cuidar se convirtió en el mejor resultado para dejar huella.

Los resultados que presentamos a continuación nos hacen sentir orgullosos, pues reflejan un compromiso con la sostenibilidad y el progreso, que se materializa en nuestra habilidad para entender y gestionar el entorno, innovar y adaptar los negocios para crear rentabilidad y generar beneficios en los territorios donde operamos, siempre con visión de largo plazo.

Sabemos que vienen tiempos desafiantes, y no solo por los rezagos sociales y económicos que esta pandemia ha dejado, sino por las enormes transformaciones que vivirá el sector energético en los próximos años. Por eso nos sumamos al compromiso de GEB de ser protagonistas en la reactivación económica de Colombia, mediante nuevos proyectos en el sector energético que representan inversiones por COP 8 billones y la generación de cerca de 30.000 nuevos empleos.

En TGI tenemos el compromiso de avanzar en la transformación energética del país y de entregar soluciones de bajas emisiones confiables, limpias y seguras para más de un millón de hogares colombianos que aún cocinan con leña, que se iluminan con velas y que tienen grandes posibilidades de hacer más productiva su región conectados con la buena energía que mueve a Colombia.

En el proceso de transformación del sistema energético asimismo tenemos el compromiso de ser actores claves de la descarbonización facilitando el camino hacia la meta fijada: Colombia, un país carbono neutro para 2035. En esto trabajaremos de la mano de la cadena de gas natural con planes dedicados a la industria y también a la movilidad sostenible; por ejemplo, con la reposición del parque



automotor de carga pesada con más de 20 años y su conversión a Euro VI, y que en las vías troncales regionales se instalen estaciones de gas natural vehicular (GNV) y gas natural licuado (GNL), para así poder respirar un mejor aire por el territorio nacional, al mismo tiempo que reducimos las emisiones contaminantes, que hoy tanto impactan el cambio climático.

En TGI nos proponemos materializar estos y muchos otros grandes retos con un equipo directivo del más alto nivel y con el compromiso de nuestro equipo humano. De antemano, gracias a ustedes, accionistas y grupos de interés, por el decidido apoyo que permitirá a la Transportadora de Gas Internacional transformarse con innovación y eficiencia y, bajo el marco de la sostenibilidad, seguir conectando fuentes con centros de consumo, con el fin de aportarles cada vez más a la prosperidad colectiva y al desarrollo de Colombia y América Latina.

Presencia regional

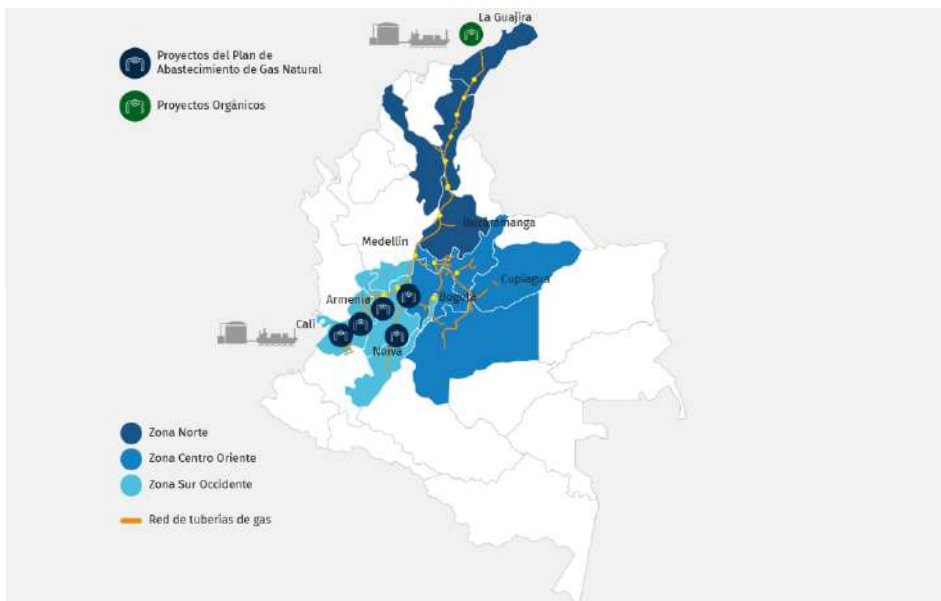
(102-2) (102-4) (102-6) (102-7)

Formamos parte del Grupo Energía Bogotá y llegamos a 220 municipios de Colombia, en 18 departamentos, con el transporte de gas natural.

Cadena energética



Nuestros proyectos en Colombia



TGI en cifras



Estrategia sostenible

Alineados con las directrices del Grupo Energía Bogotá, comprendemos la sostenibilidad como la habilidad para entender y gestionar nuestro entorno, innovar y adaptar nuestros negocios, creando rentabilidad y generando beneficios en el territorio donde operamos con visión de largo plazo.

En TGI seguimos avanzando en la ejecución de actividades para gestionar los temas de mayor relevancia para nuestro negocio y para los grupos de interés. [Política de Sostenibilidad](#) nos orienta el marco de actuación y en ella detallamos nuestros compromisos puntuales como Grupo Empresarial.

Grupos de interés

Como parte de nuestra Política de Sostenibilidad, sabemos del reto constante por cumplir con nuestra promesa de valor ante los grupos de interés, entendiendo y gestionando nuestro entorno para generar beneficios a través de la oferta de productos, programas y servicios innovadores que busquen dar respuesta a sus expectativas.

(102-42) En 2017 planteamos nuestro mapa de relacionamiento, en el que identificamos los actores clave de nuestras actividades con la intención de contar con canales, frecuencias, líderes de intercambio de información y temas de interés claros que nos permitan consolidar las relaciones de beneficio mutuo, generar sinergias y dar una adecuada y oportuna respuesta a los requerimientos de estos actores. Conscientes de los cambios y retos específicos de 2020, hicimos una actualización gracias a la información brindada por cada una de las áreas de la empresa, al respecto de los temas de interés, canales y frecuencias de relacionamiento, con el fin de capturar las nuevas dinámicas en la relación constante con los diferentes actores.

Relacionamiento con los grupos de interés

(102-40) (102-43) (102-44)

Grupo de interés	Medio o canal de comunicación	Frecuencia de relacionamiento	Temas de interés	Temas materiales
Accionistas e inversionistas	Informe de gestión sostenible.	Anual	Información de la gestión de la sociedad, comportamiento de la acción, logros y retos en materia financiera .	"Gobierno Corporativo y ética", "Valor económico generado", "Operación e infraestructura eficiente, confiable e innovadora", y "Gestión responsable frente a la Covid-19".
	Informe de Gobierno Corporativo.	Anual	Gestión de la sociedad y cumplimiento del marco normativo.	
	Conferencia de resultados.	Trimestral	Temas financieros, comerciales y operativos.	
Junta Directiva	Correo electrónico, página web, llamadas telefónicas, comités de Junta.	Mensual	Gestión de la sociedad, información clave en temas financieros, comerciales y operativos con altos estándares. Información transparente y oportuna para la toma de decisiones.	"Gobierno Corporativo y ética", "Valor económico generado", "Operación e infraestructura eficiente, confiable e innovadora", "Gestión responsable frente a la Covid-19", y "Gestión regulatoria y relaciones institucionales".
Entidades financieras	Respuesta a requerimientos.	Permanente	Temas financieros.	"Valor económico generado", "Operación e infraestructura eficiente, confiable e innovadora", y "Gestión responsable frente a la Covid-19".
	Informe resultados trimestral	Trimestral	Temas financieros, comerciales y operativos	
	Conferencia de resultados	Trimestral		
Clientes	Correo electrónico, comunicaciones escritas, teléfono/chat, visitas comerciales, eventos corporativos, página web y BEO.	Permanente	Perspectivas del suministro y uso del gas, con un servicio confiable y de calidad. Portafolio de servicios y productos competitivos. Relacionamiento generador de sinergias. Acción conjunta para la generación de demanda incremental. Participación en proyectos de desarrollo para el sector. Gestión frente a la Covid-19.	"Operación e infraestructura eficiente, confiable e innovadora", y "Gestión responsable frente a la Covid-19".
Contratistas y proveedores	Página web, correo electrónico, SAP Arriba, comunicados escritos formales, llamadas telefónicas, videoconferencias, información de Políticas y Directrices.	Permanente	Temas operativos con altos estándares de calidad y seguridad, generación de empleo y activación de la economía, salud y seguridad con enfoque principal al seguimiento e intervención oportuna frente a la Covid-19, ética y transparencia, acompañamiento en el relacionamiento con otros grupos de interés.	"Gobierno Corporativo y ética", "Compromiso ambiental", "Operación e infraestructura eficiente, confiable e innovadora", "Seguridad, desarrollo, bienestar e inclusión", "Derechos Humanos", y "Gestión responsable frente a la Covid-19".
Colaboradores	Herramientas para el reporte de condiciones de salud, encuestas para el seguimiento en temas de salud frente a casos sospechosos de Covid-19. Canales de comunicación interna. Reuniones virtuales.	Permanente	Temas operativos, relaciones laborales. Bienestar y desarrollo del talento. Apropriación de la cultura corporativa. Seguridad y salud con enfoque principal en el seguimiento e intervención oportuna frente a la Covid-19. Sistemas de vigilancia epidemiológica. Seguimiento en tema osteomuscular y psicosocial. Gestión ética y Gobierno Corporativo.	"Gobierno Corporativo y ética", "Operación e infraestructura eficiente, confiable e innovadora", "Seguridad, desarrollo, bienestar e inclusión", "Derechos Humanos", y "Gestión responsable frente a la Covid-19".
Autoridades y entes de control	Informes, correo electrónico, reuniones.	Permanente	Temas operativos, gestión ambiental, social y regulatoria, de acuerdo con la normativa vigente. Información oportuna, transparente y de calidad.	"Gobierno Corporativo y ética", "Compromiso ambiental", "Transformación de territorios", "Operación e infraestructura eficiente, confiable e innovadora", "Derechos Humanos", "Gestión responsable frente a la Covid-19", y "Gestión regulatoria y relaciones institucionales".
Comunidades	Oficios, llamadas telefónicas, plegables, reuniones informativas, correo electrónico, página web, WhatsApp, anuncios en emisoras radiales regionales.	Permanente	Temas operativos, comunicación asertiva, gestión regulatoria, desarrollo de proyectos con impactos positivos en las condiciones ambientales, sociales y económicas de la comunidad, atención PQRS.	"Gobierno Corporativo y ética", "Compromiso ambiental", "Transformación de territorios", "Operación e infraestructura eficiente, confiable e innovadora", "Derechos Humanos", "Gestión responsable frente a la Covid-19", y "Gestión regulatoria y relaciones institucionales".

Materialidad

Nuevas realidades transformaron nuestros temas materiales

2020 fue un año en el que TGI se enfrentó, como la mayoría de las organizaciones, a realidades cambiantes y retadoras que demandaron una reflexión al respecto de la manera en que abordamos los asuntos estratégicos para nuestra sostenibilidad. Ese panorama exigió que fuéramos muy eficaces en entender las implicaciones de la crisis global derivada de la pandemia de Covid-19 y abordar el desarrollo de una estrategia para adaptar nuestros negocios y formas de hacer las cosas, debido a las limitaciones que surgieron desde el primer trimestre del año. Mantuvimos nuestro enfoque de garantizar la continuidad de la operación y apoyar de la mejor forma posible a cada una de las personas del equipo de trabajo.

Por otro lado, 2020 representó cambios importantes en las definiciones estratégicas de TGI y el Grupo Energía Bogotá. La nueva estrategia, el reto de diversificación de nuestro negocio y su consolidación en el país y la región en esta nueva realidad nos llevaron a asumir la necesidad de revisar nuestro análisis de materialidad del año 2019, considerando los riesgos, oportunidades e impactos que 2020 trajo al Grupo Corporativo al que pertenecemos, así como a nuestro negocio, con el fin de visibilizar esos asuntos clave para la gestión, la estrategia y la prioridad con que queremos abordarlos. Para conocer el detalle de la materialidad GEB, pueden ver el [Informe de sostenibilidad GEB 2020](#).

(102-46) Proceso de revisión de materialidad

- 1 Revisión y análisis asuntos materiales año 2019**
Realizamos una revisión del ejercicio de materialidad vigente buscando actualizarlo y lograr su alineación con la nueva estrategia de TGI y los lineamientos y narrativa del Grupo Corporativo, así como avanzar en un proceso de transformación y cambio propuesto por la nueva Presidencia de TGI.
- 2 Revisión de insumos internos clave**
Con el liderazgo de la Gerencia de Planeación de TGI, desarrollamos diálogos con instancias internas que permitieron conectar el ejercicio de materialidad con los nuevos elementos y lineamientos claves para la estrategia.
- 3 Búsqueda y entendimiento marcos de referencia**
Identificamos tendencias y marcos de referencia, tales como publicaciones del Foro Económico Mundial, análisis de la industria de oil & gas y Global Reporting Initiative (GRI), que nos permitieran entender los nuevos retos para las empresas de nuestro sector en el mundo e incluir estas perspectivas en nuestra reflexión sobre los asuntos materiales y su impacto en los grupos de interés.
- 4 Agrupación y priorización asuntos materiales**
Con el apoyo del equipo directivo revisamos la agrupación para el entendimiento de los asuntos relacionados entre sí; igualmente, la priorización y relevancia para el negocio de los asuntos materiales definidos (eje x de la matriz de materialidad).
- 5 Validación**
Finalmente, los resultados obtenidos fueron validados por el equipo directivo y los comités de Junta de TGI.

Finalmente, los resultados obtenidos fueron validados por el equipo directivo y los comités de Junta de TGI.

Ese proceso nos permitió definir los contenidos del informe alineados con la materialidad y establecer la cobertura de cada uno de estos temas a través de la identificación de descriptores y subtemas relevantes.

(102-47) Identificamos nueve temas materiales gracias a la agrupación de asuntos de nuestra materialidad anterior, la inclusión de tres nuevos, logrando así evidenciar los ajustes en la prioridad con la que los abordamos estratégicamente y ajustar el ejercicio de materialidad que presentamos a continuación:

(102-47) (102-49) Nuestros Temas Materiales

Transformación de territorios

1. Transformación de territorios

Subtemas

- + Creación de valor social
- + Relacionamiento con comunidades
- + Gestión de impactos



The image shows a grid of 17 Sustainable Development Goals (SDGs) icons. The icons are arranged in three rows: the first row has 4 icons (1-4), the second row has 4 icons (5-8), and the third row has 2 icons (16-17). The icons are: 1. FIN DE LA POBREZA (red), 2. HAMBRE CERO (yellow), 3. SALUD Y BIENESTAR (green), 4. EDUCACIÓN DE CALIDAD (red), 5. IGUALDAD DE GÉNERO (red), 6. AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO (blue), 8. TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO (red), 11. CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES (orange), 16. PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS (blue), 17. ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS (blue).

01. Creación de valor social

Construimos un futuro sostenible para todos

El análisis que hacemos de los territorios nos permite plantear acciones que se reflejan en el bienestar de las comunidades y en tomar las mejores decisiones, buscando equilibrio entre la viabilidad del negocio y el fortalecimiento de las dinámicas sociales.



¿Por qué es importante?

En TGI la sostenibilidad la asumimos como la habilidad de conocer y gestionar el entorno para implementar acciones adaptando nuestros negocios con las dinámicas del territorio, para así generar rentabilidad y, además, compartir los beneficios de valor social con esas poblaciones donde operamos, con visión de largo plazo y de transición hacia un futuro sostenible.

(103-1) Esa creación de valor social la logramos al compartir el lenguaje, al respetar la diversidad cultural y ambiental, y al hacer partícipes a las comunidades para alcanzar el objetivo de los proyectos de transportar gas natural por el territorio colombiano. Así es como estas poblaciones reconocen a nuestra empresa como un actor legítimo que contribuye al desarrollo sostenible de sus territorios.

¿Cómo lo gestionamos?

Video: https://youtu.be/jDftmU_FOz0

(103-2) Somos conscientes de los cambios que ha tenido la sociedad y hoy, debido a la pandemia de Covid-19, cada vez toman más fuerza las tecnologías de la información y las comunicaciones virtuales. Gracias a ellas, en 2020 logramos acercarnos a los territorios de manera diferente.

Esto hizo posible el desarrollo de nuestros proyectos y la operación de nuestra infraestructura, gracias a un relacionamiento legítimo con las comunidades, que nos sirvió, además, para desarrollar acciones de ayuda a las familias afectadas por la pandemia. Así pudimos materializar acciones de conciencia social que se ven reflejadas en los programas del Plan de Gestión Social, con el que hacemos lo siguiente:

- Desplegamos capacidades para el fortalecimiento institucional en las áreas de influencia.
- Promovemos y consolidamos la conformación de redes de líderes sociales.
- Empoderamos a las mujeres en los territorios.
- Facilitamos el acceso a la educación rural de calidad para niños, niñas y adolescentes.
- Contribuimos a la seguridad alimentaria con la conexión de gas en territorios significativos para el país.
- Mantenemos relaciones cercanas con grupos étnicos bajo la premisa del respeto y el reconocimiento de sus usos y costumbres, en conexión con nuestros compromisos con la promoción de los derechos humanos y la Agenda Global de Desarrollo Sostenible.

La creación de valor social nos ha permitido fortalecer lazos de confianza y seguridad para la construcción de redes que favorezcan la transformación de territorios.

Asumir el compromiso de la creación de valor social en el ámbito territorial es, sin duda, un gran reto que se articula con los valores corporativos de TGI, pues actuamos con respeto, equidad, transparencia e integridad, promoviendo un diálogo participativo e inclusivo con nuestros grupos de interés. Esto nos permite la puesta en marcha de iniciativas y proyectos que van de la mano con los intereses y necesidades de las comunidades locales en alianza con las entidades territoriales. Además, nos da la capacidad de fortalecer lazos de confianza y seguridad que permiten la construcción de redes para la transformación de territorios.



(PROPIO) NUESTRA INVERSIÓN SOCIAL TOTAL FUE DE COP 4.175 MILLONES. POR CADA PESO QUE INVERTIMOS EN TGI, EL RETORNO SOCIAL DE COP 1,97 SEGÚN SROI.

- Gestionamos la compra y entrega de 10.000 kits de ayudas humanitarias de emergencia, por valor de COP 1.306 millones, para apoyar la seguridad alimentaria de igual número de familias en 41 municipios del área de influencia de TGI. Esto nos permitió fortalecer el relacionamiento en territorio en momentos en los que las personas más vulnerables requirieron nuestro apoyo.
- Con el fin de empoderar a las comunidades y afianzar sus conocimientos y competencias en temas claves para su gestión comunal, desarrollamos un programa virtual de fortalecimiento que benefició a 132 líderes comunales, adscritos a 68 juntas de acción comunal. Con este motivamos a los líderes en territorio al uso de nuevas tecnologías, con las que podrán avanzar en sus procesos comunitarios y conectar iniciativas mediante herramientas digitales para llevar progreso a sus territorios. Hicimos una inversión de COP 249 millones y tenemos programado beneficiar a 72 nuevos líderes en 2021.

(203-1) Inversiones significativas en infraestructuras y servicios apoyados

Programa	Proyecto	Recursos invertidos	Personas impactadas
Redes Ancestrales	<ul style="list-style-type: none"> Diseño y elaboración del recetario cultural lanzado en Buenaventura, Valle del Cauca (ejecutado). Convenio con la Alcaldía de Manaure (La Guajira) para desarrollar proyectos sociales que beneficien a las comunidades del área de influencia del gasoducto Ballena-Barrancabermeja (en ejecución). Mantenimiento molinos de viento ubicados en comunidades indígenas de Mariáule. La construcción de pozo de agua en la comunidad de Guamachito, en el municipio de Hatonuevo - La Guajira. 	\$410.187.582	4.236
Redes de Competitividad	<ul style="list-style-type: none"> Apoyo a 16 proyectos productivos individuales, de los cuales uno corresponde a OPEX y 15 a Capex. 	\$ 478.350.816	60
Redes de Progreso	<ul style="list-style-type: none"> Adecuación red del acueducto en la vereda La Sierra (Lérida, Tolima). Mejoramiento de la cancha deportiva de la vereda Purnio (La Dorada, Caldas). Placa Huella Vereda Otro Mundo (Florián, Santander) <p>La totalidad de proyectos fueron ejecutados.</p>	\$ 178.857.495	1.650
Redes para Aprender	Convenio con la Corporación Maioka, convenio con el Ministerio de Educación y GEB para la construcción y dotación de aulas interactivas, y convenio con la Universidad Antonio Nariño para desarrollo de prototipo de biodigestor y fotorreactor para la producción de biogás en comunidades rurales.	\$ 784.543.505	2.323
Redes que Empoderan	Durante el año 2020 iniciamos el Programa de Fortalecimiento de Líderes Comunes (modalidad virtual), el cual ha capacitado a 132 líderes y durante el primer semestre de 2021 terminará el ciclo para los 72 participantes restantes.	\$ 195.652.848	204
Redes Seguras	Durante 2020 suscribimos el contrato para el suministro de equipos eléctricos y de bombeo portátiles para fortalecer la capacidad de respuesta de los organismos de socorro (Bomberos y Defensa Civil) de 83 municipios priorizados del área de influencia directa de las zonas Centro Oriente y Sur Occidente de TGI.	\$ 436.300.800	840
Total		2.483.872.846	

* Estas inversiones y servicios corresponden a arreglos comerciales



Retos para 2021
(103-3)

CONSOLIDAREMOS LAS ALIANZAS CON EL BID Y LA FAO PARA FORTALECER NUESTROS APORTES A LAS COMUNIDADES EN ÁREAS DE INFLUENCIA DE TGI.

- Trabajar en la implementación del Plan de Gestión Social, el cual actualizamos en 2020 y en él establecimos la siguiente misión: ser una empresa promotora de la prosperidad a largo plazo en los territorios mediante la inclusión social, la generación de proyectos de impacto positivos, las relaciones proactivas y los procesos sostenibles con los grupos de interés en el desarrollo de la naturaleza de la labor y de los proyectos de crecimiento de nuestra compañía, reduciendo así los riesgos de conflictos con comunidades, instituciones o con los actores de la dinámica social propia de las áreas de influencia.
- Aportar al crecimiento económico territorial y al bienestar de los habitantes con proyectos de valor compartido, mediante la posible concertación de alianzas con importantes organizaciones, como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), alianza esta enfocada al apoyo de emprendimientos productivos con enfoque étnico en La Guajira. Explorar alternativas de proyectos ambientales en el Caribe seco colombiano, con énfasis en los departamentos del Magdalena, Cesar y La Guajira, en alianza con la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO).
- Ampliar la cobertura del Programa de Fortalecimiento de Líderes Comunes en otras áreas priorizadas por su importancia en el relacionamiento de TGI.

01.Relacionamiento con las comunidades El desarrollo sostenible es nuestra prioridad

Nuestros proyectos y operaciones los desarrollamos en territorios habitados por poblaciones rurales y/o étnicas, quienes forman parte de las áreas de influencia. Por eso nos preocupamos por la conservación de dichos territorios y por mantener la buena relación con quienes los habitan.



¿Por qué es importante?

(103-1)

El relacionamiento con las comunidades que desarrollamos en TGI parte de comprender el contexto territorial y los actores que lo integran, respetando siempre la diversidad de lenguaje, las particularidades culturales y ambientales, y haciendo partícipe a la sociedad del desarrollo de los proyectos que transportan energía y que representan crecimiento para Colombia. Todo ello hace que nuestra empresa sea reconocida como un actor legítimo que contribuye al desarrollo sostenible.

Nuestro enfoque de la gestión social se fundamenta en desarrollar y mantener relaciones genuinas y de largo aliento con los diferentes actores. Entendemos que somos parte de un entorno y por eso sabemos lo importante que es construir relaciones con quienes lo habitan. En ese relacionamiento comunitario encontramos una oportunidad para diferenciarnos y un elemento gracias al cual nuestros proyectos avanzan de forma más fluida, adoptando los valores de nuestra compañía y facilitando la implementación del aspecto dominante de la empresa y su propuesta de valor de los territorios.

¿Cómo lo gestionamos?

(103-1)



En TGI desarrollamos la gestión social basados en las relaciones genuinas con las comunidades en los territorios, lo que nos permite mantener su confianza y generar progreso a largo plazo.

Durante 2020 actualizamos el Plan de Gestión Social con el fin de armonizar sus líneas temáticas con las necesidades sociales y la estrategia corporativa para aportar al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y a la Agenda Global de Desarrollo Sostenible.

(103-2) Programas Plan de Gestión Social TGI



Redes Seguras. Generamos acciones para mitigar el riesgo de doble vía (gasoducto-comunidad) y de compensación social dirigidas a la conservación de las vidas humanas, la infraestructura operativa y el medioambiente en el área de influencia del gasoducto.

Redes para Aprender. Promovemos una educación inclusiva, equitativa y de calidad para brindar oportunidades que promuevan el desarrollo de la economía y generen ventajas competitivas. Además, que fomente la tolerancia, cree sociedades más pacíficas y empodere a las personas para que lleven una vida más saludable y sostenible.

Redes que Empoderan. Promovemos la gestión comunitaria a través de los líderes y los actores agentes de cambio a los que les brindamos oportunidades para la conformación de espacios de acción, comunicación, motivación e inclusión social.

Redes de Competitividad. Impulsamos y fortalecemos la economía rural, con foco en la pyme, mediante el aporte de mano de obra, capital, alimentos, divisas y un mercado de bienes de consumo. Además, las orientamos para que se inserten en procesos económicos que generen oportunidades laborales y de progreso territorial.

Redes de Progreso. Promovemos el desarrollo de la infraestructura económica apoyando los niveles de accesibilidad, bienestar y calidad de vida para las comunidades.

Redes Ancestrales. Construimos e implementamos estrategias de relacionamiento genuino con grupos étnicos ubicados en las áreas de influencia de los proyectos y activos en operación, según lo establecido en el Convenio 169 de 1989 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales, en la normatividad y jurisprudencia nacional e internacional, y en la [Política de Sostenibilidad de TGI](#).



Lo que logramos en 2020 (103-3)

(413-1) EL 100% DE LOS 24 CENTROS DE OPERACIÓN FUERON EVALUADOS EN RIESGOS E IMPACTOS SOCIOAMBIENTALES, CON LA PARTICIPACIÓN DE REPRESENTANTES LOCALES. TODOS TUVIERON PROGRAMAS DE DESARROLLO EN LA COMUNIDAD LOCAL

Como parte de nuestro relacionamiento con comunidades hacemos el mejor esfuerzo para que, en medio de la comprensión de su contexto, lenguaje y el respeto por su diversidad, las hagamos partícipes de los proyectos que desarrollamos:

(Propio) Fortalecimiento Institucional

Total actividades en campo / Número de reuniones realizadas	Funcionarios de autoridades locales de gobernaciones y municipios del AID.	Principales resultados
11	Boyacá, Caldas, Cesar, Cundinamarca, Huila, La Guajira, Meta, Risaralda, Tolima, Santander.	1. Presentación de protocolos de bioseguridad. 2. Reconocimiento de controles departamentales para la atención de la pandemia de Covid-19. 3. Obtención permisos para la continuidad de las actividades. 4. Coordinación institucional y actualización de directorios. 5. Fortalecimiento del relacionamiento con las autoridades.
5	Jesús María, Florián, Puerto Boyacá, Miraflores, La Victoria.	
10	Barrancas, Urumita, Malcao, Fonseca, Hatonuevo, Distracción, Manauere, Villanueva, Jagua del Pilar, Riohacha.	1. Presentación corporativa. 2. Fortalecimiento del relacionamiento y de alianzas interinstitucionales. 3. Actualización de directorio de autoridades locales. 4. Cumplimiento de obligaciones sociales, ANLA.
41	Miraflores, Páez, Barranca de Upia, Guayabeta, Santa Sofía, Puente Nacional, Jesús María, Florián, Sabanalarga, Cogua, Briceño, Saboyá, Albania, La Belleza, Barbosa, Cumaral, Paratebuena, Tauramena, San Pablo, Otanche, Agustín Codazzi, Curumani, Hatonuevo, Manauere, Puerto Boyacá, Puerto Wilches, Cantagallo, San Vicente de Chucurí, La Esperanza, Mariquita, Venadillo, Coyaíma, Dosquebradas, Coello, Honda, Armero, Guayabal, Fresno.	1. Generación de alianzas interinstitucionales. 2. Contribución a las comunidades AID afectadas bajo el escenario de la pandemia de Covid-19. 3. Fortalecimiento del relacionamiento con las autoridades y las comunidades del AID.
24	San Luis, Saldaña, Piedras, Itatagaima, Guamo, Coyaíma, Coello, Alvarado.	1. Presentación corporativa. 2. Fortalecimiento del relacionamiento y de alianzas interinstitucionales. 3. Actualización del directorio de autoridades locales. 4. Cumplimiento de obligaciones sociales.
39	Honda, Miraflores, Páez, Manauere, Puente Nacional, Sabanalarga, Mariquita, Albania, Jesús María, Florián, Paratebuena, Barranca de Upia, Yopal, Tauramena, Monterrey, Carutal, Turungua.	1. Generación de alianzas interinstitucionales. 2. Apalancamiento de iniciativas de desarrollo territorial. 3. Fortalecimiento del relacionamiento con grupos de interés.



Retos para 2021 (103-3)

TENEMOS EL RETO DE INCLUIR INDICADORES PARA CADA PROGRAMA DEL PLAN DE GESTIÓN SOCIAL DE TGI, Y ASÍ FORTALECER LA MEDICIÓN Y CONTROL DEL RELACIONAMIENTO CON LAS COMUNIDADES Y OTROS ACTORES PRESENTES EN LOS TERRITORIOS.

Avanzar en la implementación del programa Sumemos, el cual, a través del uso de plataformas tecnológicas, busca consolidar el relacionamiento con líderes locales, en un esquema dinámico de intercambio de información. En el año 2021 realizaremos un piloto que permitirá avanzar en la reducción de incidentes sociales que puedan afectar la operación de nuestra compañía.

01. Gestión de impactos

Trabajamos con respeto por los territorios

Para lograr el desarrollo de nuestra estrategia corporativa, contamos con instrumentos que nos ayudan a reconocer y gestionar los impactos generados en los territorios donde está nuestra infraestructura.



¿Por qué es importante?

(103-1)

Para el desarrollo de las obras de infraestructura es inevitable la generación de impactos en los territorios donde hacemos presencia a través de nuestros proyectos y operaciones. Por eso, es prioritario que las consecuencias que estos traen sean identificadas y gestionadas en el marco de nuestra debida diligencia. De ahí que los impactos que generamos sean gestionados en concordancia con los instrumentos ambientales que rigen la operación de TGI.

En esos escenarios se materializan nuestros valores corporativos, teniendo en cuenta el respeto por la normatividad y el monitoreo permanente de los impactos generados como consecuencia de las acciones relacionadas con los proyectos, la operación y el mantenimiento de nuestras instalaciones.

¿Cómo lo gestionamos?

(103-2)

Para la gestión social de nuestra compañía es determinante la implementación de acciones que adecuadamente registren los impactos que se puedan presentar y que generen afectación en los diferentes grupos de interés, como las comunidades y los propietarios de los territorios donde hacemos presencia.

(103-2) Esos impactos los gestionamos a través de herramientas dispuestas en los instrumentos ambientales incluidos en la normatividad por la que se rige la empresa. Por ello, dentro de los planes detallados de trabajo (PDT) de los profesionales de nuestro equipo social, que están en los territorios, incluimos esos instrumentos, con el fin de articular el seguimiento a los impactos en nuestro quehacer corporativo.

Los impactos generados por nuestras acciones son analizados desde diferentes instancias, como los comités primarios de la Subdirección de Gestión Social, la Gerencia de Desarrollo Sostenible y el Comité de Desarrollo Sostenible, para dar las mejores soluciones y generar planes de acción acorde a dichos impactos.

(203-2) En la implementación del Plan de Gestión Social de TGI gestionamos los impactos así:

Redes seguras. Ejecutamos proyectos para gestionar y mitigar los potenciales riesgos asociados a la operación del gasoducto, con el fin de fortalecer la capacidad de respuesta de las comunidades ante una eventual emergencia.

(413-2) Operaciones con impactos negativos significativos (reales y potenciales) en las comunidades locales.

Centro de operación	Tipo de impacto	Contexto	Gestión
Estación compresora de gas Hatonuevo	Real	En el año 2017 fue expedida la Sentencia T272/17, que evidencia indicios de un inadecuado control ambiental de la estación compresora de gas de Hatonuevo y un desconocimiento de las dimensiones de la justicia ambiental, lo que genera la vulneración de los derechos fundamentales de la comunidad.	En 2020 gestionamos los aspectos referenciados en la sentencia para reducir los impactos generados en la estación compresora de gas de Hatonuevo: sistemas de eliminación segura y efectiva de gases y partículas (Tea), ruido y vertimientos. Destacamos que luego de una visita de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales (ANLA), pudimos demostrar la reducción de estos impactos.

(EU22) Número de personas desplazadas física y económicamente y que fueron compensadas
 “Video”: <https://youtu.be/AAAdL-gg862A>

Para TGI es muy importante contar con un instrumento que establezca los lineamientos de carácter estratégico que deben ser considerados al desarrollar procesos de reasentamiento y reubicaciones con individuos o unidades sociales o productivas que se originen con ocasión de la ejecución de actividades relacionadas con sus proyectos.

Así, en el año 2020 TGI diseñó y puso en marcha el Manual de reasentamiento, instrumento que permite dar los lineamientos para gestionar de manera efectiva los reasentamientos ocasionados por el desarrollo de los proyectos de infraestructura o de la misma operación.

Dado el desarrollo de los proyectos Cusiana Fase IV y Reposición de Ramales, logramos, a través de los lineamientos del Manual de reasentamiento, avanzar con el proceso, precisamente, de reasentamiento para las familias identificadas mediante el ejercicio de caracterización llevado a cabo para ambos proyectos de infraestructura.

El proceso de reasentamiento comienza con la visita informativa a cada una de las unidades sociales y productivas que van a reasentarse, actividad que fue acompañada por las autoridades locales para garantizar la transparencia y total legalidad. Posteriormente, sigue la captura de información demográfica, socioeconómica, su dependencia o relación con organizaciones locales, sus expectativas y, por supuesto, todo el inventario de tierras y viviendas, con el fin de obtener una aproximación de la relación con su hábitat y la posible ruptura de sus redes sociales y económicas al materializarse el reasentamiento.

