



06 SER EL MEJOR EMPLEADOR DE LA INDUSTRIA

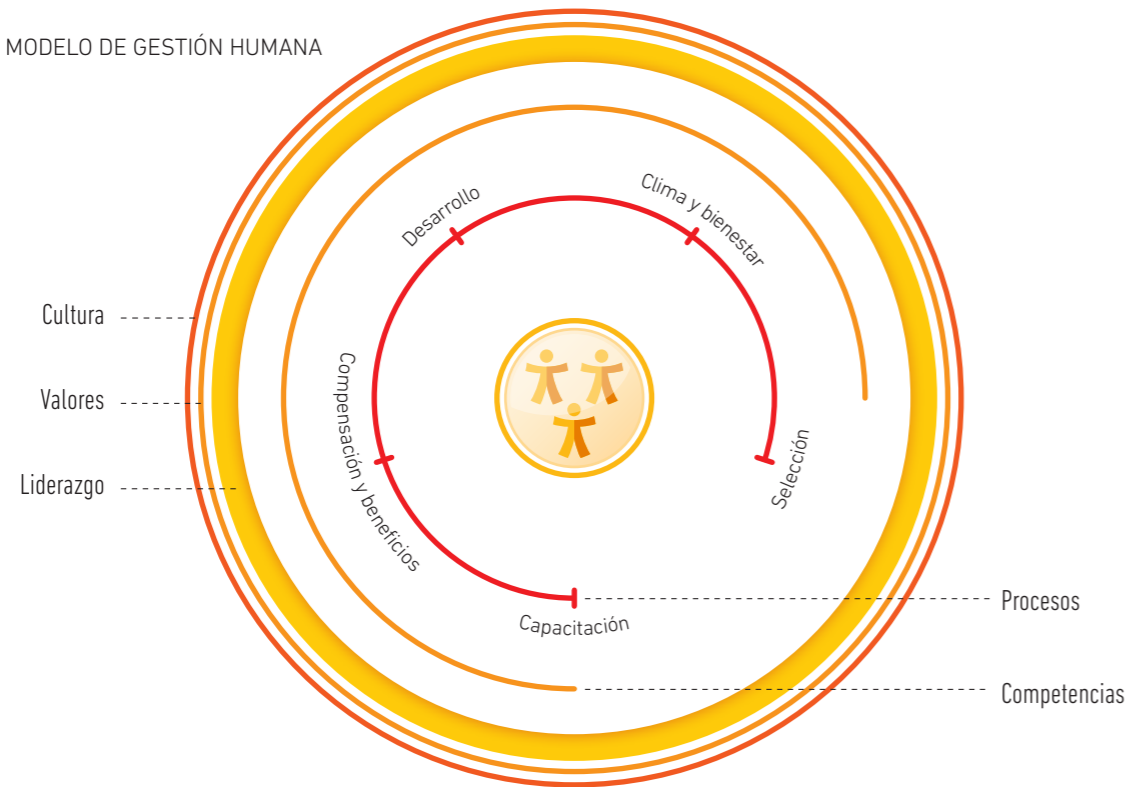
.....

Buscamos atraer, desarrollar y retener talento de clase mundial con un clima y una cultura de inclusividad, pertenencia, orgullo y bienestar, coherentes con el logro de nuestras metas; todo esto en un ambiente sano y seguro que garantice la integridad física y mental de las personas de la organización.

Nuestra estrategia frente a este compromiso se enfoca en la inclusión de conceptos como: competencias, planes de desarrollo, organización basada en el liderazgo, compensación flexible, entre otros, enmarcados en un modelo integral de gestión humana donde el eje central es el empleado.

SELECCIONAMOS Y CONTRATAMOS A LOS MEJORES

6.1 MODELO DE GESTIÓN HUMANA