Con lo anterior, y una vez determinadas las familias que efectivamente son objeto de reasentamiento, el paso siguiente es la construcción del Plan de Atención específico para cada familia, el cual contiene tanto las medidas compensatorias como aquellas acciones de acompañamiento y gestión para asegurar los aspectos tangibles e intangibles de este tipo de procesos, y así garantizar los derechos de las familias minimizando la posibilidad de empobrecimiento al brindarles soporte para la adquisición de vivienda y procurarles un nuevo hábitat o la construcción de la vivienda en un nuevo predio.

Parte del proceso incluye a aquellas familias que por su distancia no son objeto de reasentamiento definitivo, y para mitigar los riesgos asociados a la construcción del proyecto, como medida preventiva son reubicadas temporalmente y una vez culminen las obras, acompañamos el proceso de retorno y restablecimiento de sus redes sociales y de apoyo.

(EU22) Número de personas desplazadas física y económicamente y que fueron compensadas por tipo de proyecto

	Familias con reubicación definitiva	Familias reubicadas temporalmente	Familias no reubicadas, pero asistidas	Valor de las compensaciones
Proyecto Cusiana Fase IV	3	5	3	COP 416.861.016
Proyecto Reposición Ramales	2	0	0	

(Propio) Tuvimos 20 quejas de las comunidades en torno a la gestión de contratistas. El 100% de estas fueron gestionadas y resueltas.



EN 2020 AVANZAMOS EN LA ACTUALIZACIÓN DE LAS FICHAS DE LOS PLANES DE MANEJO AMBIENTAL (PMA) Y EN LOS PROGRAMAS DE SEGUIMIENTO Y MONITOREO DE 15 EXPEDIENTES AMBIENTALES, EN LOS QUE INCLUIMOS EL COMPONENTE SOCIOECONÓMICO PARA SER MÁS EFECTIVOS

- Actualizamos el proceso de caracterización social de TGI, el cual nos permite tener una hoja de ruta clara para el desarrollo de nuestros procesos y el relacionamiento en los territorios. Parte de esta actualización incluyó la creación de instrumentos de seguimiento y de análisis de los entornos donde operamos para priorizar la atención de más de 90 municipios identificados como estratégicos para el desarrollo de las actividades de la operación y los proyectos. Estas herramientas de seguimiento y de prevención de incidentes sociales nos permiten, de manera anticipada, conocer y gestionar los posibles conflictos que se pueden generar en los entornos donde operamos, para actuar en el marco de la debida diligencia e identificar los elementos claves y necesarios para la toma de decisiones.
- Avanzamos, con el liderazgo de la Subdirección Ambiental, en la actualización de las fichas de los planes de manejo ambiental (PMA) y los programas de seguimiento y monitoreo de 15 expedientes ambientales. Ese proceso incluyó las fichas del componente socioeconómico, con el cual esperamos tener, en el corto y en el mediano plazo, instrumentos que permitan gestionar los impactos de forma efectiva y ajustada a la realidad de los territorios.
- Llevamos a cabo efectivamente cinco reasentamientos definitivos y cinco reubicaciones temporales de familias a partir de los lineamientos del *Manual de reasentamiento* adoptado por la empresa, de conformidad con los estándares internacionales en materia de reasentamiento involuntario.
- Avanzamos en el fortalecimiento de las relaciones de confianza con las comunidades del área de influencia al lograr el cierre de siete pasivos sociales provenientes de vigencias anteriores:

Pasivos sociales ejecutados en el año 2020

Objeto	Valor
Dotación de los cuerpos de socorro de Natagaima, Tolima.	COP 40.000.000
Convenio con familia reasentada en La Belleza, Santander.	COP 18.000.000
Construcción de ocho kioscos comunitarios en Manaure, La Guajira.	COP 113.634.385
Arreglo de cancha deportiva en La Dorada, Caldas.	COP 100.000.000
Adecuación de la red de alcantarillado en Lérica, Tolima.	COP 22.789.257
Mejoramiento de vía terciaria en La Tebaida, Quindío.	COP 40.000.000
Construcción de la placa-huella en la zona de Florián, Santander.	COP 40.000.000



En Redes Seguras, que hace parte de nuestro Plan de Gestión Social, ejecutamos proyectos para mitigar los riesgos asociados a la operación con el fin de fortalecer la capacidad de respuesta de las comunidades ante una eventual emergencia



Retos para 2021

INSTALAREMOS 15 PANELES SOLARES EN KIOSCOS COMUNITARIOS CONSTRUIDOS EN MANAURE, LA GUAJIRA, PARA FORTALECER LA RELACIÓN CON LAS COMUNIDADES ASENTADAS EN LAS INMEDIACIONES DEL GASODUCTO BALLENA-BARRANCABERMEJA

- (103-3) En el mediano plazo, contar con instrumentos ambientales que nos permitan tener actualizados los impactos que se generen en los territorios para ser avalados por la autoridad ambiental correspondiente.
- Avanzar en el cierre de pasivos sociales provenientes de vigencias anteriores, para sumarlos a los finalizados en 2020. Así seguiremos por la senda del fortalecimiento de las relaciones de confianza con las comunidades en áreas de influencia.
- En cumplimiento del Plan de Gestión Social, continuar la revisión y ajuste de los análisis de entorno realizados durante el año 2020.
- Consolidar los lineamientos del *Manual de reasentamiento* para aquellas áreas de trámite de legalización de servidumbre donde tenemos infraestructura en operación y está ocupada por unidades sociales.

Valor económico generado

2. Valor económico generado

Ajustamos un descriptor para incorporar nuestro lineamiento estratégico de diversificación del negocio de TGI a través de la cadena de valor.

Subtemas

- + Desempeño económico
- + Desarrollo de nuevos mercados y negocios midstream



02. Desempeño económico Tenemos la capacidad de afrontar las crisis

En TGI realizamos un gran aporte al cambiar temporalmente las parejas de cargos de los contratos durante el momento más álgido de la pandemia (mantuvimos el compromiso con nuestros clientes y minimizamos los impactos en los consumidores finales). Con el fin de proteger los márgenes y la caja de la compañía, capturamos ahorros importantes en OPEX y CAPEX.



¿Por qué es importante?

(103-1)

En TGI nos fijamos la Mega a 2027 de ser una empresa líder de midstream en Colombia, con presencia en América Latina, enfocada en la eficiencia operacional, la sostenibilidad, la innovación y el desarrollo de nuevos negocios.

Nuestra aspiración para ese año (2027) es lograr un Ebitda de USD 460 millones y un ROIC mínimo del 10%. La Gestión del Desempeño Económico es importante para alcanzar nuestra Mega, así como los objetivos financieros que forman parte de nuestro Plan Estratégico, los cuales apoyan la consecución de esta aspiración: incrementar el Ebitda, mantener la rentabilidad y la sostenibilidad, y apalancar el crecimiento en tecnología e innovación.

[Ver Informe Financiero TGI 2020.](#)

¿Cómo lo gestionamos?

(103-2)

Nuestra gestión para generar valor económico está alineada con la estrategia de la compañía. Contribuimos a la sostenibilidad corporativa con acciones que buscan la solidez económica a través del seguimiento y aseguramiento de los ingresos, la disciplina en el uso de los recursos y del capital, la búsqueda de mayor rentabilidad, el respaldo a la operación y el impulso a nuevos negocios. Además:

- Realizamos un adecuado seguimiento y control al presupuesto corporativo, garantizando una liquidez adecuada que asegure la ejecución de los proyectos de expansión de TGI y el cumplimiento de nuestras obligaciones.
- Monitoreamos y gestionamos los indicadores financieros de la compañía, con lo que aseguramos el cumplimiento de la normatividad y una adecuada estructura de capital, con el fin de mantener nuestra calidad de grado de inversión.
- Manejamos los riesgos asociados a la operación por medio de pólizas que amparan y protegen nuestros bienes activos, los procesos, el personal, los intereses patrimoniales y los activos por los que somos legalmente responsables.
- Mantenemos una adecuada comunicación con nuestros inversionistas a través de nuestra página web, llamadas trimestrales de resultados, reportes a las entidades reguladoras, entre otros, para darle claridad y transparencia al mercado.

Por la Covid-19 los ingresos de TGI se vieron afectados en 2020. Actuamos de forma proactiva e implementamos una Política Comercial transitoria que permitió mitigar el impacto por una caída generalizada de la demanda.

Los indicadores que utilizamos para medir el desempeño económico fueron estos: ingresos, Ebitda, margen Ebitda, nivel de apalancamiento medido a través del indicador deuda / Ebitda, cubrimiento del servicio de la deuda-deuda / gastos financieros, rentabilidad del capital invertido-ROIC, utilidad neta y ejecución del CAPEX.

[Ver anexo valor económico generado y distribuido](#)



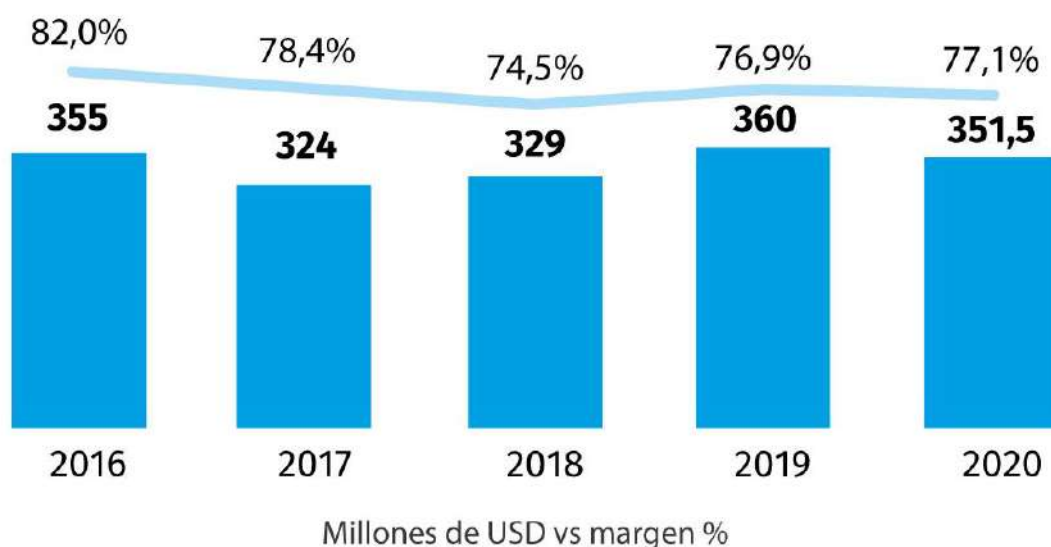
Lo que logramos en 2020
(103-3)

MANTUVIMOS NUESTRA CALIFICACIÓN DE GRADO DE INVERSIÓN, LA CUAL FUE RATIFICADA POR LAS PRINCIPALES AGENCIAS CALIFICADORAS DE RIESGOS: MOODY'S Y FITCH

Mantuvimos nuestra calificación de grado de inversión, la cual fue ratificada por las principales agencias calificadoras de riesgos: Moody's y Fitch.

- Nuestro primer reto para el año 2020 era lograr los ingresos presupuestados, teniendo en cuenta la puesta en operación de Cusiana Fase IV. Sin embargo, la coyuntura por la COVID derivó en una caída significativa de la demanda de gas, lo que puso en riesgo nuestros ingresos y el resultado financiero.
- A partir de la expedición de la Resolución CREG 042, implementamos una Política Comercial transitoria entre abril y septiembre de 2020. Ella permitió un cambio temporal en la pareja de cargos para la capacidad de transporte afectada (CTA), que, en promedio, fue del 12,7% de la capacidad contratada en firme, generando así una afectación de USD 22,2 MM en los ingresos de nuestra compañía.
- Logramos la entrada en operación, en enero de 2020, del *loop* Puerto Romero-Vasconia (Cusiana Fase IV), que aportó 46 MPCD e ingresos aproximados por USD 26,6 MM.
- Cerramos el año con ingresos operacionales de USD 455,8 MM. Esto es un decrecimiento del 2,8% respecto al año 2019 y un cumplimiento del 92,4% del presupuesto.
- Nuestro segundo reto era mantener la eficiencia operativa desde la incidencia de costos y gastos, lo cual frente a la caída de ingresos tomó mayor relevancia. Los costos y gastos fueron de USD 104,2 MM, lo que representa una variación del -3,8% con respecto a 2019 y del -11,6% frente al presupuesto de 2020, estimado en USD 118 MM.
- Obtuvimos un Ebitda de USD 351,5 MM, un 2,5% menor que el Ebitda de 2019 y 6,4% respecto al presupuesto. Esta reducción llevó a un ligero incremento de nuestro nivel de apalancamiento, medido a través del indicador deuda bruta / Ebitda de 3,15 veces al cierre de 2019 a 3,21 veces al cierre de 2020. De igual forma, nuestra cobertura de intereses pasó de 5,15 veces en 2019 a 5,00 veces en 2020.

Evolución Ebitda y margen Ebitda



- Continuamos apoyando la estructuración de proyectos estratégicos que garanticen nuevos ingresos, bien sea por decisiones de la UPME o a riesgo propio. Durante 2020 la UPME publicó el Plan de Abastecimiento, incluidos los proyectos en los cuales TGI actúa como transportador incumbente (ejemplo, bidireccionalidad Yumbo-Mariquita) y la afirmación de la Infraestructura de Importación de Gas del Pacífico. Sobre este último, la UPME publicó los documentos de selección del inversionista (DSI) y trabajamos en el estudio de los pliegos, la identificación de riesgos y el análisis de la bancabilidad del proyecto.

- Creamos el grupo denominado Pilar de Eficiencia, liderado por las áreas Financiera, Operaciones y de Planeación Estratégica; nos reunimos cada semana para incentivar a las demás áreas a traer iniciativas de ahorro sostenibles y a que monitorean los avances.
- Trabajamos de forma transversal en identificar iniciativas de ahorro de costos y gastos en todas las áreas de la compañía para establecer un Pilar de Eficiencia. Sin embargo, no logramos estructurar en detalle las eficiencias operativas y un plan para lograr los ahorros requeridos de cara a la nueva realidad del negocio en 2021.
- Pagamos a nuestros accionistas dividendos por alrededor de USD 94,6 millones.

Apoyamos la gestión de los impactos en ingresos por la Covid-19 mediante la elaboración de escenarios de proyección, que sirvieron como herramienta en el proceso de toma de decisiones de la Alta Dirección. Esto permitió identificar riesgos, definir la Política Comercial transitoria y obtener autorizaciones para contratar endeudamiento de corto plazo a fin de asegurar liquidez.



En TGI nos fijamos la Mega a 2027 de ser una empresa líder de midstream en Colombia, con presencia en América Latina, enfocada en la eficiencia operacional, la sostenibilidad, la innovación y el desarrollo de nuevos negocios.



Retos para 2021

EN TGI TENEMOS EL RETO DE IMPLEMENTAR LA ESTRATEGIA DE GENERACIÓN DE NUEVOS NEGOCIOS E INGRESOS PARA SEGUIR CRECIENDO Y APORTANDO DESARROLLO A COLOMBIA.

En el corto plazo (2 años)

- Capturar los ahorros en OPEX incorporados en las metas del año a través de las iniciativas identificadas en el Pilar de Eficiencia.
- Mantener alto enfoque en la generación de mayores ingresos apalancados en nuevos negocios.
- Continuar con el compromiso de avanzar en el proyecto de la Regasificadora del Pacífico incluido en el Plan de Abastecimiento de la UPME.
- Continuar gestionando ante el Gobierno y las autoridades los potenciales impactos regulatorios, entre ellos, el riesgo que pueda generar la Resolución 160, emitida a finales de 2020, que podría impactar significativamente la rentabilidad del negocio de los transportadores de gas.

En el largo plazo (entre 2 y 5 años)

- Implementar la estrategia definida en el año 2020, que incluye la inversión y generación de nuevos negocios o ingresos para la empresa, a fin de seguir creciendo y aportando desarrollo al país.

- Estar atentos a posibles negocios fuera de Colombia, ante los cuales tendríamos el reto de no ser solo transportadores de gas, sino también buscar oportunidades dentro del *midstream*, con el fin de diversificar el portafolio de negocios.

02.Desarrollo de nuevos mercados y negocios midstream Estamos en la maduración de nuevas oportunidades

Identificar posibilidades de negocios potenciales para nuestra compañía es una labor que va más allá de las fronteras colombianas para hacer presencia en otros países de la región.



¿Por qué es importante?

(103-1)

La gestión de desarrollo de nuevos mercados y negocios midstream nos permite identificar iniciativas que nos aporten valor y que apalanquen nuestro crecimiento económico en el corto, mediano y largo plazo.

(103-1) Ruta hacia la expansión y crecimiento con infraestructura y servicios midstream



Nuevos gasoductos de conexión

Desarrollo y presentación de ofertas a las empresas productoras de gas.



Proyectos de importación GNL

Plantas de regasificación y proyectos e iniciativas de importación.



Servicios midstream

Desarrollo y presentación de ofertas en tratamiento, procesamiento y servicios O&M.



Transportador multimodal

Iniciativa LNG *small scale*.



Fusiones y adquisiciones

Posible valoración de activos inorgánicos para adquisición o participación en activos de transporte de gas y distribuidoras.



Oportunidades en Latinoamérica

Análisis del mercado de gas natural en Chile, México y Perú.



Innovación

Investigación, entendimiento de la tecnología de hidrógeno en coordinación con GEB.



Biogás

Entendimiento de la iniciativa de tratamiento y conexión a fuentes.

¿Cómo lo gestionamos?

(103-2)

El desarrollo de nuevos mercados en las Unidades Estratégicas de Negocio (UEN), Urbes, Movilidad, Industria y Térmicas, está en línea con el plan de iniciativas de expansión en defensa de nuestro negocio actual, que incorpora mayor demanda con opciones tarifarias no reguladas para el sector térmico, programas de sustitución a GN en la demanda industrial y promoción de los acuerdos en movilidad a GNV y de los proyectos de flotas de transporte dedicado a GNV en el segmento de carga.

El monitoreo de esta gestión lo realizamos a través de comités de la Gerencia de Desarrollo de Negocios con el diligenciamiento de las fichas técnicas para cada una de las iniciativas y proyectos PEC con

seguimiento y avance mensual; el seguimiento y cumplimiento de la matriz control de riesgos estratégicos, realizada en el año 2020; las auditorías internas y externas; y la presentación a los comités Financiero, de Inversiones y de Proyectos para asegurar la maduración de las iniciativas de negocios y aprobaciones, con el fin de presentar ofertas en el caso de gasoductos de conexión.



El desarrollo de nuevos mercados trabajamos por promover los proyectos de flotas de transporte dedicado a GNV



Lo que logramos en 2020
(103-3)

AVANZAMOS EN EL ENTENDIMIENTO DE LA TECNOLOGÍA DEL HIDRÓGENO VERDE Y BUSCAMOS EVALUAR POSIBLES CONVENIOS PARA LA ESTRUCTURACIÓN DE UN PILOTO DE INYECCIÓN DE HIDRÓGENO EN EL GASODUCTO BALLENA-BARRANCABERMEJA.

Desarrollo de nuevos mercados

- (Propio) Superamos la meta de volumen incremental de transporte de gas natural establecida en 17 MPCD. Alcanzamos 24,2 MPCD, un aporte relevante en aire limpio y productividad.
- (Propio) En 2020 mantuvimos el 54% de participación de mercado en el transporte de gas en Colombia.

Gas natural vehicular (GNV)

- (Propio) Alcanzamos un total en volúmenes incrementales de 6,32 MPCD, que obedece a 9.856 conversiones vehiculares y 862 vehículos dedicados a GNV. De las 862 nuevas unidades, 618 (padrones del segmento de servicio público de pasajeros) se incorporaron sin necesidad de entregar recursos de la cadena del gas natural; negociación con los operadores del SITP de Bogotá, Masivo Capital y Suma SAS (con el distribuidor Vanti) para la sustitución de la flota que había cumplido su periodo de vida útil.
- (Propio) Nos aprobaron 27 proyectos, con 344 nuevas unidades, que serán atendidos por Vanti, GDO, EPM, Llanogas y Alcanos de Colombia, con las marcas Sipotruk Faw, Scania y Fiat.

Igualmente, para las compañías Maquehua, Cargando, Alquería, Teca Transportes, Cartones América, Servientrega, Transcarga, Bioagrícola del Llano y el SITP de Bogotá. De esta forma cubrimos necesidades de transporte de pasajeros, de carga intermunicipal, de última milla en ciudades y de recolección de residuos sólidos.

Hogares y comercios

- Con Llanogas logramos la implementación del Plan Repaso (horno y calentador de gas) y la estructuración del proyecto para el montaje de los espacios de lavado y secado en proyectos de vivienda.
- Con Efigas iniciamos la presentación de propuestas a las constructoras para el montaje de los espacios de lavado y secado en zonas comunes de nuevos proyectos de vivienda. TGI se encarga de realizar la conexión a la red de distribución y el aliado Vanti hace el montaje de la infraestructura (equipo), la capacitación de uso y el mantenimiento.
- Con Vanti estructuramos el piloto de tres lavanderías comunitarias, con expectativa de replicar en el segundo semestre de 2021 el montaje de 30 más, según los resultados que obtengamos.

Industrias

- (Propio) El total de la demanda incremental para las industrias en el año 2020 fue de 3,88 MPCD, asociada a industrias cementeras en el gasoducto GBS, con un potencial consumo cercano a los 65 MPCD y posibilidad de sustitución de carbón, *cofiring* (combustión simultánea de bagazo y gas natural), auto y cogeneración.
- Desarrollamos un mecanismo de incentivos a la industria que permitirá incrementar esta sustitución. “Lineamientos para incentivar la demanda de gas natural en industrias” fue aprobado en noviembre y puesto en marcha el 1 de diciembre.
- Como parte del Pacto Global de las Naciones Unidas y en el marco de su nueva propuesta de valor y estrategia comercial, generamos incentivos económicos para industriales que requieren adecuaciones en sus plantas para migrar a gas natural.

Térmicas

- Contamos con seis térmicas conectadas al Sistema Nacional de Transporte (SNT), que representan en promedio 1.300 MW y un consumo aproximado de 200 MPCD, en condiciones de baja hidrología y precios atractivos en Bolsa.
- Firmamos dos contratos de transporte: uno interrumpible de 8,5 MPCD con Merilétrica y otro 5,6 MPCD con Termocentro.

Midstream

- Presentamos cinco ofertas no vinculantes a diferentes clientes para la conexión de nuevos campos, tanto on-shore como off-shore, que en unos casos incluyen el tratamiento del gas natural requerido para ponerlo en condiciones RUT para su transporte por el SNT. Las ofertas presentadas fueron María Conchita, de la empresa Cruz Sur; La Belleza, de Parex; COR 15, de Maurel & Prom; Orca off-shore y Gorgon off-shore, de Ecopetrol.
- Comenzamos a desarrollar la conexión del campo Opón de Hades, en el cual el propósito es presentar en el futuro una oferta al cliente.
- Avanzamos en el análisis de nuevos desarrollos en el Piedemonte, junto con Ecopetrol y otros productores en diferentes regiones del país (Canacol, Hocol, entre otros).

Otros proyectos e iniciativas

- En Colombia avanzamos en la identificación de activos de transporte de gas que se ajusten al fit estratégico del Grupo y a considerar su posible adquisición.
- En Latinoamérica hemos analizado países atractivos para TGI (México, Perú y Chile) en su economía, estabilidad política, apertura a los negocios, entre otros, y el desarrollo potencial del sector de gas natural para determinar oportunidades de inversión en proyectos greenfield o brownfield para gasoductos y plantas de regasificación.



Retos para 2021

EN TGI TENEMOS EL RETO DE CONTINUAR UNA BASE DE INFORMACIÓN CON POSIBLES OPORTUNIDADES DE NEGOCIOS NUEVOS QUE NOS PERMITAN OBTENER LÍNEAS DE INGRESOS ADICIONALES.

Industrias

- Sustituir combustibles en el sector industrial (8,1 MPCD en 2021 y 65 MPCD) en los próximos cinco años, de los cuales el 60% es de carbón y el 40% restante de GLP con bagazo, que se convertirán en nuevos proyectos de autogeneración y cogeneración. Además, contribuir a la reducción de emisiones de CO₂.

Generación térmica

- En el marco de la nueva Resolución CREG 185 de 2020, reactivar en 2021 el parque térmico de gas natural para generar alternativas múltiples de contratación que nos permitan respaldar, en el largo y corto plazo, las obligaciones de energía, que dependerán de los precios en la Bolsa.

Urbes

- En el corto plazo, poner en circulación 40.000 nuevas placas convertidas al GNV, sustituir el 5% de la flota diésel de carga en Colombia e implementar el piloto micro LNG.
- En el mediano plazo, incorporar vehículos livianos dedicados a GNV, poner en circulación 80.000 nuevas placas convertidas al GNV y sustituir el 10% de la flota diésel de carga en el país.
- En el largo plazo, sustituir el 30% de vehículos livianos de servicio público por dedicados a GNV y flota diésel de carga en el país por vehículos GNV y LNG dedicados.

Midstream

- Continuar la gestión activa con los productores de gas natural para la conexión de campos nuevos en desarrollo y servicios conexos de procesamiento y tratamiento, así como en otros, por ejemplo, el GNL a pequeña escala (LNG small scale).
- Madurar iniciativas de importación de GNL a gran escala, como la Planta de Importación y Regasificación del Pacífico (PIRP), impulsada por el Gobierno, y la Planta de Regasificación del Caribe, iniciativa privada de TGI, además de otros proyectos de importación que identifiquemos en el país en el mediano plazo.
- En cuanto al crecimiento inorgánico, en el corto, mediano y largo plazo analizar activos y nuevas iniciativas en Colombia y en Latinoamérica para buscar oportunidades de adquisición o desarrollo de proyectos brownfield en gasoductos, plantas de regasificación y licuefacción, y regasificación a pequeña escala, entre otros servicios relacionados con el gas natural.

Gestión responsable frente a la Covid-19

3. Gestión responsable frente a la Covid-19

Nuevo asunto material

Subtemas

- + Estrategia y continuidad operativa
- + Transformación Digital



03. Estrategia y continuidad operativa No paramos ni un solo día

Ante los confinamientos, cuarentenas y todas las medidas de prevención, la producción en algunos sectores de la economía se vio afectada, pero nosotros no detuvimos la prestación del servicio de transporte de gas natural.



¿Por qué es importante?

(103-1)

Desde el inicio de la pandemia, en TGI estuvimos comprometidos con mantener la continuidad de nuestros proyectos y operaciones con la excelencia que nos destaca en el mercado; lo hicimos, sobre todo, fieles a nuestro atributo cultural: Primero la Vida, para garantizar la seguridad de nuestros colaboradores y de las comunidades que habitan los territorios donde hacemos presencia y que se han visto afectadas. Todo ello forma parte de una gestión que habla bien de cómo enfrentamos la pandemia como empresa.

Para esto y siguiendo el lineamiento del Grupo Energía Bogotá, implementamos un plan de acción diseñado exclusivamente para atender la situación que nos obligó a todos a innovar, reestructurar formas de trabajo, rediseñarnos y adaptarnos a los retos que el mundo nos presenta, sin dejar de lado los atributos que como Grupo Empresarial nos caracterizan. Los lineamientos se trazaron con base en una revisión detallada de las mejores soluciones y prácticas empresariales, tanto nacionales como internacionales, para afrontar esos desafíos.

¿Cómo lo gestionamos?

(103-2)

El Plan para la Atención de la Emergencia Asociada a la Pandemia por la Covid-19, liderado por GEB, que implementamos en TGI forma parte del esquema temporal de atención, recuperación y estabilización durante emergencias sanitarias.

Primero, desarrollamos programas y actividades esenciales y prioritarios para atender la emergencia relacionada con el virus. Luego, identificamos actividades para la recuperación de nuestro negocio. Por último, con base en las lecciones aprendidas, diseñamos un esquema para la estabilización de los proyectos y operaciones de nuestra compañía frente a futuras emergencias sanitarias que pudiesen ocurrir.

Para la implementación del plan y los programas de atención asignamos un equipo temporal, compuesto por integrantes del Grupo y sus empresas filiales, que fue responsables de la planeación, ejecución, seguimiento y control de las acciones propuestas en cada esquema.

Este equipo estuvo encabezado por una Gerencia de Atención Covid-19, que a su vez fue guiada por la Presidencia de GEB a través del Comité Crisis conjunto GEB y filiales, teniendo en cuenta los lineamientos del Gobierno Corporativo. Esta gerencia y los equipos de soporte de las filiales fueron apoyados por un grupo asesor externo y otro interno conformado por la Alta Dirección de cada una de las filiales.



EN TGI REGISTRAMOS 29 DE LOS 300 CASOS POSITIVOS QUE FUERON REPORTADOS EN GEB Y SUS EMPRESAS FILIALES. AL CIERRE DEL AÑO 2020 NO TUVIMOS NINGUNA COMPLICACIÓN MAYOR NI PÉRDIDA DE VIDAS HUMANAS.

En TGI registramos 29 de los 300 casos positivos que fueron reportados en GEB y sus empresas filiales. Al cierre del año 2020 no tuvimos ninguna complicación mayor ni pérdida de vidas humanas.

- Obtuvimos la certificación con el logo Safe Guard por parte de Bureau Veritas Quality por la implementación de protocolos de bioseguridad y de medidas en nuestras sedes administrativas en Bogotá y Pereira.
- Realizamos conversatorios para 354 colaboradores de TGI conectados a través de Teams Live, con los que trabajamos temas como manejo de las emociones, del duelo y del estrés, estado de investigaciones médicas sobre la Covid-19, entre otros, en el marco del Programa de Prevención en Salud Pública implementado en la empresa.
- Solo se suspendieron dos proyectos en Colombia, de la totalidad de GEB y TGI. Tales suspensiones duraron menos de 30 días, sumados los dos proyectos. La suspensión tuvo como fin proteger la vida de nuestros colaboradores, contratistas y grupos de interés.
- **Propio. Prevalencia de Muertes por Covid.** Implementamos protocolos de bioseguridad pertinentes y logramos hacer seguimiento y monitoreo de las condiciones para el desarrollo de las labores, con lo cual alcanzamos un índice de prevalencia de muertes de colaboradores de cero (por cada 1000 colaboradores).
- Hicimos 125.969 reportes de salud entre colaboradores y contratistas del Grupo, de los cuales 65.153 correspondieron a TGI.
- En TGI solo tuvimos 29 de los 300 casos positivos que fueron reportados en GEB y sus empresas filiales; esos 300 casos corresponden a tan solo el 13% de los colaboradores de las empresas que conformamos el Grupo. De la totalidad de los casos presentados, al cierre de 2020 no tuvimos ninguna complicación mayor ni pérdida de vidas humanas.
- Realizamos 95 stand up meeting para hacer seguimiento de signos y síntomas en los casos positivos y sospechosos de colaboradores, familiares y contratistas de Colombia. A corte del 31 de diciembre del año 2020, ninguno de nuestros colaboradores requirió hospitalización en UCI.

- Cumplimos como Grupo los indicadores priorizados del plan de atención, así: 92% en etapa de atención, 84% en etapa de recuperación y 81% en etapa de estabilización.
- Pusimos en marcha la medida de trabajo en casa para los colaboradores, oscilando entre el 50% y el 80% durante la pandemia, con priorización de actividades presenciales para trabajadores de campo esenciales y no vulnerables.
- Como Grupo desarrollamos la aplicación VidaRep para el seguimiento diario del estado de salud de colaboradores y creamos herramientas adicionales para el control de temperatura de visitantes en sedes.
- Diseñamos una estrategia de intervención en los territorios de nuestra área de influencia para la prevención de contagios, además del trabajo conjunto con autoridades locales con el diseño de piezas de comunicación, kits hospitalarios y cursos asociados a la prevención.
- Entregamos 10.000 kits alimentarios como ayuda humanitaria para familias de 41 municipios ubicados en áreas de influencia de TGI, en 14 departamentos. Estos fueron evaluados en COP 1.306 millones.





Retos para 2021

TENEMOS EL RETO DE IMPLEMENTAR LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA HACER MONITOREO Y VERIFICAR CUMPLIMIENTO DE NORMAS DE BIOSEGURIDAD

- Continuar con el seguimiento a signos y síntomas de los colaboradores, contratistas y familiares; promover el autorreporte diario de sus condiciones de salud.
- Monitorear buenas prácticas y normas expedidas para mantener actualizados los protocolos de bioseguridad.
- Continuar con la solicitud de protocolos de bioseguridad a contratistas (obra, interventoría, consultoría) para mitigar el contagio tomando como referencia los lineamientos que establece TGI. Además, dar a conocer a nuevos oferentes, proveedores y contratistas los protocolos, lineamientos y políticas por implementar, y dar continuidad a las actividades mitigando los riesgos ocasionados por la pandemia.
- Adecuar la infraestructura laboral a nuevos esquemas de trabajo que venimos evaluando y que permitan mantener el distanciamiento físico, el control efectivo de brotes y el cumplimiento de protocolos de bioseguridad.
- Definir la instalación de sedes satélites en línea con las nuevas tendencias de trabajo generadas a raíz de la pandemia.
- Utilizar la inteligencia artificial para el monitoreo y cumplimiento de normas de bioseguridad con el objetivo de prevenir contactos estrechos y realizar cercos epidemiológicos en casos positivos. El uso de pulseras que envían información vía web y alertan al usuario si está muy cerca de otra persona es una opción que evaluaremos. Esas medidas también monitorean variables como temperatura, frecuencia cardíaca y nivel de oxigenación.
- Revisar las cámaras con que cuenta la empresa para su optimización en el cumplimiento de medidas biosanitarias, en aspectos como nivel de resolución y ubicación.
- Establecer planes para potenciar la movilidad segura y evitar contagios de colaboradores por uso del transporte público con esquemas de alternancia por días o semanas, o con el diseño de una aplicación que permita con incentivos el uso de vehículos privados. De igual manera, animar la utilización de medios de movilidad sostenibles como las bicicletas eléctricas.
- Realizar un estudio de seroprevalencia para comprender el comportamiento del virus SARS-Cov2 en la empresa, el porcentaje de la población a la que llegó el virus y qué tanta inmunidad se desarrolló.
- Fortalecer la herramienta VidaRep para el reporte de información relacionada con la Covid-19 adicionándole los módulos, seguimiento médico, indicadores y pruebas médicas.
- Realizar convenios con entidades competentes para el aseguramiento de vacunas para los colaboradores de TGI, especialmente para los cargos críticos, lo que permitiría la continuidad de las actividades del negocio.



En nuestras sedes implementamos protocolos de bioseguridad e hicimos seguimiento y monitoreo con lo cual alcanzamos un índice de prevalencia de muertes de colaboradores de cero.

03. Transformación Digital Avances sin tropiezos

Los procesos y actividades de nuestro negocio están en constante evolución buscando alcanzar eficiencias y óptimos resultados. Los avances en la Transformación Digital en 2020 tuvieron un foco especial en cuidar la salud y la seguridad de nuestros colaboradores.



¿Por qué es importante?

(103-1)

2020 fue el año en el que el mundo entero se vio amenazado por la Covid-19, que puso a prueba la capacidad de reacción de las personas y de las empresas para continuar con sus actividades productivas, y en TGI no nos detuvimos. La Transformación Digital movilizó toda una estrategia para hacerle frente a esta pandemia en nuestra compañía.

Desde 2018 venimos diseñando el Plan Estratégico de Tecnología que nos permitió, durante la contingencia, estar en un nivel superior y apoyar el negocio con aplicaciones y plataformas necesarias para la operación. Además, los avances en ciberseguridad facilitaron la adaptación de los colaboradores en su trabajo desde casa.

La evolución de la Transformación Digital en la compañía impactó durante el año la eficiencia de los procesos y de los colaboradores: es una de las herramientas clave para promover la transparencia, la trazabilidad, la interacción en tiempos más cortos y la confianza en las relaciones con los clientes y grupos de interés.

Las herramientas digitales y virtuales con las que contamos en TGI y GEB dan cuenta de la robustez tecnológica del Grupo, lo que permitió al negocio continuar sin contratiempos durante 2020.

Todas estas acciones fueron posibles gracias a la alineación de la Transformación Digital al Plan Estratégico desde los siguientes frentes:

- **Con plataformas de Transformación Digital enfocadas en la operación.** Iniciamos un piloto para mediciones en la infraestructura de transporte usando IoT (Internet of things), lo cual nos permite operar en un nivel de clase mundial en eficiencia, confiabilidad, integridad y sostenibilidad, alineados al objetivo estratégico B1 de asegurar la propuesta de valor a través de la infraestructura.
- **Mediante la digitalización de procesos.** Esto impacta de manera directa el desarrollo de la innovación y contribuye a hacer más eficientes la operación y nuevos negocios, alineados al objetivo estratégico B3 de asegurar la propuesta de valor a través de la innovación.

¿Cómo lo gestionamos?

(103-2)

En 2020 impulsamos la Transformación Digital desde tres pilares: procesos, personas y tecnología. Enfocamos la innovación o el rediseño de procesos en hacer más eficiente el trabajo de las personas apoyados en tecnologías, bien sea de información o de operación.

En este escenario, y frente a la pandemia por la Covid-19, la Transformación Digital de nuestra compañía se enfocó en apalancar los procesos del negocio que estaban afectados y que debían ser modificados o rediseñados respondiendo a las necesidades de las áreas y de los negocios.

El traslado del 83% de colaboradores para trabajar desde sus casas incrementó las labores operativas, por lo que fue necesario mantener constante comunicación con las áreas Comercial y de Operaciones, donde está el grueso de nuestro negocio.

Además, en cabeza de la Subdirección de Salud y Seguridad en el Trabajo, desarrollamos y pusimos en marcha la herramienta tecnológica VidaRep, que permitió detectar tres tipos de riesgos:

- Signos y síntomas de alarma frente a la Covid-19 para la toma de decisiones rápidas del equipo médico, lo que evitó que los colaboradores se vieran afectados por el virus
- Afectaciones de salud mental y emocionales.
- Ergonomía y prevención de enfermedades laborales.

En relación con la continuidad del negocio, la protección de los colaboradores fue clave en 2020 con medidas que incluyeron el distanciamiento físico y el trabajo desde casa. Por eso, en TGI promovimos la generación de espacios virtuales, como la Semana de la Salud, en la que contamos con una participación del 73% de los funcionarios.

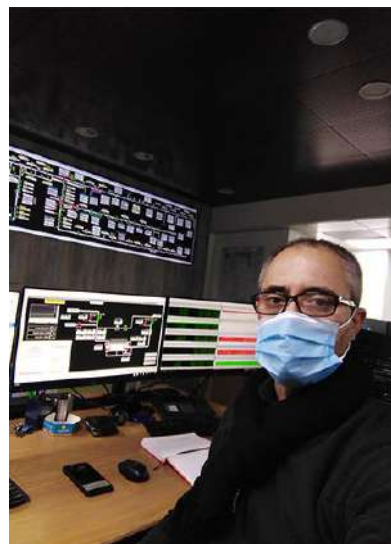


Lo que logramos en 2020
(103-3)

DIGITALIZAMOS LOS PROCESOS DE ABASTECIMIENTO DE TGI CON LA IMPLEMENTACIÓN Y USO DE LA HERRAMIENTA SAP ARIBA: ASÍ REDUJIMOS EL TIEMPO Y EL USO DE PAPEL.

Digitalizamos los procesos de abastecimiento de TGI con la implementación y uso de la herramienta SAP Ariba: así redujimos el tiempo y el uso de papel.

- Con la implementación del CGA (Commercial Gas Application), nuestro Sistema de Transporte de Gas, el Sistema CORE de TGI y la contribución de varias herramientas tecnológicas, como el bus de integración, logramos pasar de una facturación 100% manual a una facturación 100% automática.
- Reforzamos la elaboración de tableros de control para la analítica de datos y de información, cuyo diseño comenzó en 2019 y ahora permitió tener información en tiempo real para la toma de decisiones.
- Creamos, en conjunto con los líderes de la Gerencia de Desarrollo Comercial, el Proyecto de Gestión de Garantías para digitalizar el proceso de garantías de los contratos comerciales, con lo que impactamos desde el cliente hasta el área financiera, para hacerlo más eficiente en tiempo, costo y seguridad. El uso de esta nueva herramienta nos traerá grandes beneficios en 2021.
- Iniciamos el proyecto de cálculo de disponibilidad de transporte de gas y la creación y gestión de los contratos comerciales. Por regulación, la asignación de capacidad para el transporte de gas debe ser muy transparente. Antes, este registro se hacía manualmente (correo electrónico), pero se requería que este fuera automático y en tiempo real. Esperamos que esta solución tecnológica esté en producción en junio de 2021.
- Implementamos el sistema DocuSign, relacionado con la firma digital, que brinda eficiencia en las áreas de Abastecimiento, Asuntos Contractuales, Comercial. Además, permite cuidar el planeta al evitar el uso de papel, porque todo lo hace digitalmente, con toda la trazabilidad y seguridad.



Las herramientas digitales y virtuales con las que contamos en TGI y GEB dan cuenta de la robustez tecnológica del Grupo, lo que permitió nuestro negocio continuar sin contratiempos durante 2020.



Retos para 2021

EN TGI TENEMOS EL RETO DE DEFINIR EL NUEVO PLAN ESTRATÉGICO DE TECNOLOGÍA, DE ACUERDO CON EL PLAN ESTRATÉGICO QUE REDEFINIÓ NUESTRO NEGOCIO EN 2020.

- Iniciar el uso de la primera fase del Sistema de Gestión de Garantías, que complementa el proceso de garantías de los contratos comerciales.
- Entregar a la compañía información que permita la toma de decisiones estratégicas.
- Asumir la responsabilidad y la gestión de todo lo que es la tecnología de operación (OT).
- Establecer la ambición digital de la compañía y alinear el PETI 2021 a dicha definición y al nuevo Plan Estratégico de Negocio.
- Trabajar en los proyectos de Transformación Digital que se desprenden de las definiciones mencionadas anteriormente.
- Continuar con los desarrollos de la herramienta VidaRep para nuestros colaboradores y con alcance a contratistas.

Gobierno Corporativo y ética

4. Gobierno Corporativo y ética

Gestión de procesos e iniciativas que contribuyen al bienestar, seguridad y desarrollo de nuestros colaboradores, e implementación de estrategias para fomentar la diversidad, la inclusión y la equidad.

Subtemas

- + Gobierno Corporativo.
- + Ética y cumplimiento
- + Gestión de riesgos corporativos



04. Gobierno Corporativo Trabajo con transparencia y compromiso

Normas y reglamentos, estrategias y planeación, todo en un marco de transparencia, hacen posible que la compañía avance hacia el éxito para tener reconocimiento entre sus grupos de interés y generar confianza para atraer nuevos negocios



¿Por qué es importante?

(103-1)

Nuestro trabajo está regido por los principios de integridad y ética que soportan los valores corporativos de TGI y GEB, Grupo al que pertenecemos. Así, podemos cumplir con el compromiso de crear y proveer soluciones de midstream, caracterizadas por la continuidad, confiabilidad y excelencia.

Nuestro Gobierno Corporativo es el principal insumo para que nuestras decisiones sean informadas, conscientes y éticas; y que, además, permitan proporcionar información relevante y transparente a las comunidades, inversionistas, empleados y demás grupos con los que nos relacionamos para fortalecer su percepción, confianza y respaldo.

En la medida en que nuestra estrategia corporativa busca generar relaciones a largo plazo y profundizar en negocios que impulsen la demanda de gas natural, el Gobierno Corporativo es el gran aliado para el cumplimiento de la estrategia.

A ello se suma la contribución que hace a la consolidación de relaciones basadas en la confianza y la transparencia, a la toma de decisiones que agregan valor a nuestra compañía y a la comunidad con el fin de contribuir a su crecimiento sostenible.

¿Cómo lo gestionamos?

(103-2)

Consolidamos y fortalecemos nuestras prácticas de Gobierno Corporativo con los lineamientos de GEB. A través del Modelo de Gobierno Corporativo establecemos las directrices e instancias para la toma de decisiones, definiendo un sistema interno que permite tener equilibrio y equidad entre los principales grupos de interés de nuestra organización.

Además, seguimos las orientaciones y buenas prácticas de la Superintendencia Financiera de Colombia y los Principios de la OCDE y del Banco de Desarrollo de América Latina (CAF) para garantizar la transparencia y equidad en la integridad de nuestros procesos.

Estructura de Gobierno Corporativo en TGI



El Gobierno Corporativo en TGI está compuesto como sigue:

- Asamblea General de Accionistas, en la que el accionista mayoritario (99,9%) es el Grupo Energía Bogotá (GEB).

- Junta Directiva, compuesta por siete miembros, elegidos en la Asamblea General de Accionistas.
- Comités de Junta Directiva, comités de la administración y foros estratégicos, cuyo papel es asesorar la gestión de la Junta y la del presidente.

Junta Directiva

(102-18) (102-19) (102-22) (102-25) (102-26) (103-29) La Junta Directiva es nuestro máximo órgano de administración. Por disposición estatutaria, tiene atribuciones suficientes para adoptar las determinaciones necesarias para que TGI cumpla sus fines.

Su principal responsabilidad es establecer los lineamientos y orientar la gestión de la Alta Gerencia respecto de la estrategia y operación del negocio; designar al presidente; supervisar su desempeño; y velar por la efectiva implementación de los sistemas de gobierno, control e información financiera. En todo ello siempre están circunscritas las disposiciones legales, estatutarias y del Grupo Empresarial.

Nuestra Junta Directiva tiene unas responsabilidades y marco de actuación específicos, definidos en los Estatutos Sociales y en el Reglamento de la Junta. Dentro del marco del Acuerdo de Grupo Empresarial, la Junta Directiva es responsable de desarrollar y profundizar los lineamientos y directrices establecidos por la Junta de GEB en temas estratégicos y de gobernabilidad corporativa, teniendo en cuenta las realidades sectoriales y geográficas en las que opera, además de los compromisos adquiridos como empresa en el desarrollo de nuestro objeto social y en torno a los aspectos ambientales y sociales.

(102-24) (102-25) (102-35) (102-36) (102-37) Nuestra Junta Directiva está conformada por siete miembros principales, con sus suplentes personales, los cuales son elegidos por la Asamblea General de Accionistas para periodos de dos años, con posibilidad de reelección.



De los siete miembros principales, Jorge Enrique Cote Velosa, Héctor José Fajardo Olarte, Daniel Rodríguez Ríos y José Fernando Montoya Carrillo son independientes.

El procedimiento para la elección de los miembros de nuestra Junta, los requisitos que deben cumplir los accionistas para la postulación de los candidatos y las disposiciones y procedimiento para

determinar la remuneración de sus miembros están definidos en los Reglamentos de la Asamblea General de Accionistas y de la Junta Directiva.

Las reglas para las operaciones con partes vinculadas y la administración de conflictos de intereses están recogidas en el Código de Ética, en los Estatutos Sociales, en la Política de Operaciones con Partes Vinculadas y en la Política de Administración de Conflictos de Intereses.

[Pueden consultar los Anexos de la Junta Directiva.](#)

(102-18) (102-19) (102-20) (102-22) (102-30) Para realizar su labor, nuestra Junta Directiva tiene el apoyo de los comités de Gobierno Corporativo, Auditoría y Riesgos, Financiero y de Inversiones, Operativo y de Sostenibilidad, y de Compensaciones.

Cada uno tiene su reglamento independiente de funcionamiento y sus miembros son designados por la Junta para desempeñar funciones por el mismo periodo, aunque pueden ser removidos en cualquier momento. (102-27) En el año 2020 realizamos el proceso de inducción, el cual permitió poner a disposición de los nuevos miembros los asuntos más relevantes de la compañía. Allí hubo diferentes presentaciones que incluyeron asuntos del negocio, el Plan Estratégico Corporativo, entre otros. Adicionalmente, promovimos capacitaciones para los miembros de la Junta con el fin de fortalecer su conocimiento sobre el sector y el negocio.

(102-28) Anualmente, la Junta Directiva de TGI lleva a cabo una autoevaluación de su gestión y la de sus comités, con el apoyo de un asesor externo e independiente. En dicha autoevaluación, los miembros de la Junta evalúan a la administración de la sociedad.

(102-33) (102-34) (405-1)

[Conozcan más sobre nuestra Junta Directiva, sus comités y su gestión durante el año 2020 en el Informe de Gobierno Corporativo.](#)

Temas importantes transmitidos a la Junta Directiva relacionados con preocupaciones críticas

(102-34) Durante 2020, mediante las evaluaciones y los mecanismos de seguimiento corporativos, identificamos el siguiente aspecto asociado a la gestión sostenible de la compañía, el cual fue comunicado a la Junta:

- Adoptamos la Política Comercial Transitoria con el fin de beneficiar a nuestros clientes afectados por la baja demanda causada por la pandemia de Covid-19.

Alta Gerencia

(102-19) (102-20) (102-26) En concordancia con nuestra estrategia corporativa, la Alta Gerencia de TGI cumple sus funciones en el plano corporativo, de tal forma que define lineamientos y toma decisiones para la ejecución de la estrategia del negocio.

La cabeza de TGI es el presidente, nombrado por la Junta Directiva. Él nombra cinco vicepresidentes, quienes, en su conjunto, constituyen la Alta Gerencia; además, designa a los comités de Junta Directiva. Nuestra compañía cuenta con comités de la administración y foros estratégicos, cuyo objeto es guiar la gestión de TGI.

Nuestra gestión de Gobierno Corporativo es asegurada a través de los siguientes mecanismos:

- Auditorías internas y de GEB.
- Sistemas de control interno.
- Evaluación semestral ante el Comité de Gobierno Corporativo de la evaluación de cumplimiento de las normas de Gobierno Corporativo adoptadas por TGI.

Así mismo, GEB, como matriz, nos audita periódicamente y reporta ante el Comité de Presidencia el estado de cumplimiento de las normas de Gobierno Corporativo en nuestra compañía.



Lo que logramos en 2020
(103-3)

DESDE MARZO NOS ADAPTAMOS A LA NUEVA REALIDAD. REALIZAMOS VIRTUALMENTE LAS SESIONES DE LA ASAMBLEA DE ACCIONISTAS, DE LA JUNTA DIRECTIVA Y DE LOS COMITÉS, DE FORMA SEGURA Y SIN INCONVENIENTES.

- Continuamos con la difusión de la cultura de Gobierno Corporativo dentro de la organización a través de un programa de capacitaciones dirigido, específicamente, a los secretarios de los comités de la administración y de los comités primarios.
- En el desarrollo de estas capacitaciones, logramos identificar aspectos que generaban confusión, luego aclarar dudas y unificar criterios haciendo uso de las mejores prácticas en Gobierno Corporativo.
- Actualizamos los procedimientos para el desarrollo de las sesiones de Asamblea de Accionistas, Junta Directiva y comités de Junta en el Sistema de Gestión Integrado.
- Obtuvimos calificación de riesgo bajo en lo relacionado con el Gobierno Corporativo en la medición hecha por Transparencia por Colombia y una calificación de 5 sobre 5 en la medición de la Veeduría Distrital.



Retos para 2021

- Continuar con el proceso de fortalecimiento de la cultura organizacional en lo relacionado con el Gobierno Corporativo, ahora enfocándonos en difundir conocimiento acerca de la aplicación de las políticas corporativas y las funciones desempeñadas por los comités de la administración.

04.Ética y Cumplimiento

Trabajamos con transparencia, respeto, integridad y equidad

En TGI actuamos de acuerdo con nuestros valores corporativos, que apalancan el cumplimiento de la estrategia empresarial y nos permiten honrar los compromisos con nuestros grupos de interés.



¿Por qué es importante?

(103-1)

La Arquitectura de Control y los mecanismos y herramientas del Gobierno Corporativo que seguimos en TGI nos proveen todos los insumos para que nuestras decisiones sean informadas, conscientes y éticas.

De acuerdo con la [Política de Control Interno y Prevención del Fraude y la Corrupción](#) tenemos el compromiso de promover una cultura de transparencia que integre los diferentes sistemas de gestión de riesgos de nuestra organización. Estos están orientados a la identificación, detección, evaluación, mitigación, monitoreo, investigación, prevención y corrección de conductas relacionadas con el fraude,

lavado de activos, financiación del terrorismo y corrupción, así como el fortalecimiento del Sistema de Control Interno.

¿Cómo lo gestionamos?

(103-2)

Nuestro Programa de Ética y Cumplimiento tiene como objetivo garantizar un enfoque ético y transparente en la gestión de las operaciones del negocio, por lo cual promovemos una cultura de cero tolerancias frente al fraude, el lavado de activos, la financiación del terrorismo y la corrupción.

Incluye los siguientes componentes:

- Código de Ética.
- Canal Ético y Conflictos de Intereses.
- Sipla, Sistema Integral para la Prevención y Control del LA/FT.
- Ley de transparencia y acceso a la información pública.
- Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano.
- Protección de datos.
- Ley antisoborno transnacional.
- Entes de control.
- Estrategia legal preventiva.

La gestión del Programa de Ética y Cumplimiento está a cargo de la Dirección de Cumplimiento, bajo la responsabilidad administrativa de la Vicepresidencia Jurídica y de Servicios, y reporta al Comité de Auditoría y Riesgos de la Junta Directiva. Asimismo, en TGI contamos con un Comité de Ética y Cumplimiento que tiene por objeto contribuir al fortalecimiento de la cultura ética de la empresa y verificar la implementación y seguimiento del programa del mismo nombre.

Además, este programa está sujeto a auditorías, las cuales son realizadas por la Gerencia de Auditoría Interna, directamente o con apoyo de un tercero independiente.

Nuestro Código de Ética responde a un ejercicio participativo de los colaboradores y fue aprobado por los comités de Presidencia de GEB y de TGI; además, es divulgado permanentemente entre los grupos de interés a través de campañas de fortalecimiento de la cultura ética empresarial.

(102-17) En TGI contamos también con el Canal Ético, a través del cual nuestros grupos de interés pueden reportar todo hecho o conducta relacionada con presunto fraude y corrupción, o conductas antiéticas, así como realizar consultas de dilemas éticos.

Los reportes o consultas al Canal Ético pueden ser realizados a través de la línea telefónica 018000125470 o del correo electrónico canaleticogeb@pwc.com; o ingresando directamente al Canal Ético.

Para la gestión de los conflictos de intereses, nuestros colaboradores pueden asesorarse, en primera instancia, con el jefe inmediato, con la Dirección de Cumplimiento o reportarlos al Canal Ético, que es administrado por un tercero para garantizar independencia.



Lo que logramos en 2020

(103-3)

(205-1) EL 100% DE NUESTROS PROCESOS CLAVES FUERON EVALUADOS FRENTE A RIESGOS DE CORRUPCIÓN.

- En 2020 nuestra práctica “fortalecimiento de la cultura de transparencia e integridad a través de la divulgación de los conceptos de arquitectura de control y del programa de ética y cumplimiento” fue seleccionada para formar parte de la publicación buenas prácticas anticorrupción en Colombia, hecha por el Pacto Global Red Colombia, Alliance for Integrity y UNODC.
- Actualizamos los riesgos estratégicos de fraude y corrupción, de conformidad con los lineamientos de GEB.
- (205-2) En el marco de la campaña La Ética Nos Une realizamos capacitaciones sobre el Modelo de Arquitectura de Control y el Programa de Ética y Cumplimiento, en las que participaron 448 colaboradores, una cobertura del 98%, y logramos la apropiación de los conceptos del 91% de los colaboradores capacitados.
- (205-2) El 100% de los miembros de la Junta Directiva fueron informados del contenido del Programa de Ética y Cumplimiento a través de un video interactivo.
- Realizamos la inducción en el Programa de Ética y Cumplimiento al 100% de los trabajadores que ingresaron a la compañía en el año 2020.
- (205-2) El 100% de los proveedores registrados en SAP Ariba (registro compartido con GEB) han sido informados sobre el Programa de Ética y Cumplimiento, 1.047 de ellos en 2020.
- El 100% de los colaboradores realizaron la Adhesión al Código de Ética y Declaración de Conflictos de Intereses.
- (205-3) En el año 2020 no confirmamos ningún caso de corrupción en la compañía.
- Adoptamos los procedimientos de verificación en listas de control y de rendición de cuentas y atención a requerimientos de la Contraloría de Bogotá.
- Atendimos el 100% de los requerimientos que hicieron los entes de control.
- Participamos en la Medición de Transparencia Empresarial (MTE), realizada por Transparencia por Colombia y dirigida a mejorar estándares de transparencia y anticorrupción para el fortalecimiento de la gestión empresarial. De acuerdo con los resultados, el nivel de riesgo de corrupción es bajo para TGI.
- (Propio) (102-17) El Canal Ético funcionó de forma óptima en sus diferentes accesos a la página web, correo electrónico y vía telefónica. Para ver el balance del Canal Ético, pueden consultar Anexos de las estadísticas de los reportes recibidos.
- [Ver anexos](#)





Retos para 2021

EN 2020 NUESTRA PRÁCTICA “FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA DE TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD A TRAVÉS DE LA DIVULGACIÓN DE LOS CONCEPTOS DE ARQUITECTURA DE CONTROL Y DEL PROGRAMA DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO” FUE SELECCIONADA PARA HACER PARTE DE LA PUBLICACIÓN BUENAS PRÁCTICAS ANTICORRUPCIÓN EN COLOMBIA, REALIZADA POR PACTO GLOBAL RED COLOMBIA, ALLIANCE FOR INTEGRITY Y UNODC.

- Fortalecer la labor de monitoreo de los riesgos de fraude y corrupción y el seguimiento al Programa de Ética y Cumplimiento.
- Implementar los nuevos controles establecidos en los riesgos estratégicos de fraude y corrupción.

04. Gestión de Riesgos Corporativos

Un proceso clave para la toma de decisiones estratégicas

La gestión de riesgos nos permite identificar a tiempo alertas y oportunidades para la consecución de nuestros objetivos estratégicos, de proyectos y de procesos de TGI. Además, nos asegura la identificación y el análisis de elementos claves para la toma de decisiones, así como la aplicación de controles efectivos.



¿Por qué es importante?

(103-1)

Gracias a esta gestión identificamos soluciones creativas e innovadoras, para así generar eficiencias operacionales que posibilitan la materialización de los pilares estratégicos de nuestra compañía en el corto y mediano plazo.

Durante 2020, esta gestión fue clave porque nos permitió garantizar la continuidad de la prestación del servicio de transporte de gas a todos nuestros clientes a pesar de la pandemia por la Covid-19, cumpliendo con todos los protocolos de bioseguridad para la entrada en los territorios.

Además, facilitó el desarrollo del Plan de Reactivación de Proyectos y de Procesos, generando con ello sinergias y garantizando la activación de las tareas críticas para la operación de la infraestructura, la identificación de alertas tempranas y su gestión a tiempo. Así, logramos garantizar un buen relacionamiento con las autoridades locales y asegurar la entrada en territorio para la ejecución de los planes de contingencia de los proyectos.

¿Cómo lo gestionamos?

(103-2)

En TGI nos enfocamos durante el 2020 en fortalecer las capacidades actuales y, a la vez, desarrollar negocios innovadores para hacer más eficiente la operación al reducir costos y mejorar la

competitividad, y en maximizar las oportunidades en transporte de gas actuando sobre oferta y demanda.

Nuestro Modelo de Gestión de Riesgos se alineó con esas iniciativas como una manera de anticiparnos a eventos que generen incertidumbre (impacto negativo) sobre la consecución de los objetivos, o que generen oportunidades (impacto positivo) para potencializar el cumplimiento de la estrategia de la organización.

Los impactos de la implementación de estas iniciativas y oportunidades los analizamos desde los siguientes criterios: reputacional, operacional, financiero, comercial y humano. Así aseguramos que la gestión de riesgos identificara los planes de mitigación frente a situaciones adversas que impidieran la ejecución de nuestra estrategia y el cumplimiento de los objetivos corporativos.

En este escenario, el índice de materialización de riesgo en nuestra compañía durante 2020 fue de 4/15, por la identificación de cuatro riesgos:

- Riesgo n.o 15 “Pandemia por la Covid-19, que afectó las funciones críticas del negocio”. Los controles de riesgos para mitigar la situación fueron implementados en su totalidad y revisados en seguimiento periódico con la Alta Dirección.
- Riesgo n.o 7 “Incumplimiento del Plan de Negocio”. Se generó de manera secundaria o en cascada por el riesgo 15, lo que causó impactos significativos sobre la consecución de los objetivos estratégicos e indicadores financieros de nuestra empresa, principalmente por la disminución del 7% de los ingresos presupuestados.
- Riesgo n.o 5 “Incidentes sociales en la ejecución de las operaciones y proyectos de TGI”. No tuvo impactos significativos sobre el cumplimiento del hito promesa de valor del proyecto de expansión Cusiana Fase IV. El impacto estuvo reflejado en nueve días de cese de actividades dentro del cronograma del proyecto.
- Riesgo n.o 11 “No utilización de la infraestructura Ballena-Barrancabermeja”. Generó impactos como la disminución de la capacidad contratada del tramo Ballena-Barrancabermeja en un 19%, lo que causó la pérdida del 23% de los ingresos, principalmente por la no entrada de nuevas fuentes de gas en el sistema.
- (Propio) (102-15) Cada uno de estos eventos de materialización contaron con un análisis de causas que permitieron identificar la suficiencia de los controles y la mejora continua del proceso frente al riesgo (Ver anexos).

En TGI, el desempeño de la gestión de riesgos lo evaluamos de acuerdo con el nivel de implementación de los controles de mitigación y la solidez de estos.

(102-11) (102-15) Nuestra Arquitectura de Control, en sus Tres Líneas de Defensa, asegura la participación de todos los colaboradores y colaboradoras de TGI en la gestión de riesgos. La Gerencia de Auditoría es la encargada de revisarla cada año, identificar mejoras al proceso y evaluar el cumplimiento de la Política de Gestión de Riesgos y Procedimientos Asociados.



NUESTRO ÍNDICE DE GESTIÓN DE RIESGOS EN 2020 FUE DEL 88,93%, CONSIDERADO COMO ESTABLE.

- Cumplimiento del 102% del Plan Corporativo para la vigencia 2020.
- Cierre del año con 100% de continuidad de la operación, reactivación del 100% de los proyectos sin contagios masivo, con control en los frentes de trabajo y sin vulnerabilidades

que atentaran contra la seguridad de la red corporativa, o un riesgo cibernético, sin sentencias desfavorables o sanciones.

- De 138 controles de riesgos estratégicos definidos para 2020, tuvimos un nivel de cumplimiento del 95,86%, asegurando con ello la total implementación de estos durante dicho año. El 4,14% restantes corresponde a controles que:
 - Terminan su ejecución en 2021 debido a su vinculación con aspectos regulatorios y formalización de procedimientos en instancias de la Alta Dirección;
 - Fueron aprobados en agosto de 2020 y su alcance de implementación abarca el año 2021, asegurando hasta el 31 de diciembre más del 50% de su ejecución;
 - En el marco de los riesgos de fraude y corrupción, los lineamientos de algunos controles son desarrollados en el Corporativo y adoptados en cada filial.



La gestión de riesgo en el 2020 nos facilitó el desarrollo del Plan de Reactivación de Proyectos y de Procesos, garantizando la activación de las tareas críticas para la operación de la infraestructura, la identificación de alertas tempranas y su gestión a tiempo.

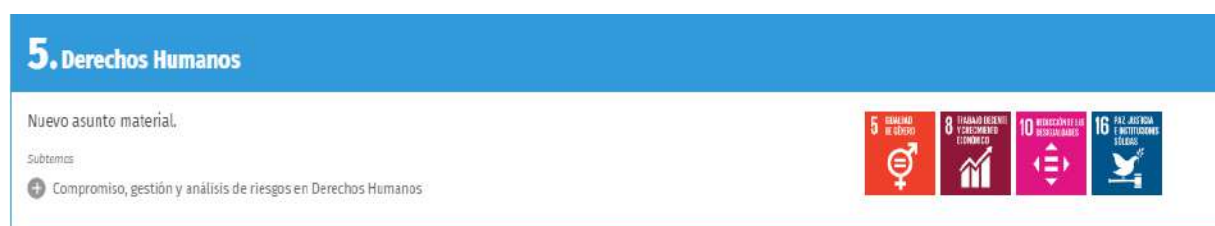


Retos para 2021

- A largo plazo tenemos el reto de contar con un sistema de gestión de riesgos maduro y una metodología aplicable a todos los procesos y áreas.
- Asegurar que nuestro proceso de gestión de riesgos nos permita mitigar estos para consolidar la estrategia, la transformación de tecnología y el desarrollo de negocios, respondiendo al nuevo direccionamiento estratégico.

- Apoyar el desarrollo de las diferentes líneas de negocio a través de una gestión de riesgos que permita una mejor toma de decisiones, haciendo un inventario de riesgos por cada una de ellas.
- Asegurar la sistematización del proceso de gestión de riesgos en un aplicativo útil y adecuado para la gestión de reportes, indicadores y registro de eventos materializados y alertas tempranas, con el fin de tener información en tiempo real y trazabilidad e historia de nuestra compañía para su adecuada gestión y evolución.
- Fortalecer la cultura de gestión de riesgos en todos los niveles de la organización, en sus procesos, proyectos y actividades diarias, para así mejorar continuamente la toma de decisiones basadas en riesgos.

Derecho Humanos



05. Derechos Humanos Comprometidos con el principio de igualdad

Con el diagnóstico y análisis de riesgos en DD. HH. que realizamos durante 2020, iniciamos la materialización de nuestro compromiso como compañía.



¿Por qué es importante?

(103-1) **Propio. Compromiso en DD. HH.**

En TGI estamos comprometidos con los más altos estándares y referentes internacionales en Derechos Humanos (DD. HH.), como los Principios Rectores de las Naciones Unidas y las Líneas Directrices de la OCDE, y en el nivel nacional, con el Plan Nacional de Acción, desde su primera edición, que hace referencia a la política pública que rige en Colombia para el tema de empresas y DD. HH.

Igualmente, tenemos un compromiso político como compañía con el respeto por los DD. HH.: contribuir al cumplimiento de la política pública y a la construcción de país con unas líneas estratégicas que apuntan a que su gestión sea respetuosa.

Este compromiso es importante porque somos conscientes de que un proceso responsable de debida diligencia en DD. HH. nos permitirá prevenir y mitigar impactos reales y potenciales, y también dar solución cuando esos riesgos se materialicen.

Así, desde TGI reconocemos que parte de una adecuada estrategia de relacionamiento con nuestros grupos de interés debe estar basada en el respeto por los DD. HH. Nuestra compañía es consciente de que con una gestión basada en la debida diligencia de estos reducimos las probabilidades de riesgos jurídicos, financieros y reputacionales, lo que nos asegura una gestión sostenible.

¿Cómo lo gestionamos?

(103-2)

En TGI estamos comprometidos con la integridad física de los trabajadores y comunidades, así como con el principio de no discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

Nuestra estrategia corporativa estructurada para 2020 no estuvo alineada explícitamente con la gestión en DD. HH. y no estaban definidas unas metas o unas métricas relacionadas con el tema.

Sin embargo, a lo largo del año, conscientes de la necesidad del cierre de brechas, iniciamos un diagnóstico y análisis de riesgos en Derechos Humanos para que en 2021 podamos comenzar la ejecución de un plan de acción que materialice la voluntad y la gestión respetuosa de aquellos. Aunque la Estrategia Corporativa de TGI en 2020 no incluyó esta gestión como un tema clave para nuestra compañía, a través de lineamientos y en varias de las políticas corporativas, hemos establecido elementos que orientan esta tarea.

Por ejemplo, en nuestro Código de Ética establecemos el compromiso de implementar en las estrategias y en las operaciones los 10 Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas:

- 1 y 2 hacen referencia a la protección de los derechos fundamentales y a la no complicidad en su vulneración.
- 3, 4, 5 y 6 están dirigidos a los derechos laborales de negociación colectiva, eliminación del trabajo forzoso, erradicación del trabajo infantil y abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.
- 7, 8 y 9 están enfocados en los compromisos medioambientales referidos al principio de precaución, al respeto con el medioambiente y a la responsabilidad ambiental en los principios.
- 10 se refiere a evitar las prácticas de corrupción.

Nuestro Código de Ética establece que dichos estándares son de cumplimiento obligatorio por parte de los colaboradores y la Alta Dirección, y también que su cumplimiento se extiende a proveedores y contratistas en el desarrollo de sus funciones en virtud de la vinculación con la compañía.

(412-1) En 2020, el 100% de nuestras operaciones fueron objeto de revisiones o evaluaciones de riesgos relacionados con los DD. HH.

Por otra parte, en TGI expresamos compromisos con los DD. HH. En algunas de nuestras políticas corporativas adoptadas por la Alta Dirección:

- Política de Gestión Humana
- Política de Diversidad e Inclusión
- Política de Compensación
- Política de Sostenibilidad
- Política de Tratamiento de Datos Personales
- Política de Comunicaciones
- Política de Abastecimiento



(412-2) TENIENDO COMO REFERENCIA LOS PRINCIPIOS RECTORES SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS DE LAS NACIONES UNIDAS, EN TGI REALIZAMOS EN 2020 EL PRIMER EJERCICIO DE DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE RIESGOS DE DD. HH.

- Realizamos el primer ejercicio de diagnóstico y análisis de riesgos en DD. HH. a través de la consultora Trust, que nos dio la asistencia técnica para la implementación de un Sistema de Gestión en Derechos Humanos.
- De acuerdo con el diagnóstico, el estado de cumplimiento de la gestión en DD. HH. dentro de TGI para el año 2020 fue del 36%. Este porcentaje fue calculado también a partir del resultado del porcentaje de cumplimiento en cada uno de los componentes de gestión establecidos, y cada uno de estos tuvo igual peso en la calificación general de la gestión (informe Trust).
- En términos generales, tenemos importantes brechas en el alineamiento y trazabilidad de la gestión de TGI con los estándares en materia de DD. HH. en cada uno de sus componentes. No obstante, es relevante destacar que hemos identificado políticas, procesos, mecanismos y prácticas que responden en alguna medida a este enfoque. No hay una gestión estructurada que permita su sistematicidad y trazabilidad.
- Estructuramos los componentes definidos a partir de los lineamientos de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas, incorporados en el instrumento matriz de diagnóstico, con indicadores cualitativos por cada uno de dichos componentes. La matriz incorporó un total de 51 indicadores, divididos en seis componentes: política, integración, comunicaciones y relacionamiento, cadena de suministro, seguimiento y evaluación, mecanismos de reclamaciones, con indicadores cualitativos con enfoque diferencial de género, comunidades étnicas y niños, niñas y adolescentes.
- Avanzamos en la estructuración del Sistema de Gestión en Derechos Humanos que nos permitirá definir los mecanismos para asegurarnos de realizar una gestión efectiva en DD. HH. (compromiso, análisis de riesgos, gestión y grupos de interés).
- (412-2) Realizamos 19 talleres de sensibilización, con 38 horas de formación, en los que participaron 143 empleados formados (31,2%). En dichos espacios fueron capacitados en temas como: ¿Qué son los derechos humanos?, ¿Cómo se relacionan los derechos humanos conmigo y con la actividad que realizo en la empresa?, ¿Cómo puedo contribuir al cuidado de los derechos humanos en mi cotidianidad y en la empresa? Al final de cada taller, los asistentes registraron en un panel compartido su declaración de compromiso frente a los DD. HH.
- Como parte de esta estrategia de pedagogía, y previo a la ejecución de los talleres, diseñamos y aplicamos una encuesta online dirigida a todos los colaboradores de TGI S.A. ESP. que permitió recoger tres tipos de insumos: a) un balance de los conocimientos que tienen los colaboradores de la empresa en los asuntos de derechos humanos, b) reflexiones de dichos colaboradores sobre la gestión de derechos humanos de la empresa y c) expectativas frente al contenido de la política en derechos humanos de TGI S.A. ESP.



En 2020 iniciamos un diagnóstico y análisis de riesgos en Derechos Humanos en nuestra compañía para que en 2021 podamos comenzar la ejecución de un plan de acción que materialice la voluntad y la gestión respetuosa de estos.



Retos para 2021

TENEMOS EL RETO PARA 2021 DE ESTRUCTURAR LA POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS Y ARTICULARLA CON LAS DEMÁS POLÍTICAS CORPORATIVAS DE TGI.

En el corto plazo (2 años)

- Hacer público el compromiso en DD. HH. y difundirlo a nuestros grupos de interés prioritarios.
- Gestionar la debida diligencia de DD. HH. en TGI con el diseño y la implementación de un modelo y una metodología de análisis de riesgos, así como la medición de su impacto en proyectos u operaciones específicas.
- Definir y adoptar directrices operativas en materia de relacionamiento intercultural, enfocado en DD. HH., así como la capacitación a los equipos de trabajo.
- Fortalecer las capacidades internas para la implementación de la Política de Diversidad e Inclusión.
- Contribuir a la construcción de capacidades de resiliencia comunitaria frente al cambio climático.
- Alinear la Estrategia de Desarrollo Sostenible con los DD. HH.

En el largo plazo (de 2 a 5 años)

- Asegurar la gestión en DD. HH. en la cadena de valor y el proceso de gestión de contratistas y proveedores.
- Fortalecer los mecanismos de reclamación.
- Incorporar el enfoque diferencial de niñas, niños y adolescentes en las políticas y mecanismos de debida diligencia en DD. HH.

- Sanear las situaciones de falta de reconocimiento a los titulares de derechos sobre predios con servidumbres no constituidas.
- Robustecer las acciones de mitigación de impactos asociados con el ruido, la emisión de olores y la luminosidad.
- Asegurar la debida diligencia en DD. HH. en los procesos de reasentamiento involuntario.
- Contribuir al desarrollo integral de nuestros colaboradores y prevenir situaciones que puedan implicar afectaciones en materia de DD. HH.

Seguridad, desarrollo, bienestar e inclusión

6. Seguridad, desarrollo, bienestar e inclusión

Renombramos este asunto para evidenciar nuestro compromiso con la seguridad, respeto y bienestar de nuestro equipo de trabajo.

Subtemas

- + Desarrollo del talento humano
- + Inclusión
- + Ambiente laboral
- + Programa de transformación de la cultura de SST.

3 SALUD Y BIENESTAR


4 EDUCACIÓN DE CALIDAD


5 IGUALDAD DE GÉNERO


8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO


10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGNALES


06.Desarrollo del talento humano

Transformación cultural para crecer

Nuestros colaboradores son el activo más valioso para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de nuestra compañía, ya que para lograr la estrategia corporativa es fundamental contar con un equipo de trabajo con talento y motivación, enfocado al cumplimiento de dichos objetivos.



¿Por qué es importante?

(103-1)

El desarrollo del capital humano permite identificar y fortalecer las competencias de nuestros líderes para tener un equipo de trabajo con talento, además de prepararlos para enfrentar los desafíos y retos que demanda nuestro negocio, para que cuenten con talento autogestionado, competitivo y orientado al resultado, y potencializarlos, de forma que logren aportar al desarrollo de otros.

Así garantizamos que cada colaborador desde su rol se autogestione como líder de su propio desarrollo y alinee las expectativas de carrera con el propósito de la organización, movilizand así el cambio y la innovación, la gestión de conocimiento, el fortalecimiento de sus competencias, la retención y el crecimiento; todo esto con el objetivo de cumplir un propósito compartido para alcanzar las metas.



En TGI desarrollamos el talento humano para que cada uno de nuestros colaboradores se autogestione, sea movilizador del cambio y la innovación, y fortalezca sus competencias

¿Cómo lo gestionamos?

(103-2)

En el plan Estratégico Cororativo, la gestión del talento apalanca el propósito C2 “Contar con un equipo de trabajo con talento y motivación enfocado al cumplimiento de objetivos”, definiendo claramente tres metas específicas:

- Desarrollo de competencias definidas.
- Apropiación de la cultura para la estrategia de TGI.
- TGI como una de las mejores empresas para trabajar, según la medición GPTW (Great Place to Work).

Para cumplir esta propósito resaltaremos dos grandes logros: primero, revisaremos y actualizaremos el modelo de competencias Organizacionales como base de la gestión del talento, alineadas al Grupo Empresarial GEB y a los objetivos que requiere nuestro negocio.

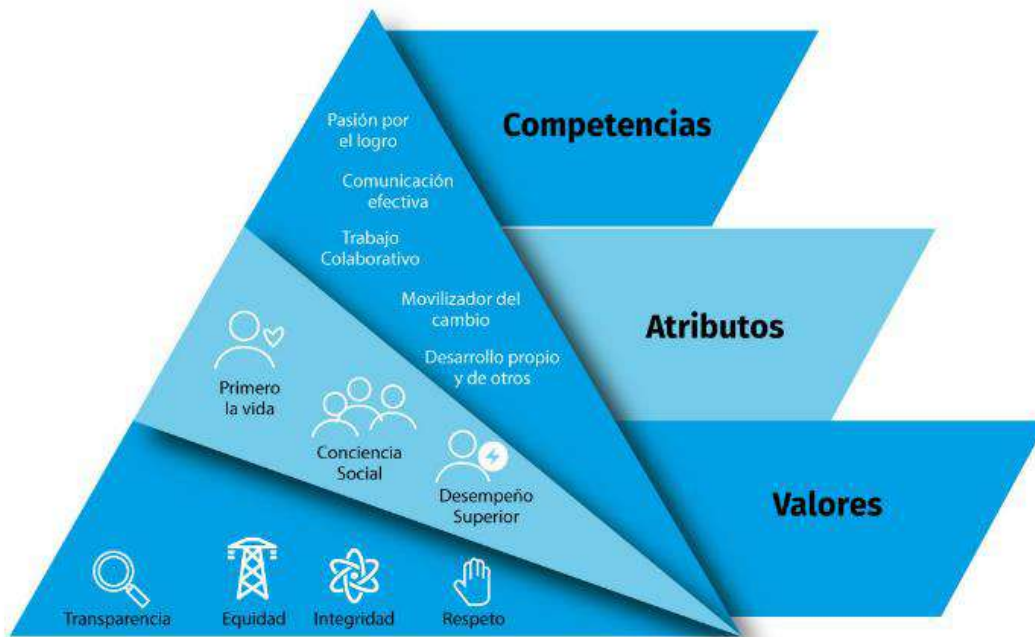
Con el GEB revisamos el Modelo de Competencias Organizacionales y acordamos el modelo de aquellas que requerimos de cara a los retos futuros.

Otro logro fundamental fue alcanzar el 100% del HC impactado por el proceso de desarrollo; todos nuestros colaboradores construyeron su Plan Individual de Desarrollo, en el cual han ejecutado acciones relacionadas con sus funciones y proyectos de trabajo, lo que les ha permitido desarrollar las competencias requeridas.

Modelo de Competencias GEB y sus filiales



Competencias, atributos y valores de GEB y sus Filiales



Tgi, a través de su proceso de desarrollo, busca una gestión del desempeño en la cual evaluamos a nuestros colaboradores no solo por dicho desempeño, sino también por su avance en el proceso de desarrollo; así evaluamos a los líderes de la organización mediante un **assessment 360**, que permite tener una visión del proceso en el cierre de brechas de las competencias; igualmente, evaluamos a todos los colaboradores en su procesos mediante evaluación del jefe, la cual permite conocer las acciones específicas para lograr que el equipo de talento tenga las competencias requeridas en el ámbito organizacional.

Porcentaje de empleados cuyo desempeño y desarrollo profesional es evaluado con regularidad, desglosado por género y categoría profesional	%
Porcentaje de empleados evaluados Alta Gerencia	83%
Porcentaje de empleados evaluados Gerencia Media	98%
Porcentaje de empleados evaluados asesor	100%
Porcentaje de empleados evaluados profesional	96%
Porcentaje de empleados evaluados soporte/apoyo	100%
Porcentaje total de empleados evaluados	98%



Lo que logramos en 2020 (103-3)

EN TGI TRABAJAMOS DURANTE 2020 EN LA ALINEACIÓN DE NUESTROS ATRIBUTOS Y VALORES CON EL MODELO DE COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES DE GEB, PARA PROMOVER LA MOVILIDAD DE NUESTROS COLABORADORES EN EL GRUPO.

- En lo relacionado con el Plan Individual de Desarrollo, incluimos el Plan de Liderazgo, con el fin de valorar las competencias e identificar el potencial frente a los perfiles requeridos, de acuerdo con las metas y objetivos estratégicos de nuestra compañía.
- Identificamos las brechas para establecer los planes de desarrollo individual de nuestros colaboradores y colaboradoras, los cuales fueron ejecutados mediante la metodología 70/20/10 para poner en marcha acciones afines con sus actividades diarias, de mentoring o coaching, y de formación.

- (404-2) Implementamos planes de formación relacionados con habilidades gerenciales y de liderazgo para todos los niveles de la organización, con el fin de fortalecer las competencias corporativas establecidas en el modelo: pasión por el logro, comunicación efectiva, trabajo colaborativo, desarrollo propio y de otros, y movilizador del cambio y la innovación.
- (404-1) Tuvimos en promedio 149 horas de formación por colaborador, 110 horas más que en 2019; este incremento de la formación se debe a la centralización de la formación en el Plan Anual de Capacitación, la implementación de la malla curricular en el marco de la puesta en marcha del modelo operacional, con el fin de apalancar la gestión de conocimiento para la integralidad en los activos de la empresa, y la ejecución del Plan de Desarrollo de Competencias Blandas para desarrollar el Plan de Liderazgo y Competencias Técnicas con el objetivo de fortalecer la continuidad del negocio y la operación. Además, integramos capacitaciones transversales dentro de la contingencia por la pandemia de Covid-19 y medidas como trabajo en casa, que permitieran la optimización de recursos y el aprovechamiento de tiempo de nuestro personal. (Ver anexos)
- Definimos la metodología para poner en marcha el Plan de Sucesión, con el que identificamos los cargos críticos para el cumplimiento de la estrategia y la sostenibilidad del negocio; asimismo, determinamos el talento clave y potencial para ser los posibles sucesores de dichos cargos estratégicos estableciendo el nivel de alistamiento en aras de formarlos y entrenarlos en el corto, mediano y largo plazo.
- (401-2) Entregamos a nuestros colaboradores beneficios que promueven su bienestar y equilibrio de vida. Entre esos se encuentran: seguro de vida, seguro médico, auxilio para matrimonio, jornadas flexibles, bonificaciones por resultados



Retos para 2021

EN LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO TENEMOS EL RETO DE ADOPTAR ESTÁNDARES Y MÉTODOS PARA LIDERAR LOS PROCESOS QUE REQUIEREN EL FORTALECIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS DE NUESTROS COLABORADORES Y COLABORADORAS.

- Promover la transformación cultural y la apropiación de comportamientos para impulsar el crecimiento de TGI.
- Continuar con el proceso de madurez de la capacidad de cambio de la organización, de suerte que en diferentes proyectos podamos utilizar una metodología estándar de gestión del cambio y que los colaboradores e instancias de la organización hagan uso de métodos para liderar y gestionar los cambios.
- Implementar el Plan de Sucesión, estableciendo la formación y entrenamiento para los diferentes niveles de alistamiento del talento clave, a corto, mediano y largo plazo.
- Apalancar la estrategia corporativa desde la transformación cultural, movilizand así el cambio y la innovación, para lograr líderes efectivos y el talento idóneo que permitan obtener resultados en el corto y mediano plazo.
- Fortalecer el Plan Anual de Capacitación alineado a la estrategia corporativa, específicamente apalancando los pilares de expansión, innovación, gestión del cambio y capacidades, así como la regulación y la eficiencia

06. Inclusión

Somos un equipo diverso e incluyente

En TGI somos un equipo de 457 personas (hombres y mujeres) provenientes de todas las regiones de Colombia, representantes de un amplio espectro de generaciones y profesiones. Sin duda, es un equipo

en el que los conocimientos, las competencias, las habilidades individuales y la calidez humana multiplican nuestro valor como compañía para el cumplimiento de la estrategia.



¿Por qué es importante?

(103-1)

En TGI estamos comprometidos con el bienestar y el progreso. Por eso, además de trabajar para conectar a los colombianos por medio del transporte de un energético limpio y natural, también trabajamos por consolidar nuestra cultura corporativa sobre los valores de la transparencia, el respeto, la integridad y la equidad. En ellos nace nuestra convicción profunda de que la diversidad, la inclusión y la igualdad de género son condiciones indispensables para lograr la sostenibilidad, el progreso, el bienestar, el crecimiento y el desarrollo de la compañía.

Trabajamos por cerrar las brechas que puedan existir en la sociedad, en nuestra relación con los equipos de trabajo, con las comunidades de las zonas de influencia, y seguiremos buscando las condiciones necesarias para que Colombia sea cada vez más un país equitativo, diverso e incluyente, por medio de la generación de oportunidades y el aporte a las comunidades y a su entorno. Por eso hemos sumado esfuerzos para consolidar una cultura basada en atributos que, junto con nuestros valores y competencias, apalancan el cumplimiento de objetivos retadores que tenemos en línea con nuestra estrategia.



En 2020 logramos el Sello Plata Equipares por haber demostrado la implementación de prácticas en equidad, diversidad e inclusión con nuestros colaboradores y en las comunidades a las que llevamos progreso.

(102-7) (102-8) Colaboradores de TGI

457

Total de colaboradores

74,4%

Hombres

25,6

Mujeres

Indicadores laborales generales		2020
Número total de colaboradores		457
Número de hombres con contrato a término indefinido		337
Número de mujeres con contrato a término indefinido		113
Número de colaboradores a término indefinido		450
Número de hombres con contrato a término fijo		3
Número de mujeres con contrato a término fijo		4
Número de colaboradores a término fijo		7
Número de hombres con otro tipo de contrato		0
Número de mujeres con otro tipo de contrato		0
Número de colaboradores con otro tipo de contrato		0
Porcentaje de colaboradores a término fijo		1,5%
Porcentaje de colaboradores a término indefinido		98,5%
Porcentaje de colaboradores con otro tipo de contrato		0,0%
Número total de hombres		340
Número total de mujeres		117
Porcentaje de hombres		74,4%
Porcentaje de mujeres		25,6%

¿Cómo lo gestionamos?

(103-2)

Desde el año 2019 trabajamos para cerrar la brecha de participación femenina en todas las instancias corporativas y sociales. Ese año (2019) iniciamos también la estrategia de inclusión, al tiempo que empezamos el convenio con el programa de equidad del PNUD y establecimos las acciones que nos llevarían a certificarnos con el Sello Equipares en categoría Plata, otorgado por el Ministerio de Trabajo y la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer con el apoyo técnico del PNUD.

Equipares es un programa de certificación de sistemas de gestión en igualdad de género (SGIG) que invita a las compañías a trabajar para cerrar brechas de género en el lugar de trabajo implementando medidas de igualdad, acciones afirmativas transversalización de género.

En 2020 empezamos su desarrollo, el cual se alinea con nuestra estrategia corporativa a través de la cultura organizacional y el atributo Conciencia Social, con el que impactamos el comportamiento de los colaboradores hacia la equidad, la diversidad y la inclusión. Además, se articula con la tarea de diferentes áreas de nuestra compañía, en ocho dimensiones:

1. Reclutamiento y selección
2. Promoción y desarrollo profesional.
3. Capacitación.
4. Remuneración y salario.
5. Ambiente de trabajo, salud y calidad de vida.
6. Acoso laboral y sexual en el lugar de trabajo.
7. Comunicación no sexista y lenguaje incluyente.
8. Conciliación de vida familiar, personal con corresponsabilidad.

Nuestros colaboradores están declarados en la Política de Diversidad e Inclusión, que se fundamenta en los Principios del Pacto Global.

De igual manera, es relevante mencionar que en TGI hemos tenido dos mediciones de Índice de Segregación Salarial, la última con un puntaje de 0.81/100 (agosto de 2020), uno muy bajo que confirma el compromiso por fortalecer acciones para un desarrollo integral, sostenible, equitativo y libre de discriminación.



Lo que logramos en 2020 (103-3)

RECIBIMOS EL SELLO PLATA EQUIPARES POR DEMOSTRAR PRÁCTICAS EN EQUIDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN. ESA CERTIFICACIÓN NOS LA OTORGARON EL MINISTERIO DEL TRABAJO Y LA CONSEJERÍA PRESIDENCIAL PARA LA EQUIDAD DE LA MUJER, CON EL APOYO TÉCNICO DEL PNUD.

- Logramos el Sello Plata Equipares por haber demostrado la implementación de prácticas en equidad, diversidad e inclusión, tras una auditoría interna en la que TGI alcanzó una calificación de 3,76/4,00; y otra externa, con el Icontec, que dejó un puntaje de 95,77/100.
- Construimos tres aulas interactivas en instituciones etnoeducativas rurales en los municipios de Hatonuevo y Villanueva, en el departamento de La Guajira, y otra en Marsella, Risaralda. Esas tres instituciones, que recibieron una inversión de más de COP 2.000 millones, benefician aproximadamente a 800 estudiantes. Un aporte para contribuir a la reducción de las brechas educativas y económicas entre lo rural y lo urbano.
- Contamos con programas enfocados especialmente hacia las mujeres indígenas en nuestras iniciativas de valor compartido para llevar progreso y bienestar a las comunidades de zonas alejadas en Colombia.
- Empezamos a diseñar iniciativas de valor compartido a través de la educación con un Comité de Igualdad de Género, el cual, por medio de reuniones periódicas (cada tres meses), hace seguimiento a las acciones planteadas en el SGIG Equipares y los planes de acción en las ocho dimensiones. Esos mecanismos de control permiten dar continuidad a las acciones planteadas y brindan a los asuntos de equidad, diversidad e inclusión la relevancia que requieren en el ámbito corporativo.
- (406-1) Continuamos impulsando la Política de Diversidad e Inclusión. En el año 2020 no tuvimos casos de discriminación que involucraran a grupos de interés internos o externos.
- (405-2) Trabajamos para el cierre de las brechas salariales y para garantizar que la compensación esté atada a roles y responsabilidades, y no a las personas. ([Ver anexos](#))

Relación de salario hombres y mujeres distribuido por nivel de cargo	TGI		
	2018	2019	2020
Alta Gerencia	1,13	0,97	1,40
Gerencia Media	0,72	1,12	1,04
Asesor	1,00	1,00	1,00
Profesional	0,86	0,93	0,91
Soporte/apoyo	0,82	0,84	0,85

Nuestra primera mujer tecnico instrumentista en TGI.

<https://youtu.be/GKise2F1MQM>



Retos para 2021

TRABAJAREMOS PARA FORTALECER NUESTRAS ACCIONES DIRIGIDAS A DISMINUIR LAS BRECHAS SOCIALES Y ALCANZAR IGUALDAD E INCLUSIÓN EN LAS COMUNIDADES QUE ESTÁN EN ZONAS DE INFLUENCIA DE LAS ACTIVIDADES DE TGI.

- Continuar fortaleciendo las acciones que permitan la maduración del SGIG Equipares: Sello Plata para avanzar de acuerdo con el plan de acción establecido en el corto plazo.
1. Aumentar las oportunidades, participación y contratación de mujeres en cargos masculinizados y personas de diferentes regiones del país donde TGI opera.

2. Desarrollar para el 100% de los colaboradores de TGI y de mujeres para cargos en nivel de dirección dentro de la organización. Dar continuidad y cumplimiento al cronograma de capacitaciones en 2021, para que todos los colaboradores puedan apropiarse el SGIG Equipares y nuestra cultura orientada a la equidad, diversidad e inclusión.
3. Fortalecer los canales de comunicación entre la Gerencia de Gestión del Talento y los colaboradores, y hacer la medición de segregación salarial para mantener los buenos resultados.
4. Fortalecer las acciones y las campañas de promoción y prevención en salud que propenden hacia el cuidado de los colaboradores.
5. Continuar con el programa de reconocimiento en sus diferentes líneas y fortalecer las acciones que apalanquen el ambiente laboral en TGI.
6. Continuar con la ejecución de acciones (capacitaciones, cartilla y protocolo) para la prevención del acoso laboral y sexual en el lugar de trabajo.
7. Fortalecer la apropiación de la Política de Diversidad e Inclusión por parte de los colaboradores y proveedores.
8. Continuar comunicando bajo lineamientos claros de comunicaciones no sexistas y lenguaje incluyente.
9. Por medio del Plan de Bienestar, fortalecer las acciones de conciliación de la vida familiar, personal y laboral de los colaboradores. Para 2021 continuaremos con las acciones (talleres, eventos, actividades) que dan respuesta y son vinculantes con el grupo de interés familia.
 - Desarrollar actividades en el marco externo de TGI, como la participación en el Comité Consultivo Energía que Transforma, publicación de artículos digitales por la Alta Dirección, foros del sector, Pacto Global Red Colombia-PNUD, y vinculación del grupo de interés proveedores en los temas que desarrollamos como organización frente a equidad, diversidad e inclusión.
 - En el marco interno desarrollar el Plan de Comunicación, acciones vinculantes con los temas de equidad, diversidad e inclusión, con temas relevantes dentro del Plan de Bienestar de la compañía que le den mayor visibilidad interna y externa, y que hagan viables la igualdad de oportunidades de participación y promoción sin distinción de sexo o de género; a esto se suman medidas objetivas, equitativas y libres de discriminación.
 - A mediano plazo, fortalecer las acciones planteadas en el Sello Plata Equipares para participar por el Sello Oro y así, a un largo plazo, demostrar la maduración en la incorporación de estos temas en las áreas de la compañía y en la cultura de TGI.

06. Ambiente laboral

Bienestar para todos, calidad laboral

Tener el reconocimiento del Instituto Great Place to Work confirma nuestro propósito de destacarnos como una compañía atractiva para trabajar.



¿Por qué es importante?

(103-1)

Un ambiente laboral agradable nos permite en TGI mantener a las colaboradoras y a los colaboradores motivados para trabajar en espacios que, psicológica y físicamente, son seguros para potenciar su productividad en un marco de cuidado y bienestar. Actualmente, el índice de ambiente laboral (IAL) forma parte del mapa estratégico; su gestión es relevante porque:

- Brinda una ventaja competitiva y nos diferencia como organización, lo cual genera resultados en frentes como la reputación, la atracción de talento y el posicionamiento en el sector.

- Impacta las relaciones de nuestros colaboradores con sus líderes, sus pares y nuestra organización; además, los invita a dar lo mejor de cada uno para el logro de los objetivos que tenemos como organización.
- Apalanca la estrategia y nos abre posibilidades de consolidación conjunta en espacios que propician el trabajo colaborativo, el respeto y la diversidad.
- Fortalece la confianza de las relaciones mediante una buena gestión del ambiente laboral, lo que impacta en el desarrollo de nuestros colaboradores en todos los niveles, así como en su reconocimiento y en su calidad de vida

¿Cómo lo gestionamos?

(103-2)



Los buenos resultados de la gestión del clima laboral en TGI impactan de manera positiva las relaciones de nuestros colaboradores con sus líderes, sus pares nuestra organización.

En el año 2020 nos pusimos el reto de superar nuestra calificación de Great Place to Work, que en 2019 fue de 80 puntos (muy satisfactorio), y llegar a 82,2.

Para ello hicimos un plan de acción a fin de incorporar a los líderes de la organización, y nos ocupamos específicamente de áreas que tenían retos importantes. Hoy los resultados son muy satisfactorios, dado que superamos con creces la meta y mejoramos el índice de ambiente laboral (IAL), según indica la medición del instituto mencionado.

Actualmente, en TGI tenemos como indicador estratégico el IAL, con el que cada mes realizamos un seguimiento Juicioso del cumplimiento del cronograma planeado en el año. Con los resultados segmentados por equipos trazados el plan de acción transversal y entregamos ese insumo a los líderes para la construcción de sus acciones en los equipos.

De acuerdo con ese plan de acción anual realizaremos un seguimiento periódico de las actividades de ambiente laboral, el cual es reportado a la Gerencia de Planeación y Desempeño con el cumplimiento mensual. Así podemos garantizar el desarrollo de lo planeado.

(401-1) Rotación

Rotación de empleados	2019	2020
Tasa de rotación de personal	7%	2%
Tasa de rotación de personal por renuncia voluntaria	4%	1%
Número de colaboradores retirados por mutuo acuerdo	0	0
Número de colaboradores fallecidos	1	0
Número de colaboradores retirados por pensión o vencimiento de contrato	1	1
Número de colaboradores con traslados entre empresas	0	0
Número de colaboradores retirados por renuncia voluntaria	15	6
Número de colaboradores despedidos	16	3



Lo que logramos en 2020 (103-3)

86,2 FUE LA CALIFICACIÓN OBTENIDA POR TGI EN EL ÍNDICE DEL INSTITUTO GREAT PLACE TO WORK 2020, CON UN NIVEL DE PARTICIPACIÓN DEL 99% DEL TOTAL DE COLABORADORES. ASÍ, NUESTRA COMPAÑÍA SUPERÓ LO QUE SE HABÍA PROPUESTO PARA EL AÑO EN CURSO: ALCANZAR UN IAL DE 82,2.

(Propio) Teniendo en cuenta los resultados de la medición hecha con el Great Place to Work, TGI alcanzó un IAL de 86,2, que la ubicó en el estadio de valoración muy sobresaliente (muy cerca de la excelencia), lo cual demuestra que las actividades realizadas en lo personal, laboral y familiar por los colaboradores, y el hecho de proteger la vida, la salud y propender hacia el cuidado, tuvieron eco positivo en el ambiente laboral.



Retos para 2021

EN TGI TENEMOS EL RETO DE SEGUIR PROMOVRIENDO EL AMBIENTE LABORAL COMO UN HABILITADOR DEL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS PROPUESTOS COMO ORGANIZACIÓN.

- Continuar generando ambientes de trabajo que potencien la innovación y participación de todos los colaboradores, de tal forma que fortalezcan sus relaciones desde una adecuada comunicación que propenda al desarrollo continuo y al reconocimiento por los resultados extraordinarios.
- En un mediano y largo plazo, mantener el ambiente laboral en estadios de valoración que den cuenta de la excelente salud de las relaciones. Para eso continuaremos ahondando en los avances logrados en los últimos años y que las mediciones sigan reflejando la realidad de nuestra organización.
- Mantener un nivel satisfactorio en el ambiente laboral representa un gran reto para la organización, teniendo en cuenta los desafíos a los que nos invita la estrategia y los cambios que se han presentado en el mercado.

06. Cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo Cuidamos nuestro principal activo: nuestra gente

El bienestar de nuestros colaboradores y sus familias es el propósito de TGI. Este se alinea con el atributo Primero la Vida, basado en el fortalecimiento de la cultura de prevención y autocuidado



¿Por qué es importante?

(103-1)

Para TGI, nuestras colaboradoras y colaboradores son lo más importante. Por eso, en los inicios de 2020 pusimos en marcha la Transformación de la Cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), enfocada en su cuidado integral; su propósito es contar con entornos seguros donde podamos desarrollar actividades riesgosas bajo una adecuada planeación. De esta forma hacemos posible el indicador de cero accidentes de trabajo incapacitantes o fatales.

Además, esta transformación de SST se articula al cumplimiento de otros indicadores y estrategias de nuestra compañía:

- El indicador de la frecuencia de accidentes con lesiones incapacitantes de trabajo (IFI AT), que forma parte de la estrategia Desarrollo Sostenible y Mejores Prácticas de Gobierno Corporativo.
- El objetivo específico “contar con un equipo de trabajo con talento y motivación, enfocado al cumplimiento de objetivos”, del Plan de Cultura Organizacional.
- El objetivo estratégico de TGI para “fortalecer la cultura de prevención y autocuidado en los trabajadores y contratistas”, que es el principal propósito de la gestión de transformación cultural de SST.
- Dos componentes del Modelo de Riesgos del Plan de Gestión de Integridad enfocados en la seguridad de procesos, basada en riesgos y en la gestión de riesgos críticos. Estos, a su vez, contribuyen aportando al objetivo estratégico “infraestructura, que habla de operar y desarrollar una infraestructura de clase mundial en eficiencia, confiabilidad, integridad y sostenibilidad”.

¿Cómo lo gestionamos?

(103-2)

En TGI contamos con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) liderado por la Alta Dirección e implementado con la participación de todos los colaboradores y los grupos de interés de la compañía. Tiene un alcance en el diseño, construcción, operación y mantenimiento de la infraestructura de transporte, buscando garantizar su funcionamiento seguro y sin riesgos para la seguridad, la salud y el medioambiente. Nuestro sistema cubre el 100% de nuestros trabajadores directos, indirectos y contratistas. [\(Ver anexos\)](#)

(403-2) Disponemos de un procedimiento de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles, el cual está disponible y es de fácil acceso y consulta para todos los colaboradores; además, es socializado o divulgado por lo menos una vez al año a través de inducciones o reinducciones. [\(Ver anexos\)](#)

El producto de este procedimiento es la matriz de riesgos y peligros que cada centro de trabajo tiene, donde cada uno incluye los riesgos y controles operacionales. Además, los colaboradores cuentan con diversos canales para comunicar y notificar eventuales peligros o situaciones laborales, aportando así a la construcción de medidas preventivas en materia de SST.

(403-4) Dos de los espacios de participación y consulta para el desarrollo, la aplicación y la evaluación del SG-SST con que cuentan nuestros colaboradores son el Comité del COPASST y el Comité de Convivencia; cada uno de ellos tiene sus propios lineamientos, funciones y periodicidad de reuniones. El 100% de nuestros colaboradores y colaboradoras están representados en los comités de salud y seguridad laboral. [\(Ver anexos\)](#)

La Transformación de la Cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en TGI contribuye a los objetivos de rentabilidad y sostenibilidad, al no generar costos como consecuencia de incapacidades o fatalidades de nuestros colaboradores.

Para fortalecer nuestros procesos de Transformación de la Cultura de SST contamos con lineamientos corporativos a cargo de la Oficina de Gestión de Proyectos (PMO) de GEB, encargada de medir los impactos de esa estrategia con el índice de rendimiento del cronograma (SPI, *schedule performance index*), así como la eficiencia de la planificación del proyecto.

Los resultados en materia de gestión de transformación cultural son monitoreados periódicamente por GEB y TGI, y cada filial monitorea la planeación versus lo ejecutado.

Igualmente, en TGI hacemos seguimiento a la gestión de transformación cultural de SST con el apoyo de la Gerencia de Desarrollo Sostenible, mediante una ficha de iniciativa/proyecto estratégico (PLC-F-PE-002) donde cada mes mostramos los avances en la programación y ejecución física, ejecución financiera y el análisis de los resultados del proyecto.

(403-3) Contamos con un programa de medicina preventiva y del trabajo en el que desarrollamos actividades encaminadas a la promoción y control de la salud de nuestros colaboradores: servicios de exámenes médicos, vacunación, exámenes de reintegro o postincapacidad, valoraciones especiales, asesorías, entre otros. ([Ver anexos](#))

Considerando que 2020 estuvo acontecido por la pandemia, enfocamos nuestra intervención en salud a los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica (SVE) con programas virtuales en temas como salud osteomuscular, riesgo psicosocial, hábitos de vida saludable y salud pública.

(403-6) Además, en TGI ofrecemos diferentes servicios y programas que fomentan la salud de nuestros colaboradores. El 97% de ellos tienen una póliza de salud que funciona como una medicina complementaria. ([Ver anexos](#))



Plan de Formación

- Formamos a 18 personas del equipo de SST en liderazgo visible de SST, reglas que salvan vidas, gestión proactiva de aliados estratégicos, aseguramiento de riesgos críticos e investigación eficaz de incidentes.
- Formamos a 13 personas del nivel estratégico en liderazgo visible gerencial, reglas que salvan vidas y gestión proactiva de aliados estratégicos.
- Formamos a ocho personas de la Alta Gerencia (incluyendo al presidente de la compañía) y a dos personas del Comité Operativo de la Junta Directiva en liderazgo visible gerencial, adaptado para la Alta Gerencia.
- El 100% de nuestros contratistas recibieron entrenamiento en materia de SST durante el año 2020; socializamos con ellos políticas, procedimientos y demás herramientas que tiene la empresa para gestionar temas relacionados con la salud y la seguridad laboral.
- En el marco de la pandemia, brindamos formación a nuestros colaboradores en la prevención de contagio por Covid y las medidas para la atención del mismo.

[Ver anexos](#)

Cultura de SST

- Realizamos 330 encuestas y 14 entrevistas a colaboradores; 400 encuestas y 23 entrevistas a contratistas. Además, revisamos 52 documentos de diferentes sistemas de gestión de TGI. Con estos insumos efectuamos un diagnóstico de cultura de SST, incluyendo una serie de recomendaciones que se convertirán en plan de acción para desarrollar en la fase II del proyecto (febrero de 2021-agosto de 2022).
- A partir de la formación al nivel estratégico en el tema de liderazgo visible gerencial, pudimos ejecutar una práctica en campo para observación de comportamiento, con el acompañamiento de una firma consultora.

(403-2) Evaluación e identificación de riesgos en el Sistema de Gestión de SST

- Hubo cuatro visitas de campo (una en físico y tres virtuales), en las que interactuamos con colaboradores y contratistas; seis entrevistas con personal del nivel estratégico de nuestra compañía y revisión de 194 documentos del Sistema de Gestión que sirvieron de insumo para el diagnóstico de cultura de SST.
- En la formación dada al equipo de SST sobre mínimos operacionales de riesgo crítico, tuvimos, como complemento, una práctica en campo, virtual, en la que analizamos casos reales de trabajos críticos en campo, con el acompañamiento del consultor que lidera el tema en nuestra compañía.

Seguridad de procesos con base en riesgos

- Hemos determinado que el componente de seguridad de procesos se desarrolle siguiendo los delineamientos y recomendaciones de Las Guías del Sistema de Gestión de Seguridad de Procesos Basada en Riesgos (SG SPBR), publicadas por el Centro Químico de Seguridad de Procesos (CCPS) y respaldadas por el Instituto de Ingenieros Químicos de USA. Esa estrategia enfatiza que toda intervención o evaluación inicial para desarrollar un SG SPBR debe consultar e informarse bien sobre los elementos primarios del sistema: niveles de riesgo técnico; su documentación y registros; niveles de recursos y sus competencias; y cultura de manejo de riesgo mayor o catastrófico de la infraestructura.
- Presentamos el diagnóstico de seguridad de procesos de TGI a la mesa de trabajo de colaboradores de la Vicepresidencia de Operaciones y de Construcción, quienes participaron en el diagnóstico para identificar las cinco áreas de más alto impacto, desde el punto del riesgo crítico, para hacer el análisis completo de este por parte de la consultoría, bajo la metodología Bow-Tie.
- Formamos a 12 colaboradores en conceptos básicos de seguridad de procesos basada en riesgos.

Indicadores en SST

- (403-9) (403-10) Cero fatalidades por accidente o enfermedad laboral en nuestros colaboradores y contratistas.
- (403-10) No hubo casos de enfermedad laboral diagnosticados por la ARL.
- (403-9) Las tasas de accidentes laborales con grandes consecuencias y accidentes laborales registrables con tiempo perdido (LTIFR) permanecieron en cero para nuestros colaboradores, respecto al año anterior.
- (EU17) 950.409 horas trabajadas por nuestros colaboradores.





Nuestro programa se alinea con el atributo Primero la Vida, basado en el fortalecimiento de la cultura de prevención y autocuidado.



Retos para 2021

ENTRE FEBRERO DE 2021 Y AGOSTO DE 2022 EJECUTAREMOS LA FASE II DEL PROYECTO TRASFORMACIÓN DE LA CULTURA DE SST, ENFOCADOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS ACCIONES EN GESTIÓN A CONTRATISTAS, SEGURIDAD DE PROCESOS, RIESGOS CRÍTICOS Y CULTURA EN SST.

Entre febrero de 2021 y agosto de 2022 ejecutaremos la fase II del proyecto Transformación de la Cultura de SST, enfocados en la implementación de las acciones en gestión a contratistas, seguridad de procesos, riesgos críticos y cultura en SST.

En el corto plazo

- Implementar el plan de trabajo para el cierre de brechas culturales de SST, riesgos críticos del Sistema SST y seguridad de procesos, con base en los riesgos.
- Hacer seguimiento a los indicadores de desempeño de SST.
- Hacer la revisión anual de los riesgos para identificar oportunidades de mejora en el proyecto Transformación de la Cultura de SST.
- Continuar con las sesiones de formación para la población comprometida con la seguridad de procesos.

En el mediano y largo plazo

- Realizar el proceso de sostenimiento y mejora continua del proyecto de Transformación de la Cultura de SST.
- Hacer seguimiento a la hoja de ruta de acuerdo con las propuestas de iniciativas de mejora, según los avances.
- En la fase de implementación (del año 2021 al año 2022) de la Transformación de la Cultura de SST, implementar un comité corporativo GEB y un equipo de trabajo en TGI para hacer seguimiento, evaluaciones y control del desarrollo del proyecto, en frentes como fortalecimiento de la gestión de contratistas en SST, transferencia de los lineamientos del atributo Primero la Vida a los aliados contratistas, planes de acción y socialización de lecciones aprendidas de los accidentes de la empresa y contratistas, formación del equipo SST en metodología de investigación de Tap Root.

7. Gestión regulatoria y relaciones institucionales

Nuevo asunto material.

Subtemas

+ Gestión regulatoria y relaciones institucionales



07. Gestión regulatoria y relaciones institucionales Por una gestión cada vez más proactiva

Desplegamos nuestra estrategia de relacionamiento con el Gobierno y las instituciones gremiales con el fin de promover una gestión regulatoria efectiva y liderar estrategias para el fortalecimiento de la demanda de gas natural en Colombia.



¿Por qué es importante?

(103-1)

El transporte de gas natural en Colombia es una actividad altamente reglamentada, especialmente en lo relacionado con tarifas, reglas de acceso, operación y comercialización del servicio. Por eso, desde TGI actuamos proactivamente con argumentos técnicos y económicos que le permiten al regulador considerar los puntos de vista y la experiencia de los actores en el día a día de la operación. De esta forma contribuimos al adecuado establecimiento de la remuneración del servicio, la sostenibilidad de la industria y la consecución de objetivos financieros que nos proponemos como empresa.

Es con la gestión regulatoria que realizamos la promoción de iniciativas y modificaciones a la regulación para lograr mayores oportunidades, tanto para la compañía como para el desarrollo de la demanda. Por eso es esencial trabajar de manera conjunta con empresas, gremios, organizaciones y entidades del Gobierno para construir un marco normativo en el que se promueva el desarrollo del sector.

Igualmente, desde la gestión de relacionamiento con instituciones gremiales y con el

Gobierno nacional, que son parte de nuestros grupos de interés, gestionamos proyectos relacionados con el fortalecimiento de la demanda de gas natural y lideramos conversaciones estratégicas en torno a desafíos del sector.

¿Cómo lo gestionamos?

(103-2)

Desde inicios de 2020 establecimos iniciativas claves para la contribución de cada área, con el propósito de lograr la estrategia corporativa. La Gerencia de Regulación desarrolló cuatro objetivos principales:

- Identificamos alternativas de remuneración para la infraestructura Ballena-Barrancabermeja a fin de brindar mayor competitividad al sector.
- Motivamos la modificación de las restricciones regulatorias para lograr la integración vertical en el sector de gas.
- Promovimos el desarrollo de incentivos tributarios y normativos que estimulen el uso del gas natural.
- Impulsamos la inclusión de iniciativas para el Sistema de Transporte de TGI dentro del próximo Plan de Abastecimiento, que será desarrollado en 2021 por el Ministerio de Energía.

Asimismo, llevamos a cabo actividades para que la regulación y las políticas relacionadas con labores de interés de TGI consideren las prácticas tanto de nuestra compañía como de otras internacionales, con el fin de tener un marco normativo para el desarrollo del negocio y del mercado. Algunas de esas acciones se enfocaron en la definición de la metodología de remuneración de la actividad del transporte, el mercado de transporte y el Plan de Abastecimiento de Gas Natural.

El desempeño de la gestión regulatoria considera indicadores corporativos reportados en el seguimiento a la estrategia, indicadores de gestión y seguimientos mensuales de avance en el cumplimiento de los objetivos planteados. Además, está directamente conectada con la expedición de actuaciones por parte del Gobierno nacional de interés para nuestra compañía, así como el análisis de impacto para TGI de la normatividad publicada y las propuestas hechas a los diferentes temas para el beneficio del sector.

(415-1) (Propio) Nuestro Código de Ética prohíbe las contribuciones directas o indirectas a partidos políticos y candidatos, actividades de proselitismo político y pagos de facilitación; además, establece lineamientos para actividades de cabildeo, en caso de que se lleguen a presentar. Debido a esta disposición, en el año 2020 no registramos ninguna contribución relacionada con influencia política a nombre de TGI. Los lineamientos corporativos fijan esta prohibición, contenida en el Código de Ética de GEB y de TGI.

La implementación de la normatividad la realizamos a través de las áreas de la compañía con el acompañamiento de la Gerencia de Regulación, con un seguimiento por parte de las áreas de Auditoría Interna y Cumplimiento y la auditoría externa de gestión y resultados.

En función de los objetivos corporativos, nuestra compañía está en constante relacionamiento con gremios e instituciones, especialmente en línea con la nueva Dirección y la nueva estrategia de GEB, que busca tener una sola articulada para las relaciones con los gremios. Este es un recurso que aprovechamos para desarrollar una agenda conjunta que nos permita participar en escenarios donde se toman importantes decisiones y contar con los aliados estratégicos que brinden apoyo al desarrollo de los pilares de la estrategia corporativa.

COP 485 millones aportamos en 2020 a las diferentes agremiaciones en las que participa, relacionados con las cuotas de asociación, participación y apoyo.

En TGI buscamos un relacionamiento estratégico con aliados como Andesco, Naturgas y, desde el año 2020, la ANDI. Mediante nuestra participación contribuimos a la consolidación de planes de desarrollo en las regiones. Ejemplo de ello es nuestro relacionamiento con el Comité Gremial del Valle del Cauca, el Comité Gremial de Buenaventura y la Mesa Más Guajira.



FRENTE A LA NUEVA PROPUESTA DE METODOLOGÍA DE REMUNERACIÓN DE TRANSPORTE DE LA CREG, DESDE TGI PROPUSIMOS NUEVOS AJUSTES PARA FACILITAR EL ACCESO A NUEVAS FUENTES DE GAS Y FACILITAR TRANSACCIONES ENTRE SISTEMAS.

Frente a la nueva propuesta de metodología de remuneración de transporte de la CREG, desde TGI propusimos nuevos ajustes para facilitar el acceso a nuevas fuentes de gas y facilitar transacciones entre sistemas.

A partir de la promoción, comentarios y propuestas realizadas directamente por TGI, a través de gremios y otras asociaciones, movilizamos iniciativas con las que logramos lo siguiente:

- La CREG expidió una nueva propuesta de metodología de cálculo de la tasa WACC, que evaluará el reconocimiento de los riesgos a los que se enfrenta la actividad del transporte en Colombia.
- El Ministerio de Minas y Energía expidió la actualización del Plan de Abastecimiento de Gas Natural, que contiene proyectos que nos corresponde ejecutar en primera instancia en TGI, así como el proyecto de la Planta de Regasificación del Pacífico, el cual será adjudicado en un proceso de selección en el que tenemos interés como compañía.
- Expedición final de los documentos de selección del inversionista por parte de la UPME sobre la infraestructura de importación del Pacífico, que dio inicio al proceso para su adjudicación.
- Inclusión de la metodología *entry-exit* para transporte de gas en el documento final de la Misión de Transformación Energética y otros temas, como uso de regasificadoras, fomento de la demanda térmica a gas y planeación de suministro de gas a 10 años. Igualmente, la CREG incluyó el *entry-exit* en sus planes a mediano plazo, lo que favorece al mercado de gas.

Además, gracias al foco en el fortalecimiento institucional logramos participar activamente y contribuir en las siguientes actividades:

- Acompañamiento a la implementación de las resoluciones emitidas por la CREG, como mitigante de los impactos provocados por la Covid-19 sobre el sector de gas (CREG 042 y 060 del año 2020).
- La presentación de la visión de TGI para la remuneración de la actividad de transporte de gas natural ante las entidades de Gobierno y gremios, que contó con el apoyo del consultor Quantum.
- Lideramos conversaciones estratégicas en los espacios gremiales en torno a desafíos del sector y tuvimos una participación en espacios de cocreación de iniciativas.
- Participamos en el Comité de GNV, de Naturgas, del que también forman parte Ecopetrol y Vanti, y que tiene como fin incentivar la demanda del gas natural vehicular. Con ellos diseñamos proyectos para incentivar el crecimiento de la demanda de vehículos dedicados y de conversiones.
- Apoyamos la campaña Una Elección Natural, de Naturgas, que tiene el propósito de posicionar el gas natural como un energético limpio.
- En el Comité Más Guajira, liderado por la ANDI, tuvimos una destacada participación para el desarrollo de líneas estratégicas para la región en temas de agua potable y saneamiento básico, biodiversidad y desarrollo, frente a la Covid-19 y mejora de otros indicadores sociales. Igualmente, tuvimos participación en la Mesa de Energía.
- Con Andesco desarrollamos estrategias para apoyar el posicionamiento del sector de servicios públicos en tiempos de pandemia y acompañamos la concientización sobre el pago de servicios, entre otras.



1 Los tractocamiones tienen gran potencia

2 Ahorra más del 35% de lo que gastaba con otros combustibles

Empresas como **Botero Soto, Argos, Huevos Kikes,** y otras están usando tractocamiones a gas natural vehicular para transportar productos. Ellos han podido comprobar dos cosas:

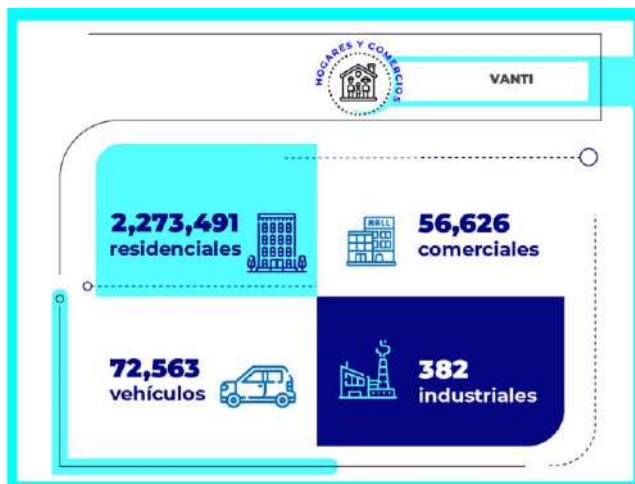
Al optar por el gas natural en la cocina de su restaurante, El Restaurante Doña Clara encontró muchos beneficios:



1 Ahorra dinero. Cocinar con gas permite 30% de ahorro

2 Mayor eficiencia.

3 Cuida la salud de sus colaboradores. El uso de gas natural evita la enfermedades y muertes causadas por cocinar con leña y carbón.



Apoyamos la campaña *Una Elección Natural*, de *Naturgas*, que tiene el propósito de posicionar el gas natural como un energético limpio.



Retos para 2021

DESDE TGI TENEMOS EL RETO DE PROMOVER EN 2021 LA EXPEDICIÓN DE LA REGULACIÓN DE GARANTÍAS, ACCESO Y COMERCIALIZACIÓN A LOS SERVICIOS DE LA REGASIFICADORA DEL PACÍFICO.

Desde TGI tenemos el reto de promover en 2021 la expedición de la regulación de garantías, acceso y comercialización a los servicios de la Regasificadora del Pacífico.

- Aplicar la metodología de remuneración de transporte de gas que se expida en el año 2021, considerando posibles estampillas regionales o nacionales para algunos gasoductos, la tasa WACC que remunere adecuadamente la actividad de transporte, así como la promoción del *entry-exit* para el siguiente periodo tarifario (actividades de 2022 a 2025).
- Terminar en 2021 el proceso para los activos que cumplieron su vida útil normativa, con una tarifa que remunere adecuadamente las inversiones de reposición o adecuaciones para seguir operando los activos.
- Obtener la valoración de la CREG de los proyectos del plan propio de TGI en 2021, así como la promoción de nuevos proyectos que mejoren la confiabilidad y el abastecimiento de gas natural en las próximas actualizaciones del plan, entre 2022 y 2024.
- Promover la revisión y ajuste de las reglas de integración vertical del sector de gas natural entre los años 2023 y 2024.
- Gestionar ante la CREG para que en su agenda regulatoria defina el esquema de comercialización y garantías en las plantas de regasificación y el diseño de la reglamentación faltante asociada con la planta de Buenaventura.
- Desde la estrategia de relacionamiento seguir apoyando la campaña Una Elección Natural, de Naturgas.
- Continuar nuestra labor de posicionamiento del gas natural como un energético limpio y natural, clave en la transición energética y la descarbonización que necesita el país, incorporando un trabajo activo frente al transporte de carga y el uso en industria.
- Construir una estrategia de relacionamiento externo que permita definir una agenda con cada gremio, así como los mecanismos de rendición de cuentas.
- Seguir apoyando el programa que promueve la equidad e igualdad de género Una Energía que Transforma, del que también forman parte el Ministerio de Minas y el Ministerio del Trabajo, y en el cual TGI participa como integrante del Comité Consultivo.

Compromiso ambiental

8. Compromiso ambiental

Agrupamos el asunto de responsabilidad ambiental y de acción por el cambio climático dentro de un solo asunto, que representa nuestro compromiso con el planeta, el cual va más allá del cumplimiento normativo.

Sútemos:

- + Gestión ambiental y cumplimiento
- + Cambio climático
- + Biodiversidad
- + Ecoeficiencia operacional



08. Gestión ambiental y cumplimiento

Comprometidos con el cuidado del ambiente

2020 fue el año para poner al día diferentes aspectos de la gestión de tgi frente al medioambiente.



¿Por qué es importante?

(103-1)

La gestión y el cumplimiento ambiental de nuestra compañía es esencial para lograr enmarcar las operaciones del negocio en un ámbito de sostenibilidad, y así alcanzar el equilibrio entre la generación de valor para nuestros accionistas, el bienestar de las comunidades y colaboradores, y la minimización del impacto ambiental.

En este escenario destacamos, además, que la gestión del ruido es una prioridad para tener buenas relaciones con las comunidades y garantizar la seguridad de nuestros empleados.

Estas actividades buscan contribuir a la estrategia de nuestra compañía al disminuir los riesgos sancionatorios y generar un marco de confianza con las autoridades ambientales y regulatorias mediante el cumplimiento de obligaciones y requerimientos.

En ese sentido, orientamos nuestros esfuerzos para gestionar de manera temprana y bajo el principio de precaución los posibles riesgos, impactos y oportunidades derivados de la operación en materia ambiental.

¿Cómo lo gestionamos?

(103-2) (103-3)



En las estaciones más importantes hicimos el estudio de ingeniería conceptual para asegurarnos de que el ruido ambiental que generan nuestras operaciones esté en total armonía con el entorno.

Incorporamos el cumplimiento ambiental en la matriz de riesgos estratégicos y de procesos. A través de la Gerencia de Planeación y Desempeño realizamos seguimiento trimestral a los controles definidos para la mitigación de riesgos de sanciones por parte de la autoridad ambiental y evaluamos la efectividad y solidez de las acciones llevadas a cabo.

Esta gestión la realizamos mediante el desarrollo de medidas de manejo y acciones necesarias para prevenir, mitigar, corregir o compensar los efectos ambientales, y dar cumplimiento a la legislación aplicable en gestión ambiental, así como otros requisitos que nuestra empresa suscriba.

En particular, en lo relacionado con el ruido, identificamos y cuantificamos las emisiones, generando así diagnósticos de presión sonora de las operaciones y priorizando la mitigación en las sedes de las cuales recibimos inquietudes y recursos jurídicos.

Este cumplimiento requiere de la gestión conjunta con las autoridades ambientales nacionales y regionales, con el fin de informar los requerimientos y dar respuesta en los tiempos establecidos.

(103-3) Es así como en 2020 aseguramos la efectividad de nuestra gestión mediante la verificación del Icontec del cumplimiento de los controles establecidos por nuestra compañía en la matriz de requisitos legales ambientales.

Además, la Contraloría de Bogotá nos realizó la auditoría de regularidad PAD 2020 vigencia 2019, abarcando la verificación de las actividades desarrolladas por la gestión ambiental: cumplimiento de los compromisos y la Política de Sostenibilidad, compensaciones ambientales, inversión del 1%, gestión de contratos y los resultados de los planes, programas y proyectos.

En el 2020 Bureau Veritas realizó auditoría externa al sistema de gestión ambiental con el objetivo de velar por la conformidad y cumplimiento de los requisitos de la NTC ISO 14001:2015.



(307-1) DURANTE 2020 NO TUVIMOS NINGUNA MULTA O SANCIÓN POR INCUMPLIMIENTOS EN MATERIA AMBIENTAL.

- Superamos un retraso en el cumplimiento de requerimientos de las autoridades ambientales de años anteriores.
- Radicamos 15 planes de manejo ambiental ante la autoridad ambiental y logramos unificar las medidas vigentes desde hace más de 20 años, acordes con la operación real de los proyectos de TGI en la etapa de operación, mantenimiento y desmantelamiento.
- Gestionamos 27 actos administrativos de la vigencia 2020 emitidos por la ANLA; el resultado fue la radicación de respuesta completa para el 70% de los Autos emitidos y respuesta parcial para el 19% dando cumplimiento a los tiempos requeridos. Para el 11% restante elaboramos el plan de acción, atendiendo los seguimientos realizados por la autoridad.
- Desarrollamos 16 talleres ambientales para los 16 expedientes con que cuenta la compañía en la ANLA; participaron las administraciones municipales y líderes comunales (283 personas), alcanzando una cobertura de nueve departamentos y 37 municipios. Además, cumplimos con el 100% de la entrega de los informes de cumplimiento de estos expedientes.
- Superamos la meta del 92% en el indicador de proceso con el cual hacemos seguimiento y control al cumplimiento legal ambiental de los requerimientos de la ANLA, derivados de las licencias ambientales otorgadas (nuevas o modificadas). El resultado logrado fue del 96,3%.
- Recibimos respuestas satisfactorias a 112 procesos por parte de 14 corporaciones autónomas regionales (CAR): Corpoboyacá, Carder, Cas, Cormacarena, Corpocaldas, Corpoguajira, Corporinoquia, Cortolima, CRQ, CVC, Cormagdalena, Corpocesar, CAR y Corantioquia.
- Mediante el monitoreo y seguimiento de los actos administrativos emitidos por las CAR, durante el año dimos respuesta a todas las solicitudes en el tiempo requerido: así cumplimos las obligaciones establecidas por la autoridad regional.
- (Propio) En niveles de ruido nocturno logramos que el 100% de nuestras instalaciones cumplieran con los parámetros establecidos por la normatividad ambiental (Resolución 0627 de 2006), mientras que en niveles de ruido diurno logramos el 90%. Para ello consolidamos las evaluaciones de generación y propagación del ruido en las estaciones de compresión de

gas Hatonuevo, Puente Guillermo y Miraflores, teniendo en cuenta la potencia e intensidad acústica.

- En las estaciones más importantes hicimos el estudio de ingeniería conceptual, en el cual fueron establecidos los tipos de barreras o soluciones de insonorización para que la emisión de ruido disminuyera en 30 dB. Con ello aseguraremos que el ruido ambiental que generen las operaciones de TGI estén en total armonía con el entorno.
- En 2020 no recibimos quejas de las comunidades aledañas por efectos de la operación.



Retos para 2021

PARA 2024 TENEMOS EL RETO DE CUMPLIR TOTALMENTE LOS PARÁMETROS ESTABLECIDOS POR LA NORMATIVIDAD AMBIENTAL EN LOS NIVELES DE RUIDO DIURNO Y NOCTURNO.

- Mantener el alto desempeño en el cumplimiento ambiental logrado mediante la gestión permanente y conjunta con las autoridades ambientales regionales y nacional, brindando respuesta conforme y oportuna a requerimientos y obligaciones.
- Gestionar ante la ANLA la aprobación de la actualización de las medidas de manejo ambiental de 15 expedientes. Este resultado permitirá nuestra eficiencia en el seguimiento y desempeño ambiental de las operaciones.
- Gestionar el saneamiento documental para el cierre de los expedientes abiertos con corporaciones, y a los cuales dimos cabal cumplimiento.
- Culminar la actualización de las fichas de los planes de manejo frente a una gestión eficiente del seguimiento de las operaciones, iniciado en 2020.
- Establecer la línea base de ruido ambiental en las áreas aledañas a las estaciones.
- En el largo plazo, realizar la unificación de expedientes de la ANLA que son colindantes, de poca extensión o que comparten área de influencia, para generar eficiencia y ahorros en la operación de la compañía.
- Gestionar y ejecutar las compensaciones ambientales, cumpliendo las obligaciones relacionadas por el cambio de uso del suelo, afectación paisajística, pérdida de biodiversidad, compensaciones bióticas o permisos ambientales menores, para dar inicio a la ejecución de acciones que lleven a resarcir y retribuir a las comunidades, las regiones, las localidades y al medioambiente por los impactos negativos que no fue posible evitar, corregir o mitigar, producto de la construcción y operación de los proyectos.

08. Cambio climático

Cuidar el planeta, nuestro propósito

En TGI trabajamos en la mitigación del daño causado por las emisiones de gases efecto invernadero y en hacer posible que el gas, centro de nuestro de negocio, siga siendo el combustible que genera bajos niveles de contaminación.



¿Por qué es importante?

(103-1)

El cambio climático nos ha impulsado a tomar conciencia y a implementar las acciones necesarias en algunas actividades de nuestros negocios para reducir la huella de carbono y aportar estrategias enfocadas a la conservación del medioambiente.

Los esfuerzos mundiales por transitar hacia una economía baja en carbono para desacelerar el cambio climático han incrementado las proyecciones del uso del gas natural, por ser el más limpio de los hidrocarburos y clave en la transición de los combustibles convencionales hacia las energías renovables.

En TGI tenemos el reto y el compromiso de promover el uso del gas y de fortalecer nuestro liderazgo como parte de la cadena de generación de baja emisión en Colombia y en la región.

¿Cómo lo gestionamos?

(103-2)

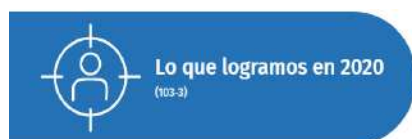
En nuestra Política de Sostenibilidad hemos incorporado las buenas prácticas y la promoción de acciones dirigidas a proteger el medioambiente, prevenir la contaminación, mitigar el cambio climático derivado de las operaciones y adaptarnos a sus efectos. De ahí parten nuestras estrategias encaminadas a la sensibilización de los colaboradores, el cálculo de la huella de carbono y su compensación, el aumento de la eficiencia energética y la generación e implementación de iniciativas.

(103-3) Asimismo, en 2020 evaluamos el desempeño de la gestión del cambio climático con el cumplimiento de las metas correspondientes a las actividades planeadas en el Programa Gestión Cambio Climático y Eficiencia Energética de nuestra compañía.

Además, en línea con la planeación corporativa, que incluye reducir la huella de carbono de la compañía para cumplir con el objetivo estratégico de “consolidar un desarrollo sostenible y mejores prácticas de Gobierno Corporativo”, medimos los resultados con el indicador para la reducción de la huella de carbono mediante un reporte mensual de las actividades ejecutadas, resultados obtenidos y porcentaje de cumplimiento ante la Gerencia de Planeación y Desempeño.

(Propio) En la actualización de nuestro Plan de Gestión de Riesgo de Desastres de las Entidades Públicas y Privadas (PGDRDEPP) incluimos el análisis de escenarios críticos, y tuvimos en cuenta amenazas o exposiciones por causa del clima.

En total, generamos 61 fichas de escenarios probables en los que el clima y los agentes externos son considerados como amenazas. A partir de la categorización de los niveles de riesgo programamos, en tiempo y presupuesto, los mantenimientos necesarios.



COMPENSAMOS VOLUNTARIAMENTE 15.818 TONELADAS DE CO₂EQ, CORRESPONDIENTES AL 10% DE LA HUELLA DE CARBONO DE TGI EN 2019.

- (305-1) (305-2) (305-3) Redujimos en 25,6% nuestra huella de carbono respecto a 2019 gracias a la reducción de emisiones de GEI en los alcances 1 y 3. Este último se vio particularmente beneficiado por los efectos de la pandemia: reducción de vuelos corporativos, consumo de papel y destinación de residuos a los rellenos sanitarios.

Emisiones directas e indirectas (Ton CO2eq)	2018	2019	2020
Emisiones alcance 1	139.925,4	157.440,0	116.969,91
Emisiones alcance 2	317,1	512,3	591,96
Emisiones alcance 3	210,4	226,0	54,13
Emisiones alcance 1, 2 y 3	140.452,9	158.178,3	117.616,0

El aumento en las emisiones de alcance 2 se relaciona con la entrada en operación de la ECG Sabana, con lo cual tuvimos un incremento en el consumo eléctrico.

Los detalles de las emisiones operativas de alcance 1 (305-1), las principales emisiones indirectas de alcance 3 (305-3) y la intensidad de emisiones (305-4) se encuentran en ANEXOS. (Ver anexos)

- 194 colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Sostenible y de la Vicepresidencia Operativa participaron en el curso “Educación ambiental sobre gestión del cambio climático y cálculo de huella de carbono personal y organizacional”, desarrollado con el objetivo de interiorizar los conceptos y concientizar el aporte que cada uno como individuo tiene en la huella de carbono del planeta, así como las acciones personales para disminuirla.
- (305-5) Avanzamos en el plan de verificación de fugas y aprietes o cierres de esas fugas en las estaciones de compresión de gas (15 estaciones de compresión: seis estaciones críticas, tres semicríticas y seis no críticas) y en 190 *City Gates* (44 críticos, semicríticos 28 y 118 no críticos) de la infraestructura de TGI.
- Elaboramos la herramienta SAP para la planificación anual de los aprietes a partir de 2021.
- Destacamos el ejercicio de innovación realizado con el personal de TGI para la propuesta de ideas encaminadas a la reducción del gas que es liberado por la tea en las estaciones de compresión.
- (305-5) Implementamos el Plan de Reparación de los componentes identificados en el inventario de emisiones fugitivas de la infraestructura, ejecutado por la Dirección de Mantenimiento en la estación de compresión de gas Padua; obtuvimos una reducción de 462 toneladas de CO2eq.
- Incluimos en nuestra matriz de riesgos estratégicos y de procesos algunos de los relacionados con aspectos climáticos y agentes físicos externos, como los riesgos geológicos e hidrológicos, identificados en los proyectos de gestión de riesgos de desastres (PGDR), y que reposan en los expedientes de la ANLA. Reconocemos la importancia de considerar estos riesgos en vista de los potenciales impactos en la infraestructura, la comunidad y las operaciones, y por las implicaciones financieras y reputacionales asociadas a la no continuidad del servicio.





(305-5) Compensamos voluntariamente 15.818 toneladas de CO₂eq con certificados de carbono correspondientes al proyecto forestal MultiAntioquia, desarrollado conforme a la normatividad vigente, validado y verificado por Icontec, y registrado en la plataforma nacional EcoRegistry



Retos para 2021

EN LÍNEA CON EL ACUERDO DE PARÍS, TGI TIENE EL RETO A LARGO PLAZO DE ALCANZAR EL “NETO CERO”, UNA VEZ SOSTENGA LA REDUCCIÓN DE EMISIONES DE GEI Y COMPENSE LA TOTALIDAD DE LA HUELLA DE CARBONO GENERADA.

- (103-2) Implementar el Plan de Reducción de Huella de Carbono a corto (2021), mediano (2022-2024) y largo plazo (2025-2027) del 3%, 5-7% y 10%, respectivamente.
- Dar inicio a la medición de las emisiones fugitivas en toda la infraestructura de TGI y consolidar el Plan de Mantenimiento de estas de manera permanente.
- Consolidar estrategias para disminuir el consumo de gas natural en los compresores.
- (103-2) 1.500.000 árboles sembrados es el reto que tenemos entre 2021 y 2023, equivalente a la compensación de 156.250 toneladas de CO₂ equivalente.
- (103-2) Intervenir el 10% de compensación obligatoria en áreas estratégicas de compensación.

08. Biodiversidad

Flora y fauna, nuestra riqueza protegida

En 2020 avanzamos en el diseño de estrategias para poner en marcha a partir de 2021.



¿Por qué es importante?

(103-1)

Colombia es el segundo país más rico en flora y fauna del mundo, una riqueza que está en la mira de la Gerencia de Desarrollo Sostenible de nuestra compañía, desde donde diseñamos y desplegamos estrategias que aportan a la conservación de su biodiversidad.

Esta gestión parte del entendimiento de nuestro entorno y del interés en la adaptación de nuestra compañía en los territorios donde operamos, con el fin de generar beneficios para todos.

Esto forma parte de nuestra Política de Sostenibilidad y está dentro de la declaración en la que nos comprometemos a “incorporar buenas prácticas y promover acciones dirigidas a la protección del medioambiente, la prevención de la contaminación y la adaptación y mitigación del cambio climático en nuestras operaciones”.

¿Cómo lo gestionamos?

(103-2)

En 2020, debido a la emergencia sanitaria por la Covid-19 no logramos realizar labores de campo en la consolidación de información secundaria para establecer la línea base en flora y fauna, reto que nos habíamos propuesto en 2019.

No obstante, de manera virtual llevamos a cabo talleres ambientales con participación de las autoridades y comunidades del área de influencia de nuestra operación, en los que hicimos sensibilización ambiental en temas como ecosistemas estratégicos y sensibles, protección y conservación, especies faunísticas, fauna y su función para el equilibrio, y especies de flora vedadas, endémicas, amenazadas y en peligro de extinción.

(304-4) Además, nos preocupamos por la riqueza de flora y fauna, y buscamos reconocer especialmente aquellas especies que se encuentran en áreas afectadas por nuestras operaciones e infraestructura, y que forman parte de la Lista Roja de Especies Amenazadas elaborada por la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN) y de listados nacionales de conservación. En los Anexos presentamos las especies identificadas. ([Ver anexos](#))

(304-1) Y aunque en 2020 no fue posible la concertación del contrato para establecer las especies sombrilla sobre las cuales realizaríamos labores de campo para dimensionar la exposición de la biodiversidad por las operaciones de TGI, este será llevado a cabo desde el primer semestre de 2021.

Por lo tanto, el registro de operaciones dentro o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad, incluido en el Reporte de *sostenibilidad 2019*, no experimentó modificaciones. ([Ver anexos](#)).

(103-3) Nuestras acciones para proteger la biodiversidad son aseguradas a través del seguimiento y control de las autoridades ambientales y mediante el cumplimiento de los requerimientos emitidos en actos administrativos.

(304-2) En línea con lo anterior, dentro del registro de operaciones en áreas protegidas reconocemos el impacto que el mantenimiento del derecho de vía del gasoducto Centro Oriente, ubicado en el Parque Natural Serranía de Las Quinchas, puede representar en términos de transformación del hábitat de las tres hectáreas afectadas. Si bien la duración del impacto corresponde a la vida útil del proyecto, su extensión y cobertura puntual, así como su baja intensidad, reflejan el carácter reversible del mismo.

(304-3) La emergencia sanitaria también nos imposibilitó la ejecución del contrato con el cual llevaríamos a cabo las compensaciones ambientales producto de las obligaciones de nuestra compañía con las autoridades nacionales y regionales inventariadas desde 2019, que incluyen las relacionadas con la sustracción de reserva en el PNN Serranía de Las Quinchas. Hemos consolidado el contrato y estas acciones para su ejecución a partir de 2021.



Lo que logramos en 2020
(103-3)

283 PERSONAS, ENTRE REPRESENTANTES DE LAS COMUNIDADES Y AUTORIDADES DE LAS ZONAS DE INFLUENCIA DE LA OPERACIÓN DE TGI, ASISTIERON A LOS TALLERES VIRTUALES DE CARÁCTER AMBIENTAL DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA. DE ESTA MANERA, LOGRAMOS LLEGAR A LAS COMUNIDADES Y SENTAR PRECEDENTES EN TEMAS AMBIENTALES.

283 personas, entre representantes de las comunidades y autoridades de las zonas de influencia de la operación de TGI, asistieron a los talleres virtuales de carácter ambiental durante la emergencia sanitaria. De esta manera, logramos llegar a las comunidades y sentar precedentes en temas ambientales.

- Fortalecimos el relacionamiento con Corpoboyacá, entidad con la que tenemos el mayor número de compensaciones ambientales y con la que buscamos, más allá de actividades puntuales de siembra de árboles, retribuir los ecosistemas estratégicos del área de influencia.
- Establecimos una alianza con Proaves, ONG presente en un área de conservación en el Magdalena Medio (serranía de Los Yariquíes, enclave en la cordillera de los Andes), donde hay especies de aves de gran interés para su conservación.



Retos para 2021

PARA 2021 TENEMOS EL COMPROMISO DE PONER EN MARCHA LAS COMPENSACIONES AMBIENTALES OBLIGATORIAS CON LOS ACTORES PRESENTES EN LOS TERRITORIOS.

- Actualizar la línea base de flora y fauna para dimensionar la exposición de la biodiversidad y de los ecosistemas estratégicos que se cruzan con la infraestructura de nuestra compañía.
- Impulsar las actividades de compensación en cumplimiento de obligaciones ambientales, debido a procesos de licenciamiento ambiental, levantamiento de veda o permisos menores, con la finalidad de resarcir al entorno natural por las intervenciones de nuestros proyectos.
- Identificar acciones para la conservación de especies que aparecen en la Lista Roja de Especies Amenazadas elaborada por la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN) y en listados nacionales, y cuyos hábitats están en áreas de intervención por la operación de nuestros proyectos.
- A mediano y largo plazo, consolidar y ejecutar proyectos de protección y conservación de las especies sombrilla determinadas con base en el análisis de línea base de flora y fauna, en alianza con varias ONG y comunidades aledañas.
- Comenzar la ejecución del contrato de compensaciones ambientales obligatorias implementando acciones enfocadas en la protección y recuperación de ecosistemas estratégicos, mediante la compra de predios y reforestaciones protectoras que contribuyan a la conservación de la biodiversidad en alianza con las autoridades ambientales, municipales y actores territoriales.



EN TGI nos preocupamos por la riqueza de flora y fauna, y buscamos reconocer especialmente aquellas especies que se encuentran en áreas afectadas por nuestras operaciones e infraestructura, y que forman parte de la Lista Roja de Especies Amenazadas elaborada por la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN) y de listados nacionales de conservación.

08. Ecoeficiencia operacional Una labor en la que somos eficientes

El compromiso de TGI con el medioambiente y las comunidades comienza en el óptimo uso que hace de los recursos necesarios en la dinámica del transporte del gas por el territorio nacional.



¿Por qué es importante?

(103-1)

La ecoeficiencia es importante para nuestra organización, entendiendo que el uso eficiente de los recursos lleva a una menor generación de residuos y de contaminación, y a la vez incrementa la eficiencia en la operación. Todo esto contribuye a la adaptación del negocio a las dinámicas globales de sostenibilidad ambiental y, con ello, a la perdurabilidad económica de la compañía.

¿Cómo lo gestionamos?

(103-2)

En este propósito estamos alineados con dos elementos fundamentales de la propuesta de valor de TGI para los diferentes grupos de interés:

- Operar y desarrollar la infraestructura de hidrocarburos de baja emisión con independencia y estándares de clase mundial en eficiencia, confiabilidad, integridad y sostenibilidad.
- Desarrollar soluciones innovadoras que contribuyan a la transición energética y a hacer más eficiente la operación.

Aseguramos la efectividad de la gestión de la ecoeficiencia operacional con las auditorías externas ISO 50001 de Gestión de la Energía e ISO 14001:15 del Sistema de Gestión Ambiental, y con la revisión realizada en febrero y julio de 2020 en el Comité de Desarrollo Sostenible.



(103-3) El desempeño en la gestión de la ecoeficiencia operacional en TGI lo medimos con indicadores de los programas de gestión ambiental que requieren del seguimiento mensual de consumo de agua, energía, generación y disposición de residuos por cada centro de trabajo.



Lo que logramos en 2020
(103-3)

EN 2020, TGI OBTUVO LA CERTIFICACIÓN ISO 50001, REALIZADA POR BVQI COLOMBIA LTDA., CON EL FIN DE HACER LA TRANSICIÓN DE LA NORMA A LA VERSIÓN 2018.

En 2020, TGI obtuvo la certificación ISO 50001, realizada por BVQI Colombia Ltda., con el fin de hacer la transición de la norma a la versión 2018.

(GRI 302-1) Consumo energético al interior de la organización

Consumo energético (Gj)	2017	2018	2019	2020
Consumo de energía de fuentes no renovables (Gj)	997.237,22	1.587.595,16	2.284.557,00	2.324.929,91
Consumo de ACPM			8.420,00	7.860,62
Consumo de gasolina			2.052,00	1.318,30
Consumo GNV			3.102,00	507,00
Consumo de gas natural	997.237,22	1.587.595,16	2.270.983,00	2.315.244,00
Energía comprada de la red (Gj)	13.371,00	10.081,92	11.223,00	12.041,00
Consumo de energía comprada	13.371,00	10.081,92	11.223,00	12.041,00
Consumo total de energía interno (Gj)	1.010.608,22	1.597.677,08	2.295.780,00	2.336.970,91

(102-48) Desde 2019, el dato de consumo de gas está desglosado en dos: gas natural y gas natural vehicular. En los años 2017 y 2018, este fue presentado en conjunto, como uno solo.

Nuestro consumo energético se incrementó en 2020 como consecuencia de aumentos en el consumo de gas combustible en las unidades de compresión que operaron a mayor capacidad para ampliar su desempeño energético. Adicionalmente, el consumo de energía eléctrica aumentó a consecuencia de la entrada en operación de la ECG Sabana, a principios de junio de 2020.

- En nuestra búsqueda por mejorar el rendimiento del uso del agua en los procesos constructivos de gasoductos, implementamos una estrategia de optimización del recurso en el Loop Puente Guillermo La Belleza - Loop Porvenir Miraflores. Esta consistió en la sustitución de agua por nitrógeno en las pruebas de presión hidrostática del gasoducto, ahorrándonos 52.757 m3 del recurso, correspondiente al 80% del consumo programado en la obra.



Retos para 2021

MEDIR LA HUELLA HÍDRICA DE TGI Y DE SU CADENA DE VALOR SERÁ UNO DE LOS GRANDES RETOS EN 2021, BUSCANDO IDENTIFICAR IMPACTOS Y CONTRIBUCIONES EN EL USO RACIONAL DE ESTE RECURSO.

- Dar inicio a la ampliación del cubrimiento de la certificación ISO 50001 a toda la infraestructura de TGI que cuente con operación.
- Establecer metas de uso eficiente de agua, residuos y energía en todas las operaciones de TGI.
- En el largo plazo, establecer en todas las estaciones de compresión y centros operacionales dispositivos ahorradores de agua y de energía.

Operación e infraestructura eficiente, confiable e innovadora

9. Operación e infraestructura eficiente, confiable e innovadora

Revisamos e incluimos descriptores adicionales relacionados con la gestión integral e innovadora en la operación y la cadena de valor.

Sugerimos:

- + Gestión Integral de activos
- + Eficiencia operacional
- + Servicio con calidad
- + Desarrollo de la infraestructura
- + Innovación
- + Gestión de la cadena de abastecimiento



09. Gestión Integral de Activos Estrategias para obtener mejores resultados

Nuestro propósito es aumentar la competitividad de TGI mediante iniciativas que nos conduzcan al ahorro de costos, sin afectar la confiabilidad y la disponibilidad operacional.



¿Por qué es importante?

(103-1)

Ser eficientes en la Gestión Integral de nuestros activos nos permite un aseguramiento técnico y una maximización de recursos, teniendo en cuenta el tipo de infraestructura que operamos, sus condiciones técnicas, su desempeño mecánico y las variables económicas.

Nuestro propósito es trabajar alineados con las mejores prácticas, las cuales nos permiten avanzar en el mejoramiento continuo, establecer los procesos relacionados con la implementación de estrategias de mantenimiento y definir estándares internos que apalancan los objetivos de la empresa.

¿Cómo lo gestionamos?

(103-2)

Nuestra gestión obedece a una planeación estructurada de actividades de los Planes de Trabajo (PDT), una gestión de las estrategias de mantenimiento basada en técnicas avaladas por la industria (RCM,

CBM, RCA), la ejecución de planes bajo la coordinación de las direcciones zonales del área y el seguimiento estratégico de indicadores de desempeño, en línea con la estructura del nuevo modelo operativo.

En TGI avanzamos en la estructuración de técnicas de ingeniería de confiabilidad que hagan viable la ejecución de proyectos de gran envergadura y que permitan nuestra consolidación en el sector.



Lo que logramos en 2020

(103-3)

EN 2020 PRESENTAMOS RESPUESTA OPERACIONAL EFICIENTE EN TIEMPOS DE LA COVID-19, LO QUE PERMITIÓ GARANTIZAR NUESTRO SERVICIO PÚBLICO DE TRANSPORTE DE GAS.

- Desarrollamos las fases iniciales del Proyecto de Integridad de Plantas, que tuvo como finalidad preparar la herramienta de Gestión de Mantenimiento PIDT con la información y segmentación de sistemas en 20 emplazamientos: 15 estaciones de compresión y cinco centros operacionales.
- Pusimos en operación más de 200 hojas de ruta correspondientes al análisis de mantenimiento centrado en confiabilidad (RCM) en equipos ubicados en las tres zonas establecidas por el nuevo modelo operativo.
- Como resultante de la Gestión de Mantenimiento, con base en condición (CBM), tuvimos siete casos de éxito en los que evitamos potenciales fallas mayores sobre las unidades de compresión.
- Alcanzamos respuesta operacional eficiente en tiempos de la Covid-19 para garantizar el servicio público de transporte a todos nuestros clientes.
- Culminamos la configuración del Modelo de Riesgos y Cargue de la Información de Integridad Asociada a los Gasoductos para garantizar la actualización y centralización de dicha información, lo que nos permitió el mejoramiento del proceso y de los tiempos de respuesta asociados a la toma de decisiones.
- Como resultado de esta configuración y estabilización, desarrollamos las primeras corridas de riesgo en los gasoductos troncales principales. Este fue el primer paso para la identificación de los segmentos con mayor nivel de riesgo de la integridad de la infraestructura de transporte de gas de nuestra compañía (proceso en calibración).
- Desarrollamos en un 55% la corrida Sucre Oriental Cogua. Como hito relevante, logramos la adecuada coordinación con los terceros interesados para lograr con éxito la inspección de este último tramo dentro del Plan de Inspección de Corridas Inteligentes ILI de la empresa (ciclo a cinco años). Actualmente, mediante la modificación de facilidades por la Vicepresidencia de Construcción, está en la etapa preparatoria para realizar la inspección ILI, equivalente al 45% de la corrida y al 3% de todo el ciclo de inspección.





Como resultado de la gestión de mantenimiento, con base en condición (CBM), tuvimos siete casos de éxito en los que evitamos potenciales fallas mayores sobre las unidades de compresión



Retos para 2021

LA EFICIENCIA OPERACIONAL ES UNA TAREA INTEGRAL EN NUESTRA COMPAÑÍA. EN 2021 TENEMOS EL RETO DE IMPLEMENTAR UNA ESTRATEGIA PARA OPTIMIZAR Y MEJORAR LA UTILIZACIÓN DEL GASODUCTO BALLENA-BARRANCA.

La eficiencia operacional es una tarea integral en nuestra compañía. En 2021 tenemos el reto de implementar una estrategia para optimizar y mejorar la utilización del gasoducto Ballena-Barranca.

- Continuar con el proceso de implementación y consolidación del Sistema de Información Geográfico como parte esencial de la herramienta de Gestión de Riesgos PIDT.
- Consolidar el cubrimiento de la infraestructura bajo la metodología RCM, lo que optimizará desplazamientos en campo.
- Formalizar el proceso para el análisis de malos actores sobre la infraestructura que soporta los sistemas de transporte de gas.
- Asegurar la continuidad de la aplicación de técnicas CBM (*condition based maintenance*) en las unidades de compresión de la empresa para la identificación de fallas tempranas en equipos recíprocos.
- Convergencia hacia la gestión analítica de información y soporte a procesos externos de *benchmarking* que nos planteemos desarrollar.
- En la Gestión Integral de Activos, continuar con la estructuración de la base documental que soporta el Plan Maestro de Integridad.
- Fortalecer las herramientas y técnicas de confiabilidad orientadas a lograr mayores eficiencias en los procesos.
- Apalancar la toma de decisiones de mantenimiento a través de sistemas de Gestión de Mantenimiento y Riesgos.
- Analizar la viabilidad de la metodología Lean Six Sigma en mantenimiento de infraestructura de transporte de gas.
- Revisar procesos de digitalización de datos e innovación en procesos de operación y mantenimiento.

09. Eficiencia operacional

Nuestro compromiso, ofrecer un servicio óptimo

Nuestra eficiencia operacional se basa en gestionar los riesgos que permiten asegurar el servicio de transporte de gas natural y en minimizar los impactos financieros por causa de interrupciones del servicio, siempre con los más altos estándares de seguridad, calidad y eficiencia.



¿Por qué es importante?

(103-1)

En TGI estamos comprometidos con la adopción de las mejores prácticas de la industria. Por eso, en la implementación del Programa de Gestión de Integridad involucramos la gestión efectiva de los activos CORE del negocio para garantizar la operación; así aseguramos el servicio de transporte a nuestros clientes y minimizamos los impactos financieros por causa de interrupciones del servicio.

Contamos con una infraestructura distribuida a lo largo del territorio colombiano que incluye, aproximadamente, 4.000 kilómetros de tubería y cerca de 200.000 caballos de potencia instalada para el transporte de gas natural. Mantener y operar nuestra infraestructura demanda costos significativos, por lo que la eficiencia operacional se convierte en un aspecto crítico para la sostenibilidad del negocio.

Por eso nos proponemos impulsar iniciativas de ahorro en operación y mantenimiento de los activos, sin afectar la confiabilidad y la disponibilidad operacional, y, por ende, aumentar la competitividad. Este pilar también tiene implicaciones en lo administrativo y en toda nuestra organización.

La sostenibilidad de TGI depende de la calidad del servicio. Por ello estructuramos la dinámica que permita la generación y priorización de iniciativas a partir de un riguroso proceso de análisis para garantizar su desarrollo.

¿Cómo lo gestionamos?

(103-2)

El Programa de Gestión de Integridad está liderado por nuestra Vicepresidencia de Operaciones. Tiene tres líneas de acción:

- Plan de Gestión de Integridad, mediante el que administramos las amenazas e identificamos los riesgos a los que está expuesta nuestra infraestructura.
- Plan de Gestión de Activos, que nos permite avanzar en la mejora continua y establecer los procesos relacionados con la implementación de la estrategia de mantenimiento.
- Sistema de Administración de la Integridad, fundamental para mantener la integridad de nuestra infraestructura de transporte de gas, obtener la mayor eficiencia operativa y optimizar los recursos asignados. En este sistema implementamos la herramienta especializada PIDT para la gestión de riesgos asociados a variables que afectan la integridad de los gasoductos.

Nuestra compañía hace seguimiento permanente al Plan Estratégico respecto a los indicadores e iniciativas del objetivo definido para el logro de las metas organizacionales. Y para lograr una operación y mantenimiento eficientes, asegurando la integridad y confiabilidad de la infraestructura, cada mes reportamos los logros y resultados de las iniciativas al Comité Operativo de la Junta Directiva y trimestralmente a dicha Junta.

Para promover la toma ágil de decisiones y acelerar el impacto de las iniciativas de eficiencia operacional, en 2020 establecimos un esquema de reuniones, así: cada semana para presentar el avance del portafolio, y un foro estratégico mensual para revisar el progreso y tomar decisiones.



Lo que logramos en 2020
(103-3)

DEFINIMOS EL INDICADOR ESTRATÉGICO B1.6 MODELO OPERACIONAL, QUE HACE ÉNFASIS EN INCREMENTAR LAS CAPACIDADES DE NUESTRO PERSONAL DE OPERACIONES Y MANTENIMIENTO ASOCIADAS A NUEVOS RETOS.

Definimos el indicador estratégico B1.6 Modelo Operacional, que hace énfasis en incrementar las capacidades de nuestro personal de operaciones y mantenimiento asociadas a nuevos retos.

- Implementamos el indicador estratégico B1.6 Modelo Operacional con el fin de trabajar de forma más integrada, estar alineados con las mejores prácticas de la industria en el ámbito mundial y fortalecer el esquema de liderazgo. Todo ello con el propósito de aprovechar y potencializar las competencias de cada uno de los colaboradores, simplificar los procesos e incrementar la eficiencia operacional.
- Creamos el equipo del Centro de Conocimiento y Experiencia con el propósito de gestionar el saber y la estandarización de normas y procesos de la Vicepresidencia de Operaciones.
- Estructuramos el gobierno para el manejo del Pilar Eficiencia, donde establecimos la dinámica para generación y priorización de iniciativas, asegurando que todas pasen por un proceso riguroso de análisis y aprobación, para así garantizar su desarrollo.
- Para el gobierno del Pilar Eficiencia definimos los roles, las responsabilidades y los colaboradores clave para el éxito del proyecto. Para esto contamos con un portafolio de iniciativas en el que priorizamos las que maximizan el impacto y la factibilidad, con trabajo especial en eficiencia.

(Propios)

4.028

kilómetros es la longitud total de nuestra red de transporte de gas.

100%

fue la disponibilidad del Sistema de Transporte.

98%

fue la disponibilidad de las estaciones compresoras.

98,2%

fue el porcentaje de ejecución de nuestro Plan de Mantenimiento.

0,42%

fue nuestro índice de pérdidas de gas, frente al 0,45% en 2019.

99,96%

fue la continuidad promedio del sistema de transporte, superando la meta de 98,5%.

91

horas de suspensión por mantenimientos programados. Cumplimos la meta establecida para 2020 (menor a 433) a pesar de la emergencia por la pandemia.

[\(Ver anexos - Evolución histórica de los indicadores\)](#)



Como resultante de la gestión de mantenimiento, con base en condición (CBM), tuvimos siete casos de éxito en los que evitamos potenciales fallas mayores sobre las unidades de compresión. Creamos el equipo del Centro de Conocimiento y Experiencia con el propósito de gestionar el saber y la estandarización de normas y procesos de la Vicepresidencia de Operaciones.



Retos para 2021

TENEMOS EL RETO DE FORTALECER LA EFICIENCIA OPERACIONAL CON ACCIONES COMO LA DEFINICIÓN DE UNA ESTRATEGIA PARA POTENCIAR LA UTILIZACIÓN DEL GASODUCTO BALLENA-BARRANCA, QUE ESTÁ EN 20% DE SU CAPACIDAD.

- Fortalecer las actividades de operación y de mantenimiento que forman parte de la eficiencia operacional.
- Fortalecer la integralidad y la formación de los colaboradores para que tengan impacto en todo TGI.

09. Servicios con calidad

El cliente, primero

La sinergia permanente de los equipos de las áreas Comercial y de Atención al Cliente ha sido clave para cumplir el propósito de crecimiento en el servicio de transporte de gas que TGI desarrolla en Colombia.



¿Por qué es importante?

(103-1)

En TGI estamos comprometidos para prestar servicios de calidad mediante el desarrollo de mejores prácticas, lo cual nos motiva a gestionar nuevos y mejores canales de información y comunicación con nuestros grupos de interés. Por ello, dentro de nuestra dimensión estratégica nos reconocemos como una organización orientada al cliente.

Asimismo, en el equipo de TGI tenemos el talento, la motivación y la orientación a la obtención de resultados. Por tal razón, con base en los hallazgos del informe *Evaluación relación de clientes*,

entregado por la consultoría que realiza anualmente el proceso de medición de calidad del servicio, implementamos actividades orientadas a mejorar el nivel de satisfacción por el servicio prestado, cerrar brechas y garantizar una alta calidad del servicio y una adecuada gestión de riesgos.

Durante los últimos años hemos desarrollado un proceso de fortalecimiento de nuestros equipos Comercial y de Atención al Cliente con el propósito de mejorar estratégicamente la calidad en la atención y en el servicio.

De igual modo, la compañía incluyó en su estrategia comercial tres unidades de negocio enfocadas en la industria, térmicas, urbes y *midstream*, las cuales propenden a implantar acciones en busca del incremento de la demanda, en la mayoría de los casos, a través de la articulación de esfuerzos y acciones con otros agentes de la cadena del gas natural, lo cual facilita el uso del energético en segmentos como la movilidad, los hogares y comercios, y los procesos productivos en la industria o la generación de energía, entre otros campos.



8,1 fue la calificación de la calidad del servicio de TGI, lo que nos mantiene en los niveles de excelencia.

¿Cómo lo gestionamos?

(103-2)

En TGI ejecutamos y realizamos seguimiento a los planes de mejoramiento para cerrar las brechas identificadas a partir de la *Evaluación relación de clientes*. Nuestro Plan de Mejoramiento de los Resultados de 2019 se enfocó en una relación con clientes y en actividades orientadas al fortalecimiento de la cultura del servicio.

La ejecución de ese plan tuvo interrupciones en 2020 ocasionadas por la pandemia. De ahí que en 2021 daremos continuidad a su implementación e incluiremos otras actividades orientadas a mejorar la percepción del servicio por parte de los clientes.

Anualmente, en TGI medimos la calidad del servicio prestado en tres ejes: calidad de las personas, manejo dado a las solicitudes y a los compromisos, y el día a día del servicio. Con base en los resultados alcanzados, establecemos planes de acción para el mejoramiento de las relaciones con nuestros grupos de interés.

8,1 fue la calificación de la calidad del servicio de TGI, lo que nos mantiene en los niveles de excelencia, de acuerdo con el informe Evaluación relación de clientes, realizado por el Centro Nacional de Consultoría (CNC).

Respecto al nivel de satisfacción de los clientes, enfocado en el cumplimiento de expectativas, tenemos un indicador del 73%, el cual presentó una caída frente al año anterior (2019). Tal baja ocurrió, principalmente, por causa de la Covid, pese a que nos acogimos al llamado del regulador frente a la flexibilización temporal de los contratos de transporte por vía política comercial transitoria, la cual pretendió ofrecer un marco de negociación a los clientes mediante unos lineamientos que permitieran el cumplimiento del objeto de los contratos comerciales, salvaguardando los intereses del sector, de los clientes y del transportador.

(418-1) Por otro lado, en el año 2020 no tuvimos reclamaciones fundamentadas con relación a violaciones de la privacidad del cliente.

(Propio) Nivel de satisfacción de clientes entre 2017 y 2020

Satisfacción de clientes (%)	2017	2018	2019	2020	2020 Meta
Nivel de satisfacción de clientes	91%	86%	85%	73%	85%
Porcentaje de usuarios evaluados	52,38%	41,25%	81,48%	86,67%	
Percepción de calidad del servicio	8,4	8,1	8,2	8,1	



Lo que logramos en 2020
(103-3)

EN TGI LOGRAMOS RESPALDAR LA PRESTACIÓN EFICIENTE DEL SERVICIO PÚBLICO, LA PROTECCIÓN DEL MERCADO DE GAS NATURAL EN COLOMBIA Y EL CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES REGULATORIAS Y CONTRACTUALES VIGENTES CON LA APLICACIÓN DE LA PCT.

En TGI logramos respaldar la prestación eficiente del servicio público, la protección del mercado de gas natural en Colombia y el cumplimiento de las disposiciones regulatorias y contractuales vigentes con la aplicación de la PCT.

- Aplicamos la Política Comercial Transitoria (PCT) como respuesta de nuestra compañía a la Resolución CREG 042, con el objeto de buscar flexibilidad en los contratos como consecuencia de la reducción en la demanda de gas natural en el país por causa de la Covid-19.
- Aplicamos esta política controlando las cantidades de transporte afectadas, lo que nos permitió reducir el impacto en el ingreso al inicio de la pandemia en un 60% menos de lo estimado. De manera paralela, conjuramos los efectos de la crisis económica y social generada por la pandemia; logramos respaldar la prestación eficiente del servicio público, la protección del mercado de gas natural en Colombia y el cumplimiento de las disposiciones regulatorias y contractuales vigentes.
- Desarrollamos el proyecto Gestión de Contratos con el fin de implementar el proceso de contratación de capacidad de transporte de manera sistemática, en busca de facilitar el proceso para los clientes desde la transparencia del manejo que les damos a sus solicitudes y los tiempos

que ello nos toma, así como la oportunidad en los puntos de control en todos los pasos del proceso.

- Implementamos el proyecto Administración de Garantía para gestionar el proceso de garantías que ampara el cumplimiento de las obligaciones de pago derivadas de los contratos del servicio de transporte de manera sistemática y ágil; eso permitió mejorar los tiempos de respuesta frente a los requerimientos hechos por los clientes.



Retos para 2021

TENEMOS EL RETO DE SEGUIR FORTALECIENDO LA CALIDAD EN LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO COMO PROPÓSITO DEL CRECIMIENTO DE TGI EN EL TERRITORIO COLOMBIANO.

- Tener definida la meta de Transformación Digital de la Gerencia de Desarrollo Comercial y un plan de ruta para su implementación.
- Mantener la medición de calidad del servicio prestado a nuestros clientes en los rangos de excelencia, entre 8 y 10.
- Desarrollar un programa de relacionamiento con clientes que permita afianzar la relación comercial y la identificación de nuevas oportunidades de negocio.
- A mediano plazo, promover el proceso de transformación de la compañía para afianzar una cultura del servicio al cliente.

09. Desarrollo de la infraestructura

Eficiencia con estrategia, la fórmula del éxito

Hacer más con menos sin poner en riesgo la calidad y la seguridad. Este es el principal objetivo en el desarrollo de la infraestructura. Así apuntamos a cumplir con la promesa de valor de un servicio confiable, continuo y de calidad.



¿Por qué es importante?

(103-1)

La excelencia y la eficiencia en desarrollo de la infraestructura son claves para nuestra compañía porque permiten el crecimiento y expansión del negocio, además de soportar la continuidad operacional y responder a las necesidades del mercado de forma oportuna y eficiente.

Estructurar, planear y ejecutar proyectos nos permite desarrollar la infraestructura que requiere el país para el transporte de hidrocarburos de baja emisión con estándares de clase mundial en eficiencia, confiabilidad, integridad y sostenibilidad. Esto lo hacemos con visión de futuro y una gestión proactiva del entorno ambiental y social, para así transformar los territorios donde hacemos presencia.



En TGI desarrollamos la infraestructura que requiere Colombia para el transporte de hidrocarburos de baja emisión con estándares de clase mundial en eficiencia, confiabilidad, integridad y sostenibilidad.

¿Cómo lo gestionamos?

(103-2)

El objeto de la Gestión de Proyectos de Infraestructura es el crecimiento institucional, el sostenimiento y la mejora de la infraestructura en alineación con nuestro plan estratégico y el Modelo de Maduración y Creación de Valor (MMCV) establecido por GEB. Todo esto con el fin de gestionar el crecimiento de la empresa e incrementar los ingresos y la promesa de valor esperada para clientes e inversionistas.

En 2020 consolidamos el Modelo de Maduración y Creación de Valor de proyectos (MMCV), que permite tomar decisiones documentadas bajo una metodología alineada con las buenas prácticas y altos estándares internacionales.

Los proyectos de la compañía los maduramos y gestionamos en un trabajo conjunto de las gerencias de Proyectos y Aseguramiento, así como otras áreas de soporte, lo que nos permite asegurar los procesos internos y la expansión del negocio, dentro del marco de nuestras buenas prácticas de Gobierno Corporativo.

Además, todos nuestros proyectos están ajustados al Plan Estratégico Corporativo y, por lo tanto, su seguimiento forma parte de las decisiones de consolidación y expansión del negocio y aseguran nuestra capacidad de responder a las perspectivas del mercado.

Este seguimiento consiste en reuniones sistemáticas e informes periódicos a comités primarios, Gerencia de Proyectos, Gerencia de Aseguramiento y Vicepresidencia de Construcción. Igualmente, las correspondientes instancias del Gobierno Corporativo y las auditorías internas y externas del Sistema de Gestión Integrado, con los indicadores corporativos definidos para el seguimiento y monitoreo de la ejecución y cumplimiento de los proyectos.



Lo que logramos en 2020
(103-3)

EN 2020 NOS OTORGARON DOS RECONOCIMIENTOS DE COLCIENCIAS POR LAS INVESTIGACIONES ACERCA DEL COMPORTAMIENTO DE EMISIONES E INSONORIZACIÓN DE ESTACIONES DE COMPRESIÓN DE GAS.

Proyecto Cusiana Fase IV

- Construimos las obras y pusimos en operación, en diciembre, el loop Puente Guillermo-La Belleza, con una longitud de 11,5 kilómetros y un diámetro de 30 pulgadas, aumentando así en 10 MPCD la capacidad del Sistema Nacional de Transporte.

- Avanzamos en las obras del loop Porvenir-Miraflores. Para el primer semestre de 2021 haremos su terminación mecánica para culminar obras y dar inicio al cierre y transferencia del proyecto.

Proyecto Reposición Ramales

- Iniciamos la operación de los ramales planeados: Zona Industrial-Cantagallo (enero de 2020), Cantagallo-San Pablo (marzo de 2020) y Galán-Yondó (agosto de 2020).
- Culminamos tres nuevos puntos de salida para conectar al Sistema Nacional de Transporte, brindando así abastecimiento a grandes remitentes.

Proyecto de Obras por Impuestos

- Construimos una red de acueducto y alcantarillado para el suministro de agua potable para más de 300 viviendas en el municipio de La Paz, Cesar.

Infraestructura Segura

- Desarrollamos medidas y protecciones especiales en espacios confinados y trabajos en altura, con el fin de disminuir riesgos asociados a la Salud y Seguridad en el Trabajo.

Plan de Reactivación de Proyectos frente a la Covid-19

- Ante la pandemia, suspendimos en marzo los proyectos que se encontraban en fase de ejecución del MMCV. A partir del segundo trimestre, diseñamos e implementamos un Plan de Reactivación que contempló cuatro estrategias: análisis del entorno, ajuste de procesos, implementación de protocolos Covid y optimización de recursos. De esta forma logramos la puesta en marcha del 100% del plan y, por ende, la reactivación general de los proyectos.
- La reactivación de los proyectos de construcción Cusiana Fase IV, Nueva Infraestructura Cogua y Reposición Ramales permitió continuar generando en promedio 900 empleos, entre personal directo e indirecto, además de otros servicios asociados con los territorios en las áreas de influencia.
- Realizamos la revisión documental y en sitio de obra de los proyectos y la implementación del 100% de los protocolos Covid como medida de mitigación ante la nueva normalidad en los frentes de trabajo.

Procesos

- Cumplimos al 120% el indicador de IFI AT en la gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo de los contratistas de proyectos: en 2020 no hubo ningún accidente registrable OSHA300.
- Cumplimos al 120% en el indicador de ejecución de proyectos 2020.
- Cumplimos al 101% la ejecución Capex 2020 de proyectos.
- Normalizamos el 100% de los estándares técnicos, con su aprobación en el Sistema de Gestión Integrado de TGI.
- Optimizamos el 100% del proceso de Gestión de Proyectos de Infraestructura.
- Cumplimos al 94% la ejecución del Plan Anual de Compras y Contratación 2020.



Retos para 2021

PARA 2021 TENEMOS UN GRAN RETO: PRESENTAR LA MEJOR OFERTA EN LA CONVOCATORIA PÚBLICA DE LA UPME PARA SER SELECCIONADOS Y COMENZAR CON LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO DE INFRAESTRUCTURA DE REGASIFICACIÓN DEL PACÍFICO.

- Planear y gestionar la materialización de los proyectos del Plan de Abastecimiento de Gas Natural de la UPME, donde somos directos incumbentes: bidireccionalidad Yumbo-Mariquita, ampliación de infraestructura Mariquita-Gualanday y ampliación infraestructura ramal Jamundí.
- Iniciar la ejecución de los proyectos de reposición de los cruces subfluviales priorizados por la operación.
- Ejecutar el 100% del Plan de Mejoramiento e Implementación del Modelo de Maduración y Creación de Valor.
- Implementar la fase II de las iniciativas identificadas para posibles ampliaciones de la infraestructura de TGI.
- En el largo plazo, desarrollar proyectos de infraestructura que involucren el uso de energías renovables, innovadoras y sostenibles que contribuyan a la transición energética de Colombia.

09. Innovación

Con la mirada puesta en nuevos negocios y en mejorar los procesos actuales

Estamos convencidos de que debemos adaptarnos a los cambios y retos que nos imponen los competidores, el mercado y el mundo. Por eso estamos enfocados en el desarrollo de procesos más ágiles, que generen mayor.



¿Por qué es importante?

(103-1)

En TGI le apuntamos a la innovación como una de las palancas principales para la sostenibilidad del negocio. Sabemos que mejorando la cultura y el pensamiento innovador en todos los niveles de la compañía lograremos alcanzar nuestros retos estratégicos.

Esto también nos permitirá desarrollar nuevos productos y servicios en nuestro catálogo de negocios que nos generen ingresos adicionales. Además, nos facilitará cambiar algunos procesos, metodologías y tecnologías que nos harán más ágiles, productivos y eficientes, para así superar las brechas que hoy tenemos de cara al cumplimiento de nuestros objetivos organizacionales.

La Mega de TGI declara que seremos una empresa enfocada en tecnología e innovación para apalancar el crecimiento en el año 2027. Nuestros objetivos de corto plazo serán la captación de valor a través de iniciativas de innovación que generen el 2%-3% de nuestro Ebitda.

Desde hace algunos años hemos priorizado la puesta en marcha de iniciativas de innovación, inicialmente en nuestro principal negocio de transporte de gas. Ahora, con el camino recorrido, tenemos el compromiso de trabajar interdisciplinariamente para promover la Transformación Digital de nuestra compañía y lograr nuevos negocios que aseguren nuestra sostenibilidad.

A eso se suma que nuestra capacidad como negocio deberá reflejar el enfoque en innovación con el propósito de obtener soluciones de hidrocarburos y energéticos de baja emisión. Además, como

propuesta de valor para nuestros grupos de interés, la innovación es clave para facilitar la transición energética y hacer más eficiente nuestra operación.

¿Cómo lo gestionamos?

(103-2)

Nuestros esfuerzos de innovación están relacionados con la estrategia corporativa de TGI. Desde 2019 incluimos la innovación como uno de los objetivos de nuestro mapa estratégico, y a partir de la redefinición estratégica que llevamos a cabo en 2020 pasó a ser un pilar fundamental en nuestra apuesta de convertir a TGI en una empresa altamente innovadora.

Hoy tenemos un camino estratégico con cuatro líneas de acción. Una de ellas es la innovación tecnológica, en la que nos proponemos implementar desarrollos para mejoras operativas, así como la puesta en marcha de nuevos negocios disruptivos en energía junto con GEB.

Desde el mapa estratégico corporativo, en 2020 realizamos mediciones a través del objetivo B3-Innovación: desarrollar innovación que contribuya a hacer más eficiente la operación y a alcanzar nuevos negocios. Con él medimos el avance sobre el primer acercamiento a la innovación con el nivel de implementación del PETI (Plan Estratégico de Tecnología de la Información) y con el plan de trabajo Estructurar el Sistema de Gestión de la Innovación, en los que tuvimos un cumplimiento del 100% de las acciones establecidas.

Durante el año 2020 aseguramos el proceso de innovación de diferentes maneras, como mediciones y seguimiento mensual con el reporte de cumplimiento del mapa estratégico y entrevistas al equipo directivo para el proceso de planeación. Además, cada uno de los líderes de los temas en los que estamos dedicando esfuerzos en innovación reportaron seguimiento y avances en los equipos primarios. También presentamos resultados y avances de algunas de las iniciativas al equipo directivo, en el Comité de Presidencia.

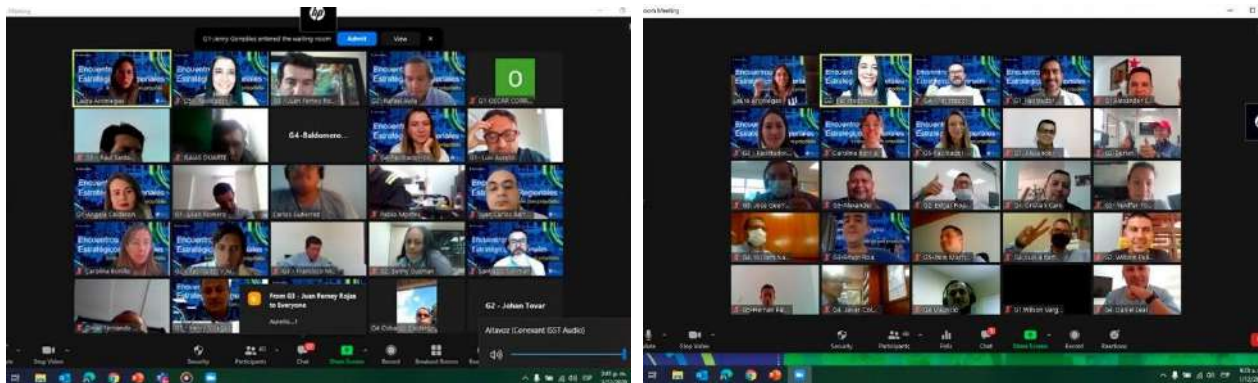


REALIZAMOS MÁS DE 15 TALLERES DE INNOVACIÓN EN LOS QUE BUSCAMOS SOLUCIONES A LOS RETOS Y DIFICULTADES GENERADOS POR LA COVID-19.

Realizamos más de 15 talleres de innovación en los que buscamos soluciones a los retos y dificultades generados por la Covid-19.

- Contamos con la participación de al menos 25 colaboradores en los talleres de innovación, con los que pudimos establecer acciones y planes de contingencia para superar las dificultades. Estos talleres tuvieron un enfoque en los retos relacionados con el acceso a las comunidades críticas, cambios en las dinámicas de trabajo y turnos de operadores en estaciones críticas.
- Llevamos a cabo un proceso de formación como representantes de innovación para 12 colaboradores a fin de promover a todos los niveles la adopción del pensamiento innovador en nuestra cultura.
- Tuvimos cuatro encuentros estratégicos regionales de manera virtual con la participación de más de 120 colaboradores del área de Mantenimiento. Estos espacios fueron liderados por los representantes de innovación y obtuvimos 19 ideas de los equipos de campo para proyectar iniciativas de eficiencia; entre las más relevantes están: implementación de la estrategia de parada de planta, optimización en los sistemas de arranque de las compresoras, recuperación del gas venteado, implementación de una red de telecomunicaciones propia, integración del área de Confiabilidad y CBM.
- Continuamos con el proceso de experimentación de las ideas ganadoras de los Encuentros Estratégicos del 2019. Las iniciativas del plan de fidelización de líderes de juntas de acción comunal, investigación y desarrollo de nuevos negocios y gestión de conocimiento del gas natural avanzaron en su proceso de maduración y logramos el desarrollo del primer piloto.

- Avanzamos en nuestro objetivo de Transformación Digital con el desarrollo del piloto para el monitoreo remoto del sistema de protección catódica.
- Continuamos con la implementación del PETI y logramos el cumplimiento de cinco iniciativas, entre las que se destacan la gestión segura de accesos y el sistema de administración de garantías en contratos comerciales.
- Logramos la adjudicación de la Convocatoria 848, postdoctoral, del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación para generar conocimiento en el impacto de fugas en cruces subfluviales y medidas de mitigación de ruido; se suma al desarrollo de la Convocatoria 841, del proyecto piloto para la generación de biogás, adjudicada en 2019.



Tuvimos cuatro encuentros estratégicos regionales de manera virtual con la participación de más de 120 colaboradores del área de Mantenimiento en los que obtuvimos 19 ideas de los equipos de campo para proyectar iniciativas de eficiencia.



Retos para 2021

NUESTRA ASPIRACIÓN PARA 2027 ES GENERAR IMPACTOS DE HASTA USD 50 MILLONES A TRAVÉS DE INICIATIVAS INNOVADORAS RELEVANTES EN NEGOCIOS NO REGULADOS, Y APALANCAR INICIATIVAS CERCANAS AL NEGOCIO ACTUAL DE TGI.

Nuestra aspiración para 2027 es generar impactos de hasta USD 50 millones a través de iniciativas innovadoras relevantes en negocios no regulados, y apalancar iniciativas cercanas al negocio actual de TGI.

- Poner en marcha la Vicepresidencia de Transformación para la implementación de la hoja de ruta para la innovación, el desarrollo de negocios y la Transformación Digital.

- Avanzar en la hoja de ruta para la innovación con el fin de alcanzar nuestra aspiración: generar impacto de hasta USD 50 millones en 2027 a través de iniciativas innovadoras relevantes en negocios no regulados, y apalancar iniciativas cercanas al negocio actual.
- Implementar el mapa estratégico en los temas relacionados con los cambios en nuestra forma de medir el cumplimiento de la innovación, llevando indicadores de resultados relacionados con los recursos invertidos, su desarrollo y la captación de valor en Ebitda.
- Desarrollar el portafolio de innovación que definimos en el año 2020; trabajaremos en tres líneas de acción:
 - Digitalización de la operación y analítica avanzada de datos como oportunidades para el mejoramiento de nuestro negocio actual.
 - Nuevas fuentes de energía, que serán nuestra meta a mediano y largo plazo, de innovación disruptiva.
 - Modelo operativo, con el cual desarrollaremos todos los esfuerzos centralizándolos en un área específica encargada de asegurar que los resultados sean tangibles, además de madurar y financiar los proyectos de innovación.

09. Gestión cadena de abastecimiento

Un plan de altura empresarial

Un suministro responsable, sostenible y efectivo, siempre bajo buenas prácticas, es el propósito de nuestro Plan de Abastecimiento en TGI.



¿Por qué es importante?

(103-1)

La importancia de la gestión de la cadena de abastecimiento nos permite asegurar de forma efectiva la contratación de bienes y servicios requeridos por las áreas a través de proveedores calificados que cumplan con los estándares ambientales, de Seguridad y Salud en el Trabajo, y buenas prácticas sociales. Todo ello definido por nuestra compañía y por nuestra casa matriz GEB con las mejores condiciones de mercado y, ante todo, garantizando la continuidad en la prestación de nuestros servicios.

¿Cómo lo gestionamos?

(103-2)

Ejecutamos el abastecimiento bajo un modelo estratégico implementado desde el año 2016. La selección y la relación con los proveedores son regidas por el Código de Ética, el Manual HSEQ (*health, industrial safety, environment and quality*) y social, el Manual de contratación y el Manual de gerencia e interventoría; estos documentos compilan las conductas y los comportamientos requeridos por TGI.

Adicionalmente, todos los contratistas declaran, cuando firman nuestros contratos, que conocen y aceptan nuestras políticas corporativas y los 10 Principios Universales del Pacto Global de las Naciones Unidas; entre ellos están la protección de los Derechos Humanos y la eliminación de la mano de obra infantil y del trabajo forzado obligatorio.

(102-9) La Gerencia de Abastecimiento aporta al cumplimiento de los objetivos del Plan Estratégico de TGI con el fin de maximizar la eficiencia financiera, además de promover la competitividad y calidad de los proveedores. Todo ello para garantizar un suministro responsable, sostenible y efectivo, en función del costo del riesgo, el impacto y la oportunidad.

Asimismo, indirectamente contribuimos al objetivo estratégico de desarrollar proyectos de infraestructura, asegurando el Modelo de Maduración y Creación de Valor (MMCV). De esta forma logramos una operación y un mantenimiento eficientes, reafirmando la integridad y confiabilidad de nuestra infraestructura mediante la adquisición de bienes y servicios necesarios para dicha operación y para el crecimiento de TGI.

Nuestra gestión de la cadena de suministro está alineada tanto con el modelo estratégico como con la Política de Abastecimiento, en cumplimiento de los principios de planeación, igualdad, moralidad, eficacia; además de economía, celeridad, imparcialidad y publicidad.

Contar con proveedores calificados que cumplan con los estándares ambientales, de Seguridad y Salud en el Trabajo y buenas prácticas sociales forma parte de nuestra excelente cadena de abastecimiento.

Contamos con el *Manual HSEQ y social* para contratistas, que establece los requisitos que deben cumplir las empresas contratistas y subcontratistas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, gestión social, ambiental y energética y de la calidad durante el desarrollo de las actividades objeto del respectivo contrato.

Como parte del aseguramiento y seguimiento realizamos evaluaciones de los contratistas, cuyos criterios, incluyendo temas de HSE y sociales, son establecidos en el instructivo de evaluación de desempeño. Los delegados, como interventores, deben llevar a cabo la evaluación, mientras que la Gerencia de Abastecimiento es la responsable de administrar la herramienta, consolidar la información y derivar las acciones definidas en el instructivo.

El cumplimiento de los requisitos establecidos en el *Manual HSEQ y social* y los requisitos de ley los asegura el interventor de cada contrato. También contamos con unas metas definidas dentro de la organización en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo cuya responsabilidad es de los colaboradores y los contratistas.

(103-2) Alineados con el Modelo de Gobierno Corporativo de la compañía, monitoreamos los comités de contratación, el cumplimiento del Plan Anual de Compras y Contratación (PACC) y la satisfacción de clientes internos y externos. Además, aseguramos la gestión efectiva de la cadena de abastecimiento a través de comités de contratación, seguimiento al cumplimiento del PACC, auditorías internas y externas, y seguimiento cuatrimestral a la matriz de riesgos estratégicos, en lo que se refiere al control de fraude y corrupción.

(102-9) Dentro del Plan Anual de Compras y Contratación segmentamos los bienes y servicios por categorías con el fin de planear la mejor estrategia para abordar el mercado. Entre las categorías principales están las siguientes:

Categoría de abastecimiento	Porcentaje del valor
Obras civiles	20%
Interventoría en gasoductos	10%
Adecuaciones en gasoductos	9%
Mantenimiento preventivo para gasoductos y estaciones compresoras	9%
Asesoría y consultoría técnica	8%
Mantenimiento hot top	7%
Reguestos waukesha	5%
Gestión de proyectos	4%
Elaboración de informes	3%
Mantenimiento sistema de protección catódica	2%
Soporte y consultoría en SAP	2%
Gestión social	2%

A su vez, los contratistas críticos, a partir del gasto y tipo de servicio realizado, se clasifican así:

Tipología del contrato	% del gasto	Número de contratistas
Contratos de obra	22%	16
Suministro de bienes en general	18%	27
Consultoría (interventoría)	18%	3
Otros suministros	11%	27
Consultoría (otros)	10%	37
Otras tipologías	21%	109
Total	100%	214



Lo que logramos en 2020
(103-3)

LOGRAMOS CONSOLIDAR EL MODELO DE ABASTECIMIENTO ESTRATÉGICO A TRAVÉS DE LA HERRAMIENTA TECNOLÓGICA SAP ARIBA, EN LÍNEA CON NUESTRAS POLÍTICAS DE ABASTECIMIENTO, ÉTICA Y CUMPLIMIENTO.

- (Propio) Generamos ahorros del 7,8% de los valores adjudicados para procesos competitivos con respecto al presupuesto de los procesos competitivos gestionados en 2020; superamos con ello la meta del 4%.
- Cumplimos con los tiempos de contratación en un 87%, entendiendo estos como un promedio ponderado de dichos tiempos en procesos competitivos y solicitudes de oferta directa > 200 SMMLV.
- Logramos asentar el Modelo de Abastecimiento Estratégico a través de la herramienta tecnológica SAP Ariba, para una gestión integral y estricta en la cadena de suministro acorde con nuestras políticas de Abastecimiento y Ética y Cumplimiento; así contribuimos al esfuerzo de la compañía para llegar a cero en el consumo de papel.
- Contamos con 1.025 proveedores registrados en SAP Ariba (registro compartido entre GEB y TGI).
- Contribuimos a la gestión rápida y oportuna para apoyar a la población más afectada por la pandemia de Covid en nuestras zonas de influencia mediante las contrataciones necesarias para entregar, en el menor tiempo posible, kits de ayudas humanitarias.
- Cumplimos todos los requisitos exigidos por el Chartered Institute Of Procurement & Supply, lo que permitió certificarnos en el programa Excelencia en Abastecimiento (certificación otorgada en enero del año 2021).
- (Propio) Realizamos 255 contratos por COP 150.965 millones con 214 proveedores, de los cuales 208 (97,2%) son contratistas nacionales. (204-1) El 96,9% del gasto en nuestra cadena de abastecimiento corresponde a proveeduría local, es decir, proveedores colombianos.
- (Propio) El número de proveedores se incrementó en 2020 frente a 2019: pasó de 48 a 61.

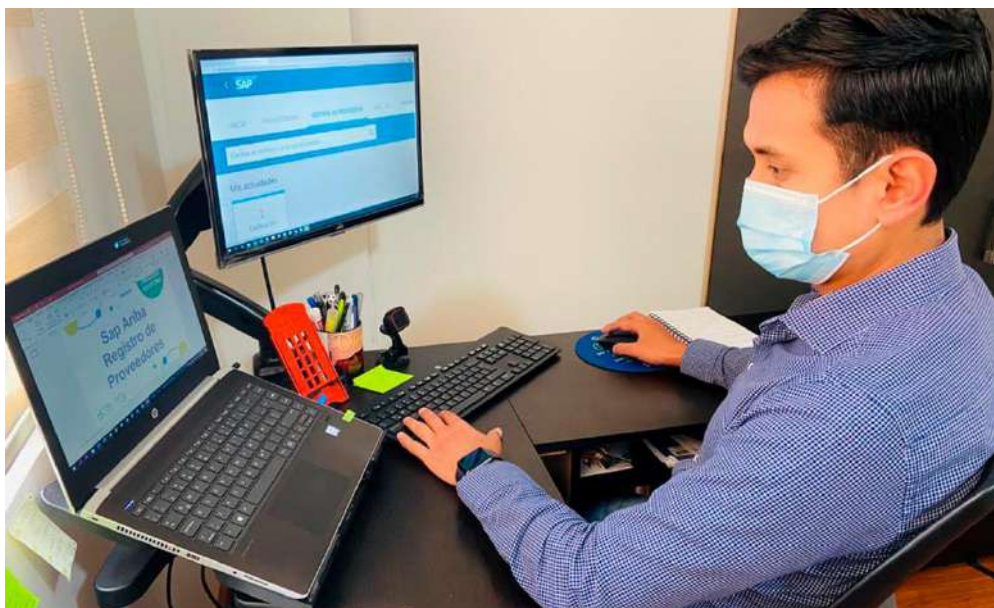
(Propio) Proporción de proveedores locales

	2018	2019	2020
Número total de proveedores	415	285	214
Número de nuevos proveedores locales (nacionales)	41	48	61
Porcentaje de nuevos proveedores locales*	10%	17%	29%

* Proveedores nacionales (colombianos) con contrato suscrito.

- (308-1) (414-1) Del total de nuevos proveedores, 43 (70,5%) fueron evaluados bajo criterios ambientales, sociales, de salud y de seguridad.

Anexo Gestión de la cadena de Abastecimiento



Logramos asentar el Modelo de Abastecimiento Estratégico a través de la herramienta tecnológica SAP Ariba, para una gestión integral y estricta en la cadena de suministro acorde con nuestras políticas de Abastecimiento y Ética y Cumplimiento; así contribuimos al esfuerzo de la compañía para llegar a cero en el consumo de papel.



Retos para 2021

EN 2021 TRABAJAREMOS CON LOS PROVEEDORES QUE ESTÁN EN MAYOR RIESGO, PARA GENERAR PLANES DE ACCIÓN Y MEJORAR SU DESEMPEÑO EN SST, SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL Y SOCIAL.

- Integramos SAP Ariba (gestión de abastecimiento) con SAP S4/HANNA (ERP) para garantizar una mayor eficiencia y control mediante la articulación entre todas las fases del modelo: planeación, selección, ejecución y terminación de los contratos.
- Identificar y desarrollar iniciativas de ahorro que contribuyan al objetivo de generar eficiencias administrativas y operativas en la compañía.

Crónicas de progreso

Llegamos hasta donde nos necesitan las comunidades

Durante la pandemia entregamos 10.000 kits con ayudas humanitarias a comunidades vulnerables de 41 municipios, en 14 departamentos de Colombia, en los que TGI tiene su infraestructura.

Yo soy de San Vicente de Chucurí, tierra de los frutos valiosos. Nosotros somos campesinos, vivimos del agro y gracias a Dios tuvimos alimentos durante la pandemia, pero en nuestro municipio también hay familias muy pobres, muy vulnerables. La situación que se está viviendo en el país y a nivel mundial hizo que los trabajos se acabaran y muchos no tenían para el sustento básico, para comprar los alimentos”, afirma convencido Luis Alfredo Sánchez, presidente de la Junta de Acción Comunal de la vereda Mérida, municipio de San Vicente de Chucurí, en Santander.

La situación en Santa Sofía, Boyacá, es muy similar. Así lo cuenta Francisco Rojas, secretario de Planeación del municipio: “Las personas viven del tomate, pero la agricultura sufrió una fuerte crisis cuando el municipio se cerró... y muchos se quedaron sin empleo. La situación se volvió cada vez más compleja para muchos, especialmente para las personas en estado de discapacidad y para las víctimas del conflicto”.

Como Luis y Francisco, líderes de las comunidades asentadas en los territorios, y los representantes de los gobiernos locales donde tiene presencia TGI, tocaron las puertas de la compañía durante la pandemia, pues en muchas ocasiones las familias de sus comunidades pasaron grandes necesidades alimentarias.

En convenio con los municipios y de la mano de los líderes comunitarios y de las juntas de acción comunal, TGI seleccionó las familias más necesitadas y que no habían recibido otro tipo de ayudas.

“Los ingresos de muchas personas se vieron afectados, muchos no pudieron realizar sus labores ni tener un sustento. Por eso nos solidarizamos con ellos, decidimos apoyarlos y tratar de mitigar esos efectos desoladores que trajo la pandemia”, explica Diana Uribe, profesional social de la Subdirección de Gestión Social de TGI.

Cada alcalde se encargó de planear la logística para la entrega de las ayudas, que traían mercados muy completos con aceite vegetal, arroz, azúcar, café, chocolate, frijol, harina de maíz, leche en polvo, lentejas, lomito de atún, panela, pasta, sal y harina de trigo, “empacados en cajas selladas, cumpliendo el debido protocolo de bioseguridad, y cuando la comunidad se acercaba a recibir el kit alimentario, sus sonrisas y variadas expresiones de agradecimiento nos confirmaban que esta era la mejor forma de unirnos en este difícil momento. Hoy las sonrisas de esas 10.000 familias hacen parte de la historia de TGI”, cuenta con alegría Diana.

“Por eso, todos los chucureños estamos muy agradecidos con la empresa TGI, porque su gesto solidario fue muy grande y sorprendente. Todavía me encuentro a familias que recibieron la ayuda y siguen muy agradecidos por el mercado recibido por parte de la empresa. Por eso no me canso de decirles: ¡Gracias, TGI!”, agrega Luis Alfredo.

Él, como líder, está convencido de que es mucho lo que pueden hacer ellos desde su comunidad cuando trabajan de la mano con las empresas, por cuanto gracias a estas alianzas ahora tienen gasificación rural y les han brindado diferentes capacitaciones. Él sueña con tener saneamiento básico, seguir cuidando sus fuentes hídricas, mejorar las vías, tener señal de telefonía y aprender a montar un proyecto productivo, de la mano de TGI.

Las ayudas humanitarias llegaron a muchas regiones de Colombia. Carlos Roberto Montes, presidente de la JAC del municipio Puente Nacional, en Santander, acompañó el proceso y priorizó la entrega de las ayudas a los adultos mayores de 70 años que no pudieron movilizarse durante la pandemia para buscar el sustento.

Rosa Elena Rodríguez Barrios, presidenta de la JAC del corregimiento El Tropezón, en Norte de Santander, fue la encargada, junto con la Alcaldía de La Esperanza, de revisar que los kits les llegaran a las familias que se habían quedado sin trabajo por la pandemia, para así mitigar la situación de vulnerabilidad que estaban viviendo.

En La Guajira, los líderes comunitarios también fueron claves en el proceso. Mariseli Bolívar, vocera de la comunidad Guaimarito, del municipio de Hatonuevo, acompañó las entregas. “En cualquier necesidad o dificultad que se presente en mi comunidad, ahí estoy yo, pero sin TGI no hubiera sido posible llevar esta ayuda. Todos estamos muy agradecidos, en especial las comunidades indígenas”, afirma.



Los kits alimentarios que entregamos a las familias contenían mercados muy completos con aceite vegetal, arroz, azúcar, café, chocolate, frijol, harina de maíz, leche en polvo, lentejas, lomito de atún, panela, pasta, sal y harina de trigo.

Formamos colaboradores integrales y eficientes

“El Modelo Operativo es la nueva forma de funcionamiento y reorganización, mediante la definición de áreas geográficas y la distribución equilibrada de recursos para la operación y mantenimiento de la infraestructura y para la gestión de grupos de interés; ahora podemos prestar una atención más oportuna, en beneficio de la comunidad y en favor del medioambiente”, afirma Carlos Sánchez, líder del Centro de Conocimiento y Experiencia de TGI.

El Centro de Conocimiento y Experiencia (CCE) forma parte del nuevo Modelo Operativo de TGI, creado en 2019 a partir de la consultoría brindada por la firma Mercer, que busca unir las dos áreas de

Mantenimiento adscritas a la Vicepresidencia de Operaciones: la de Gasoductos y la de Estaciones de Compresión, desde tres direcciones zonales (Norte, Centro-Oriente, y Sur-Occidente).

El CCE busca las mejores prácticas externas e internas para la parte operativa, liderar programas de formación para fortalecer un equipo de colaboradores integrales y estandarizar procesos operativos. Sus cuatro pilares son innovación y eficiencia, soporte técnico, gestión de la información y gestión del conocimiento.

40 colaboradores, entre profesionales, directores, superintendentes y supervisores de la Vicepresidencia de Operaciones, fueron capacitados en el segundo semestre del año 2020 durante 64 horas de formación.

“Asesores externos, así como colaboradores de la compañía, han liderado el proceso de formación en temas definidos a partir de la matriz de competencias de cada área: transporte de gas natural, diseño de gasoductos y su operación, mantenimiento e integridad de la infraestructura y transferencia de conocimiento de contratos”, explica Dairo Meriño, profesional del CCE.

Con este Plan de Formación, TGI asegura la confianza en el servicio y protege la integridad de sus gasoductos y de las 15 estaciones de compresión de todo el país. Además, minimiza los costos de reparación porque ya muchas actividades no serán tercerizadas, sino ejecutadas por los mismos técnicos de la compañía. “También mejoramos el desempeño, pues somos más eficientes en las operaciones, estimulamos la innovación y fortalecemos el liderazgo”, añade Meriño.

Para Carlos Sánchez, líder del CCE (encargado), el reto del centro en el año 2021 es capacitar a 67 técnicos como colaboradores integrales: “Muchos de ellos llevan años trabajando solo con un activo, ya sea con gasoductos o estaciones de compresión, y nuestro reto para este año es ejecutar un ambicioso Plan de Formación Integral para el equipo técnico zonal que nos permita en el mediano plazo la ejecución de tareas de mantenimiento en un solo programa de trabajo”, afirma.

Otra de las grandes metas del CCE de TGI es que los técnicos cercanos a retirarse puedan dejar sus conocimientos y su know how para los demás colaboradores, por lo cual estamos estandarizando y documentando en procedimientos y formatos toda la información de este plan. “Con un manual en mano, con la información clara, un técnico o colaborador puede incrementar su conocimiento, puede resolver problemas en campo y facilitar su labor al tener la claridad del paso a paso, e incluso evaluar por sí mismo si lo estaba haciendo bien o mal, para corregirlo”, afirma Henry Aparicio, profesional del CCE, acerca de la importancia del Plan de Formación para los colaboradores.

“Desde el CCE de la Transportadora de Gas Internacional, apoyamos las diferentes iniciativas de eficiencia operacional que incrementan la competitividad de la organización; le apuntamos a hacer más con los mismos recursos o hacer lo mismo con menos recursos, pero siempre pensando en la sostenibilidad de la compañía y en el menor impacto al medioambiente. Por eso todos estamos alineados en alcanzar las metas propuestas en aras de garantizar la sostenibilidad”, concluye Leonardi Jaimes, profesional del CCE.

Creatividad al servicio de todos

Después de crear un dispensador de gel antibacterial para ayudar a cuidar la salud de sus compañeros en el Centro Operacional de Gas Gualanday, en Tolima, Héctor Iván Quintero se convirtió en ejemplo de creatividad e innovación.

La base de una caminadora dañada y los tubos y una palanca de freno de una bicicleta le bastaron a Héctor para construir un dispensador de gel antibacterial. Cada vez que uno de sus compañeros

presiona con el pie la palanca (de freno de bicicleta), se tensiona una guaya en la parte superior y esta, a su vez, baja una platina, que es la que acciona la válvula del frasco de gel.

“La idea inicial era construirlo electrónico. Pero con el cierre del comercio no pude conseguir los materiales. Entonces opté por hacerlo mecánico”, cuenta este hombre de 40 años que nació en Girardot. Solo necesitó un fin de semana y buscar entre la chatarra, que de vez en cuando compra, para construir su invento. Él calcula que gastó 22.000 pesos en la creación de su dispensador. Es inevitable querer saber más sobre Héctor Iván Quintero Sánchez. Llegó a TGI primero como vigilante, a través de la empresa Visé Ltda., con la que estuvo vinculado más de 10 años, tres al servicio de la sede de TGI en Gualanday. Luego, como está ahora, a través de la empresa StockGi, que tiene a cargo el almacén y la bodega de esta misma sede, y allí cumple la función de almacenista desde octubre de 2018.

Pero ese salto y cambio de actividad tomó su tiempo. De ser guarda en la entrada principal de TGI pasó a realizar esa misma labor en el área de bodega. “El jefe de esa época me dio la oportunidad de aprender, me enseñó soldadura y me regalaba internet para que no me quedara sin hacer nada, porque después de hacer aseo, me la pasaba esperando a que llegaran a pedir materiales y herramientas”, cuenta Héctor.

Su trabajo terminó en TGI y por tres años estuvo en otras compañías, también como vigilante, con la empresa Visé Ltda., pero siempre con ganas de regresar. Por eso, cuando vio por internet una vacante en la compañía para almacenista en Flandes, Tolima, no lo pensó dos veces: se postuló, ganó y volvió en 2018.

“Al poco tiempo también comencé a estudiar para técnico en Sistemas, en el Politécnico Americano, en Ibagué, para poder aprender a manejar el programa SAP, que me permite llevar un control de los materiales del almacén”, explica.

Un ejemplo digno de imitar

El ingenio de Héctor se manifestó cuando, por la pandemia, tuvo que idearse una solución para dejar el frasco del gel antibacterial en un solo puesto: “Primero pensé en atornillarlo a la pared. Luego vi videos en YouTube, pero eran dispensadores en PVC, y no nos funcionaban porque hay técnicos que calzan 42 y 43, y el tubo de PVC no aguantaría la fuerza; entonces tocaba mejor con soldadura”, agrega.

Con su equipo de soldadura, y las partes de una bicicleta y de una caminadora, logró armar el dispensador y lo puso a la entrada de la sede, “para que todos los técnicos lo puedan usar y no lleven el Covid a la bodega”.

Cuando el ingeniero Fabián Arias, director de Mantenimiento en Zona Sur-Occidente, vio su creación le dijo que hiciera un video para *El reportero soy yo*, de TGI. “Más que el dispensador, hay una historia de vida, de una persona que cree en las oportunidades, si se capacita”, afirma Arias. Y fue ahí cuando, gracias a la iniciativa de Héctor, empezaron a desarrollar toda la idea para que varios técnicos construyeran sus propios dispensadores.

“Les propusimos que se unieran a este proyecto como parte de su proceso de desarrollo, y para fortalecer sus competencias de movilizador del cambio y la innovación, y trabajo colaborativo”, explica Jenny Vega, subdirectora de Selección y Desarrollo de TGI. “Además, le queríamos apostar al pilar de la eficiencia, pues los dispensadores se debían crear con los materiales que encontraban los colaboradores en sus lugares de trabajo, sin generar costos adicionales a la compañía”.

El dispensador no es el primer invento de Héctor, pero sí la primera creación que conocen todos los colaboradores. Ahora tiene planeado crear una lámpara, que, según explica, desde lo alto de los postes,

con movimiento 360 grados y hacia arriba y hacia abajo, iluminará los puntos ciegos de la vía. “Así podré aportar a la seguridad y vigilancia de la estación de TGI”, afirma convencido.

Mujeres, líderes y agentes de cambio

Tres mujeres, tres historias, tres líderes formadas por TGI. Las tres unidas por el propósito que tienen de salir adelante y por el compromiso con sus comunidades.

Lo que tienen en común estas tres mujeres es la madurez para aceptar y arriesgarse a aprender, y están convencidas de que se encuentran en el camino correcto para seguir empoderándose y, así, aportar al desarrollo de sus territorios y al fortalecimiento del tejido social.

Las tres aceptaron la invitación de TGI para capacitarse como líderes de las JAC en las que participan, en el marco del Programa de Fortalecimiento de Capacidades en Gestión Comunitaria a Líderes de Juntas de Acción Comunal, a cargo del Observatorio del Caribe Colombiano.

En el año 2020, 132 líderes de 68 juntas de acción en Colombia aceptaron la invitación de TGI para formarse en gestión comunitaria. Tres mujeres que se destacaron por su empeño y constancia cuentan aquí el reto al que se enfrentaron y lo que significó para ellas.

Candelaria Sánchez, líder de Santa Sofía, en Boyacá

A sus 64 años, el domingo 7 de febrero de 2021 Candelaria asistió a la cita más importante que haya tenido en el último tiempo como miembro de la Junta de Acción Comunal de la vereda Pantanillo, del municipio de Santa Sofía, Boyacá.

Salió a las 4:00 de la tarde de su casa. Caminó por 20 minutos para llegar a la carretera donde podía subirse a una buseta que luego de 15 minutos la dejaría en Santa Sofía. La cita con los siete concejales sería a las 5:00 de la tarde. La escucharon y se sorprendieron con la presentación de su Plan de Desarrollo.

La secretaria del Concejo le ayudó a leer punto por punto y ella se encargó de presentar y argumentar por qué y para qué. La reunión terminó como a las 7:00 de la noche, dice ella, y uno de los concejales se ofreció a llevarla de regreso a su casa, porque transporte de servicio público ya no encontraría a esa hora.

“He sido presidente de la junta del año 2004 al 2008, así como desde el 2016 hasta ahora. En el año 2020, por la pandemia, no pudimos reunirnos; y este año 2021 ya nos hemos reunido dos veces”, afirma Candelaria.

Su Plan de Desarrollo del año 2021 al 2030 es el resultado de más de 60 horas de formación que recibió gracias al programa ofrecido por TGI. “Queremos que Santa Sofía siga teniendo turismo y para eso necesitamos buena infraestructura y buenas vías. Y también incluimos el tema del emprendimiento para la juventud, porque los jóvenes no tienen apoyo en el campo”, dice segura.

“En el programa me dieron una tableta y aprendí a manejarla. Estoy muy agradecida porque en el programa de líderes aprendí muchas cosas. Aunque el internet en el pueblo no es muy bueno, los profesores nos tuvieron mucha paciencia y logramos materializar nuestro Plan de Desarrollo”, concluye la líder.

Temilda Avendaño, líder en el sur de Bolívar

En el sur del departamento de Bolívar se ubica la vereda Sinzona Baja, una población de la que no se encuentra información en internet, pero que forma parte del municipio de San Pablo. La distancia entre los dos lugares es de 45 minutos por la vía fluvial que ofrece el río Magdalena.

Una connotada líder de la región es Temilda Avendaño, mujer de 57 años que desde 2016 ocupa la presidencia de la Junta de Acción Comunal, de la que forman parte 56 personas. Por su compromiso, dedicación y perseverancia se destacó en el Programa de Fortalecimiento de Capacidades en Gestión Comunitaria a Líderes de Juntas de Acción Comunal, que terminó en diciembre de 2020.

“Presentamos a los profesores del Observatorio del Caribe un Plan de Desarrollo, teniendo en cuenta todas nuestras necesidades; por ejemplo, buscamos obtener todos los servicios públicos, como electrificación, gas natural, acueducto, ya que el agua que consumimos no cumple los lineamientos óptimos. Específicamente, para Sinzona Baja me gustaría que la Administración municipal de San Pablo nos ayudara con un relleno y el drenaje porque cuando llega la ola invernal se inunda tanto que hemos perdido cosechas completas de maíz, arroz, yuca y pancoger. Y ahora con los conocimientos adquiridos en la capacitación, ya sabemos cómo presentar esta solicitud a la Alcaldía”, cuenta Temilda.

Además del proceso de formación en liderazgo, esta agente de cambio está muy agradecida por el acompañamiento que TGI hace a su comunidad, especialmente con el gesto humanitario que tuvo en el momento de la pandemia de Covid-19: entregar kits de mercado a las familias más vulnerables de la vereda.

Carmen Elisa Poveda, líder de Saboyá, en Boyacá

Desde el año 2016, Carmen es la presidenta de la Junta de Acción Comunal del Centro Poblado Garavito, en la vereda La Lajita, municipio de Saboyá. “Es un caserío ubicado en la vía Chiquinquirá-Barbosa, que cuenta con tres cuadras a lado y lado de la vía, en medio de dos montañas, por lo que no hay espacio para crecer”, cuenta esta líder.

Gracias a la formación que recibió del programa de TGI, Carmen asegura que ahora tiene más para aportar a su comunidad. “Fueron jornadas en las que compartimos experiencias con líderes de otras partes del país. Tuvimos profesores muy buenos y nos dejaron muy buen material para poder repasar”, afirma Carmen. “Yo nunca había recibido una clase así, y aprender de manera virtual fue una experiencia muy bonita, aunque a veces teníamos problemas para conectarnos, pero para el curso nos regalaron datos y eso nos ayudó. Ya estoy certificada, pero debo hacerle ajustes a mi Plan de Desarrollo”, agrega con entusiasmo.

Carmen comenta que en su plan incluye las vías “que tienen que ver con el desarrollo socioeconómico, porque si no hay buenas vías, difícilmente podemos tener una solvencia económica al comercializar lo que producimos, como la leche y ganadería, especialmente, y traer alimentos”, afirma.

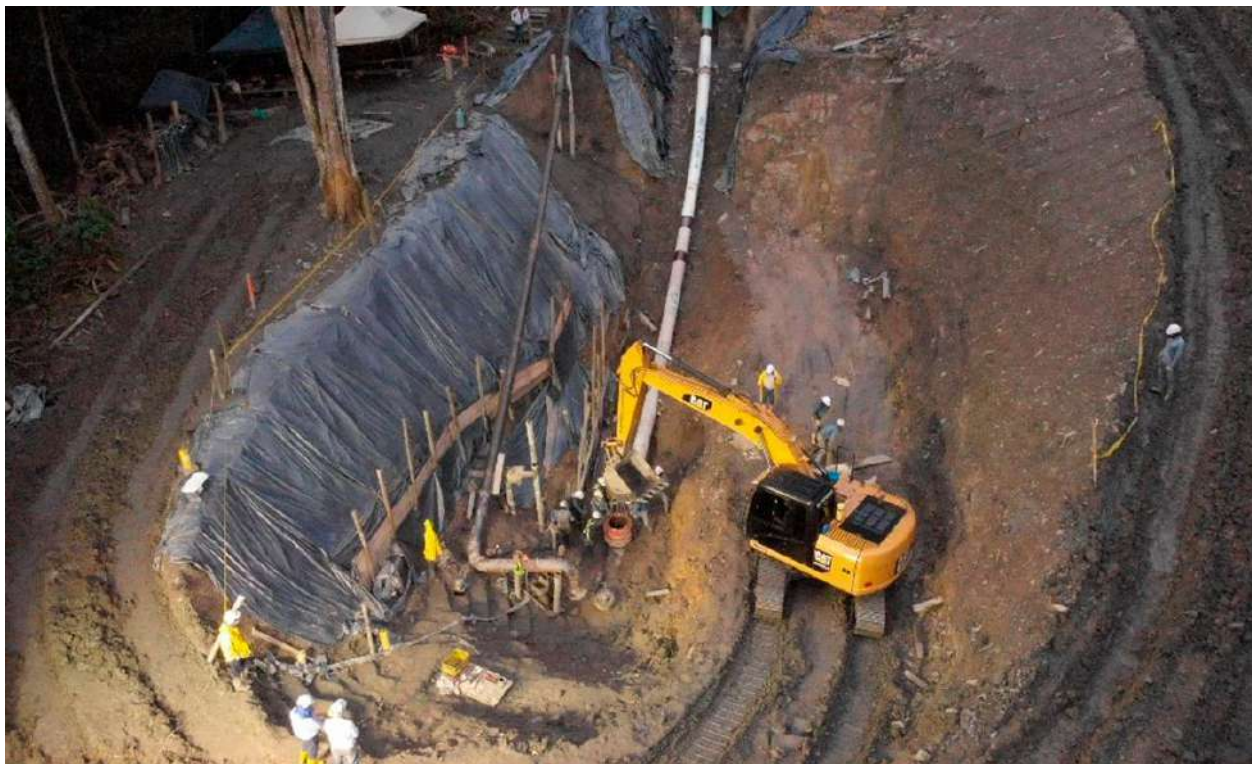
“Otro tema es el de los recursos naturales, especialmente el de la conservación de las fuentes hídricas. Estamos en una zona donde llueve con frecuencia, pero no podemos descuidarnos. Hay que cuidar esos bosques, arborizar y cuidar esas fuentes hídricas”, concluye firme.



132 líderes de 68 juntas de acción comunal aceptaron la invitación de TGI para formarse en gestión comunitaria.

El éxito de una riesgosa maniobra en caliente

Siete daños se presentaron en la tubería del gasoducto Sutamarchán-La Belleza, reportados por medio de una maniobra en caliente para asegurar el suministro de gas para Colombia y la seguridad de los colaboradores y del territorio.



Para la reparación se utilizó la técnica de hot tapping y line stopping, que consiste en cambiar tramos de la tubería instalando un by pass o tubería paralela para mantener el flujo de gas.

Como un hecho histórico, en abril de 2020, a comienzos de la cuarentena obligatoria por la pandemia de Covid-19, tuvimos alertas de daños en siete puntos distintos de un mismo tramo de la infraestructura en los municipios de Santa Sofía (Boyacá), Jesús María y Albania (Santander), exactamente en el gasoducto de Sutamarchán-La Belleza, el cual transporta casi el 90% del gas que mueve TGI.

“Realizamos las inspecciones con herramientas inteligentes, que son transportadas con el mismo flujo de gas que va por las tuberías. Estas funcionan con métodos electromagnéticos y tienen sensores y electrónica de alta tecnología, para detectar defectos y así conocer el estado de nuestros principales ductos”, explica el ingeniero Carlos León, director de Mantenimiento de la Zona Centro Oriente y encargado de la reparación.

“Una vez comenzamos a analizar los reportes, vimos que había siete puntos críticos, en los que había una pérdida en el espesor de la tubería mayor del 80%. Ahí el tubo pierde su capacidad de soportar la presión con la que está siendo transportado el gas y se pueden producir fallas. Teníamos que actuar de inmediato y evitar de esta forma el corte en el suministro del servicio, pero era necesario definir la estrategia revisando los diferentes escenarios posibles y buscando la menor afectación”, afirmó el ingeniero Juan Carlos Hurtado, vicepresidente de Operaciones.

Esta afectación implicaba una reparación en campo de una exigencia, magnitud y simultaneidad que nunca habíamos tratado en TGI, y mucho menos en pleno pico de una pandemia.

A esto se sumó que para junio y julio amenazaba el fenómeno de El Niño, que bajó el nivel de los embalses en los que normalmente producimos la energía eléctrica, por lo cual el suministro de gas entró a apoyar la generación de demanda de las termoeléctricas del país.

Así que gran parte del país tenía electricidad gracias al gas. Un racionamiento hubiera sido desastroso tanto para la rentabilidad financiera de TGI como para el bienestar de millones de hogares, que ya estaban suficientemente afectados por la pandemia.

“Cuando se presenta una situación de este tipo debemos hacer un proceso de análisis y planeación de riesgos de la infraestructura que puede durar hasta 12 meses. En este caso, logramos realizarlo en cuatro meses: el 26 de agosto iniciamos la maniobra en caliente para reparar el gasoducto, un trabajo en simultáneo en los siete puntos en los que detectamos daños y cuatro más que descubrimos durante la intervención”, explica el ingeniero León.

“El compromiso y el liderazgo con el que este equipo han asumido este proyecto de tanta relevancia a nivel operativo demuestra que en TGI somos capaces de asumir grandes retos resaltando siempre nuestros atributos corporativos: Primero la Vida, Desempeño Superior y Conciencia Social”. Ingeniero Carlos León, director de Mantenimiento de la Zona Centro Oriente de TGI

Para la reparación fue utilizada la técnica *hot tapping* y *line stopping*, que consiste en cambiar tramos de la tubería instalando un by pass o tubería paralela para mantener el flujo de gas. La operación le tomó tres días a un equipo de 60 trabajadores que laboraron las 24 horas del día, distribuidos en turnos y ubicados en diferentes puntos de la montaña donde estaba la afectación.

Previo a esta maniobra, tuvieron un arduo trabajo durante varios meses: ingresar maquinaria y tubería por selva espesa a una zona muy pendiente y en una época de mucha lluvia. Incluso, construyeron una vía que no existía para poder llegar hasta la montaña.

“Actuamos con precisión y en el momento oportuno. Así evitamos que pudiera verse afectado uno de los oleoductos más importantes del país, el de Orensa, de 36 pulgadas, y que está a tan solo tres metros de nuestro gasoducto. Este transporta gran parte del crudo desde los Llanos Orientales hasta Coveñas. Y con el río Guayabal cerca, una afectación al oleoducto hubiera sido un daño ambiental irreparable”, afirma León.

Esta maniobra cambió la perspectiva que tenía TGI de realizar las reparaciones en frío, por cuanto aun con todos los riesgos y los elementos en contra, lograron hacer dicha maniobra en caliente, sin suspender el servicio y sin contratiempos desafortunados.

“Esto es algo que hay que estandarizar, para que estemos preparados con una logística y con el abastecimiento de materiales, herramientas y maquinaria requerida, por si llega a presentarse la necesidad de una reparación inmediata en puntos críticos de la operación”, concluye el ingeniero Hurtado.

La fuerza de las mujeres de Cusiana

Con el proyecto Cusiana Fase IV, además de aumentar la capacidad de gas natural transportada desde Casanare hasta el centro de Colombia, llevamos la gasificación a más de 700 viviendas rurales y le dijimos sí a la equidad de género y a mejorar la fuerza laboral de las mujeres de la región.

220 mujeres han hecho realidad este proyecto que aumenta la capacidad de gas natural



transportado desde Casanare hasta el centro de Colombia.

“Las mujeres somos berracas, echadas pa’delante, y lo que nos propongamos lo podemos hacer. Trabajar en Cusiana nos hizo entender que no solo somos buenas para los trabajos de la casa”.

Esta es la voz de Ruth Cricelia Reyes Gerena, una madre cabeza de familia con dos hijos, uno de 15 y otro de dos años. Ruth, que vive en la vereda Santa Lucía del municipio de Florián (Santander), se levanta muy temprano a ordeñar sus vacas y espera a su madre, que cuida a su hijo menor, para salir caminando hasta su trabajo en el proyecto Cusiana, donde lleva a cabo labores de pintura.

Para ella, este trabajo le da la posibilidad de mantener a su familia y ahorrar para pagar los estudios de sus hijos y verlos convertirse en profesionales.

Como Ruth, otras 220 mujeres han hecho realidad este proyecto que aumenta la capacidad de gas natural transportado desde Casanare hasta el centro del país, pasando por los municipios de Florián, Jesús María y Miraflores, y atravesando 146 predios entre Santander y Boyacá.

“Nos sorprendimos al ver la cantidad de mujeres que, por iniciativa propia y sin planearlo, se postularon a los diferentes cargos del proyecto en el Servicio Público de Empleo, incluso para el cargo de obreras”, afirma la ingeniera Cindy Correa, líder del proyecto Cusiana Fase IV, ejecutado por TGI.

Algunos líderes comunitarios expresaron la importancia de ofrecerles oportunidades laborales a estas mujeres, quienes en su mayoría son madres cabeza de familia y les cuesta conseguir un empleo formal, pues casi todas las opciones que ofrece el mercado laboral en la región son para los hombres.

“En TGI decidimos apostarle a la equidad de género brindando la oportunidad a la fuerza laboral femenina, tanto en mano de obra calificada como no calificada”, cuenta Cindy. “El trabajo implicaba mucha fuerza física, pues utilizamos 40 kilómetros de tubería de 30 pulgadas, es decir, 400 toneladas de acero, y se movilizaron más de 3.600 tubos de tres toneladas cada uno. Y las mujeres de la región nos demostraron que no solo tenían la fuerza, sino la voluntad para hacerlo”, agrega la ingeniera.

Además, las condiciones topográficas son difíciles: altas pendientes, zonas inestables, líneas cercanas en servicio con gas o hidrocarburo a altas presiones y la lluvia por el fenómeno de La Niña. Esto dificultó los procesos y afectó el rendimiento, pero ellas demostraron de qué están hechas.

En el proyecto, las mujeres tuvieron cargos como vigías para la seguridad industrial y ambiental, ingenieras, coordinadoras sociales, topógrafas, inspectoras, ayudantes técnicas civiles y ambientales, y obreras que hicieron trabajos de fuerza como excavación manual, mampostería, aprovechamiento forestal, construcción de cruces de tubería, de vías y demolición.

A sus 50 años, Marisol Peña Sanabria, de la vereda Agua Fría del municipio de Jesús María (Santander), desempeña funciones de oficios varios. No tiene una casa propia ni familiares cerca. Por eso, su equipo de trabajo es su hogar, pues se preocupan por su bienestar, porque tenga todo lo necesario y por ayudarle en lo que necesite, así ella no lo pida.

“Me siento orgullosa al responder a una parte de la deuda histórica que se tiene con las mujeres y su proyección laboral. En TGI trabajamos en romper los paradigmas, y las mujeres de Cusiana nos demostraron que se puede”. Cindy Correa, líder del proyecto Cusiana Fase IV

“Por eso, además de realizar mis funciones de desinfección de las camionetas y del personal, ayudo en lo que me necesiten: desde recoger varillas hasta servir tintos. Esta es la mejor manera de mostrarle a TGI lo agradecida que estoy por darme la oportunidad de trabajar”, dice Marisol.

Y hay otras mujeres fuertes, como la líder comunitaria Mary Luz Vargas, quien vive en la vereda Arrayán, municipio de Miraflores (Boyacá). Ella comenzó a estudiar Enfermería y tecnología en Regencia de Farmacia con Énfasis en Seguridad y Salud en el Trabajo, pero solo alcanzó a llegar hasta octavo semestre en su carrera. Y sin haber terminado sus estudios, en Cusiana encontró una oportunidad trabajando por la seguridad y la salud de los empleados.

“Estos son proyectos que no solo generan empleo, sino que les llevan bienestar a las diferentes comunidades”, explica Mary Luz, ya que es común que haya paradigmas como el daño de los suelos, la deforestación, la contaminación de los ríos, así como la imposición, el atropello y la opresión sobre los territorios.

Pero con el apoyo de ella y de los demás líderes comunitarios, fue posible un diálogo entre los alcaldes y los diferentes actores implicados en Cusiana Fase IV para asegurar que todos tuvieran las mismas oportunidades de empleo, que se siguieran todos los protocolos ambientales y de bioseguridad, y para darles la tranquilidad a las comunidades de que este proyecto está generando desarrollo sostenible en la región.

Ahora muchas de estas mujeres están montando sus emprendimientos de agricultura o ganadería, están ahorrando para el estudio de sus hijos, llevando el sustento básico a sus hogares y, a futuro, están pensando en asociarse buscando mejorar las condiciones laborales de las mujeres y dignificar su papel dentro de la sociedad.

GNV, por el camino de la movilidad sostenible





La mayoría de los sectores económicos de Colombia requieren movilizar sus mercancías por el territorio nacional. Una carga que demanda transporte eficiente y de alta calidad, y que encuentra en el gas natural vehicular un aliado para cumplir con esos retos.

En nuestro país, el uso del gas natural vehicular (GNV) es cada vez mayor. Los resultados son claros: Colombia está en el top 10 mundial y en América Latina ocupa el segundo lugar.

Y es que frente a las emisiones que genera un vehículo impulsado por diésel, el gas natural comprimido ofrece disminuciones cercanas al 100% de material particulado de 2.5, reducciones superiores al 75% de dióxido de nitrógeno y entre el 20% y el 30% de dióxido de carbono.

“Durante muchos años, las empresas del sector del gas natural han apoyado a los usuarios finales para que puedan hacer la instalación de los kits de conversión a través de los talleres, y así es como hay más de 600.000 placas convertidas. Además, a partir del 2018, las nuevas tecnologías del transporte que reciben energéticos más limpios empezaron a llegar a Colombia, y se han ido posicionando muy bien. Hoy en día hay más de 3.000 vehículos rodando por nuestras carreteras con tecnología de uso exclusivo de gas natural, con marcas probadas como Sinotruk, Scania, Faw, Kenworth, Fiat, entre otros”, destaca Silvia Fernanda Ordóñez, líder de Urbes y Movilidad de TGI.

La ejecutiva comenta que entre 2018 y 2019 estos avances empezaron a ser parte importante del sistema de transporte masivo de pasajeros de Bogotá TransMilenio, y hoy en día más del 50 % de su flota se impulsa con GNV.

Y las empresas que ofrecen servicios de transporte de carga pesada también están a la vanguardia para ofrecer servicios eficientes, que incluyen vehículos dedicados a GNV porque también las industrias de varios sectores buscan ser más eficientes con soluciones de transporte que no contaminen, y así lograr ser más competitivas.

“Cómo evitar un desastre climático es el último libro de Bill Gates. Ahí dice que todos debemos empezar a trabajar unidos para alcanzar la neutralidad mundial en emisiones de CO2 y de otros gases de efecto invernadero”. Edgardo Espinosa Martínez, vicepresidente comercial de Licitaciones y Contratos de OPL Carga.

Una de estas compañías, pionera y comprometida en hacer la transición de vehículos diésel a automotores dedicados a gas natural, es OPL Carga. “A mediados del 2018 hicimos una prueba controlada con dos tractocamiones que adquirimos de la marca Faw: probamos la tecnología, el rendimiento de los camiones, vimos cómo se comportaban en la geografía colombiana, rutas, clientes y productos. El compromiso fue que si cumplían unos requisitos mínimos que propusimos, ese mismo año compraríamos tres más, y así se hizo”, afirma Edgardo Espinosa Martínez, vicepresidente comercial de Licitaciones y Contratos de OPL Carga.

Hoy esta empresa con 14 años de experiencia tiene una flota de aproximadamente 50 camiones dedicados a GNV, y muy pronto recibirá 15 más. Solo les quedan cinco equipos diésel, que dicen serán reemplazados máximo en un año.

El directivo explica que antes de decidir hacer la transición estuvieron casi año y medio revisando tecnologías disponibles en el mundo y el abastecimiento de gas en Colombia. “Fue un proceso complejo, porque fuimos los primeros en tomar esa tecnología, obviamente, apoyados por las distribuidoras de gas en Colombia: entre ellas están Vanti, Gases de Occidente, Gases del Caribe y Surtigas, que nos facilitaron la revisión del abastecimiento, los precios, que las estaciones pudieran abastecer los vehículos de forma rápida y que los tractocamiones pudieran ingresar en ellas fácilmente porque tienen, aproximadamente, 17 metros de largo”, cuenta.

La flota de OPL Carga incluye minimulas y tractocamiones. Las primeras, diseñadas para transportar contenedores con productos de importación y otros productos, como papel y cartón, del mercado nacional. Las segundas, dedicadas a transportar carga seca, como aceros, carbón, materiales de construcción, cemento empacado, entre otra. “También movemos carga líquida, incluso carga refrigerada. Entonces, estamos repartidos en más del 80% de los sectores económicos del país”, explica el vicepresidente comercial de Licitaciones y Contratos.

El directivo destaca que al adquirir la tecnología GNV han recibido varios beneficios. Para empezar, al comprar estos vehículos, por ser dedicados a gas natural vehicular, están exentos del IVA. Además, y es un valor agregado que dan a sus clientes, sus automotores no están sujetos a las restricciones de movilidad de pico y placa ni tampoco a la restricción ambiental, ya que no son contaminantes.

“Además, los agentes de la cadena del gas natural otorgan unos bonos, recursos que buscan la sustitución del diésel por energéticos de bajas emisiones, como lo es el GNV. Nosotros presentamos unas proyecciones y recibimos unos aportes por vehículo”, comenta Espinosa.

Otro caso de éxito

Teca Transportes presta sus servicios a las industrias de los hidrocarburos, alimentos, materiales para la construcción y materias primas. Desde finales de 2019 esta compañía comenzó a adquirir vehículos dedicados a gas natural que empezaron a circular en enero de 2020.

“Tenemos las mulas de gas, de la marca Scania, dedicadas en dos operaciones de transporte: de cerveza entre Cundinamarca y Boyacá, y de cemento entre Antioquia y Bucaramanga”, explica el gerente administrativo Henry Cárdenas.

Según Naturgas, al terminar 2020 por las vías de Colombia rodaban más de 3.000 vehículos pesados dedicados a GNV.

Al preguntarle sobre las ventajas que ofrece el GNV, el ejecutivo de Teca Transportes menciona que les ha significado ahorrar un 7,5% al comparar el precio del gas frente al del diésel; aunque con este último deben tanquear cada 700 kilómetros y los carros a GNV lo requieren cada 450 kilómetros, hay economía.

“El tema administrativo es mucho menor porque ya no tenemos que controlar a los conductores en los consumos del gas, como sí debíamos hacerlo con el diésel. El gas no lo pueden comercializar como el ACPM. Eso nos ha ayudado mucho administrativamente. Otra ventaja es no tener restricciones de

movilidad en Bogotá, y eso es un valor agregado para el cliente”, explica Henry Cárdenas, también presidente de Fedetranscarga, y agrega que Teca tiene proyectadas nuevas inversiones para seguir en esta línea de la economía y la eficiencia.

Con todo esto, los buenos resultados y el aporte de los colombianos para disminuir los índices de contaminación son evidentes, y para que estos sigan destacándose, “TGI y los otros agentes de la cadena de gas en Colombia, es decir, el productor y los distribuidores de gas, se han unido para impulsar el uso del GNV en el transporte a través de incentivos económicos que facilitan esa decisión al usuario final. Estos están abiertos para usuarios finales, tanto para conversiones, a través de talleres certificados, como en la incorporación de vehículos de flotas dedicadas al gas”, finaliza Silvia Fernanda Ordóñez, líder de Urbes y Movilidad de TGI.

Agua para Guamachito

De la mano de TGI, la comunidad wayú de Hatonuevo, en La Guajira, tiene un nuevo pozo de agua que le permite gozar de ese líquido vital y mejorar su calidad de vida.

Son las 11:00 de la mañana. Un sol inclemente hace que la temperatura esté en 32 grados centígrados sobre Guamachito, La Guajira. Se calcula que esta podría subir hasta los 36 grados. Los días son muy calientes: que a las 8:00 de la mañana los termómetros ya muestren 25 grados es un claro pronóstico.

En medio del calor, los 1.003 pobladores de esta comunidad tienen entre sus pensamientos las actividades relacionadas con el líquido vital para preparar los alimentos, bañarse y refrescarse.

Para conseguir agua hay varias opciones: esperar el carrotanque que pasa por el frente de sus casas, comprarla en botellas o bolsas que venden en las tiendas, o encontrarla tal vez, sin necesidad de pagar, en los pozos profundos, que empezaron a abrirse durante el Gobierno militar del presidente Gustavo Rojas Pinilla, al tiempo que fueron instalados molinos de viento y jagüeyes o reservorios en La Guajira.

El 7 de diciembre del año 2020 terminó la perforación del pozo y el 23 del mismo mes la comunidad pudo sacar el agua por primera vez.

Para llegar a los pozos profundos es necesario caminar varios kilómetros, además de las mujeres estar dispuestas a cargar el peso del líquido, que no tardará mucho en desaparecer al regresar a sus moradas por las necesidades que hay: lavar la ropa, cocinar, asear sus casas, bañar a los niños... Y no alcanzó.

Entonces, es necesario emprender otro viaje para buscar más. La situación hace que el agua sea más valiosa en todo sentido. Y los habitantes de Guamachito lo saben bien, especialmente cuando el pozo que usaban desde hace 32 años se secó.

“Cuando yo era niña, mi mamá, mi abuela, mis hermanas y yo nos levantábamos a las 3:00 de la mañana para ir a buscar el agua. Eran tres horas de camino, ida y regreso, con un burrito para cargar las canecas. Llegábamos corriendo a la casa para bañarnos e irnos al colegio. Pero en el año 2018 el pozo se secó”. Así recuerda Yesenia Plaza Ipuana sus días de infancia en el mismo municipio donde ahora es líder y vocera de su comunidad indígena.

Por eso, en el año 2020, en medio de la pandemia de Covid-19, y después de dos años de insistir, lograron hacer realidad un nuevo pozo profundo que los pudiera abastecer de agua gracias al apoyo de TGI.

“Ya teníamos el estudio listo que hizo la compañía con el geólogo. Fue una lucha de más de dos años, pero se logró. El permiso lo tramitó el alcalde y creíamos que iba a ser más rápido, pero, después de

un mes, no pasaba nada. Por eso tuvimos que llamar a Corpoguajira para que nos ayudaran a agilizar el proceso, pues en la comunidad había mucha sequía y la comunidad estaba pasando trabajos. A los tres días obtuvimos el permiso”, agrega Yesenia.

Un trabajo que habían calculado hacer en 15 días, tardó 45 porque encontraron muchas rocas. “El agua estaba cerca, no estaba tan profunda, a solo 150 metros de profundidad, pero las lajas que se encontraron en el camino dañaron varios piñones de la maquinaria. Gracias a Dios se logró romper esa roca, se encontró el acuífero y podemos usar el agua para refrescarnos y para lavar”, cuenta emocionada Yesenia.

Así vivimos la pandemia en TGI

En marzo del año 2020, el Grupo Energía Bogotá, del cual formamos parte, creó la Gerencia Covid para proteger la salud de los colaboradores y las comunidades en los territorios, sin dejar de prestar nuestros servicios ni un solo día.

Pensando en la protección de la vida, en la continuidad del negocio y en poder ayudar a las comunidades en los territorios de los 18 departamentos en los que TGI tiene su infraestructura, en marzo del año 2020 pusimos en marcha el Plan de Atención, Recuperación, Reactivación y Estabilización frente a la pandemia.

“Entendimos que la vida está primero que cualquier otra cosa, que nuestro activo más preciado son los colaboradores y que sin ellos el negocio no puede continuar. Todo esto siendo fieles a nuestro atributo cultural Primero la Vida”, afirma Ángela Rodríguez, gerente del Covid-19.

De la pandemia también aprendimos que la salud es integral: “Ahora, en el acompañamiento a nuestros colaboradores estamos incluyendo otros riesgos para analizar, como el psicosocial y el emocional, porque tenemos compañeros que perdieron familiares y estamos creando redes de apoyo para sentirnos cerca, aun estando en la virtualidad”, añade.

“También aprendimos a que salimos adelante si nos unimos como equipo, a repensarnos como compañía y a acercarnos aun en la distancia, a ser resilientes y generar consciencia entre nuestros colaboradores sobre el cuidado”, comenta la gerente.


Así viven los colaboradores de TGI la pandemia, desde casa o en la operación:

Desde casa

Para cuidar la vida de los colaboradores y sus familias, el 16 de marzo tomamos una decisión temprana y muy sensata: aproximadamente el 80% de los colaboradores de la compañía comenzaron con la modalidad de teletrabajo desde sus casas.

Con la herramienta tecnológica VidaRep, desarrollada en GEB, los colaboradores y contratistas pueden registrar signos y síntomas. Las 24 horas del día, incluso en fines de semana y festivos, hay seguimiento en tiempo real para actuar lo más rápido posible y tomar las mejores decisiones.

Esto implicó un gran reto y también una nueva forma de vida: “Me encantó trabajar desde casa. Así pude ver día a día a mi hijo en sus actividades del colegio. Por supuesto, hace falta de vez en cuando



irse a tomar un cafecito con los compañeros. Pero el teletrabajo nos permitió reducir tiempos de desplazamiento, priorizar a qué reuniones asistíamos. Además, la empresa nos envió de la oficina todo lo necesario para trabajar: escritorio, doble pantalla, ventilador y silla”, comenta María Alexandra Bejarano, profesional de la Gerencia de Integridad y Confiabilidad.

En abril de 2020, esta joven y dinámica trabajadora de TGI y su familia resultaron contagiados por el virus: “Al principio no reporté los síntomas por miedo. Pero a los pocos días mi esposo no podía respirar bien y fue internado en la UCI un jueves. Ese mismo día entró también mi suegro a cuidados intensivos y falleció, mientras mi esposo estaba inconsciente”, relata María Alexandra.

“Cuando levanté la mano y pedí ayuda, fue sorprendente la calidez de todos. El apoyo de TGI me permitió manejar ese momento de la mejor manera y tener un espacio para dedicarme totalmente a mi familia y a la recuperación de mi esposo”, agrega.

Desde la operación

El primer caso de contagio dentro de la operación ocurrió el 3 de septiembre, cuando nos reportaron que había dos personas positivas, familiares de un contratista de la firma Inemec, que desarrolla un proyecto en Hatonuevo, La Guajira. De inmediato hicimos el cerco epidemiológico y analizamos los últimos contactos estrechos de los contagiados.

“La posibilidad de tener un brote era inminente: por eso frenamos las labores y tomamos pruebas a todo el personal. En total se contagiaron 26 personas del primer frente de trabajo. Todas ellas fueron puestas en aislamiento para prevenir el contagio en el resto de la comunidad indígena wayú”, cuenta Jhon Carrillo, profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de TGI.

Logramos contener el brote sin mayores complicaciones de salud para los trabajadores, a quienes les hicimos un seguimiento diario con los equipos médicos de la compañía y del contratista. Además, con la ayuda del secretario de Salud del municipio y el jefe del cabildo indígena, extremamos las medidas y seguimos al pie de la letra el aislamiento.

Tras ese hecho, hicimos una evaluación de campo, una visita a la obra, para revisar las medidas de bioseguridad y los protocolos de desinfección del personal. Además, practicamos pruebas tipo PCR para asegurarnos de que los trabajadores estaban libres del virus para reintegrarse a sus labores.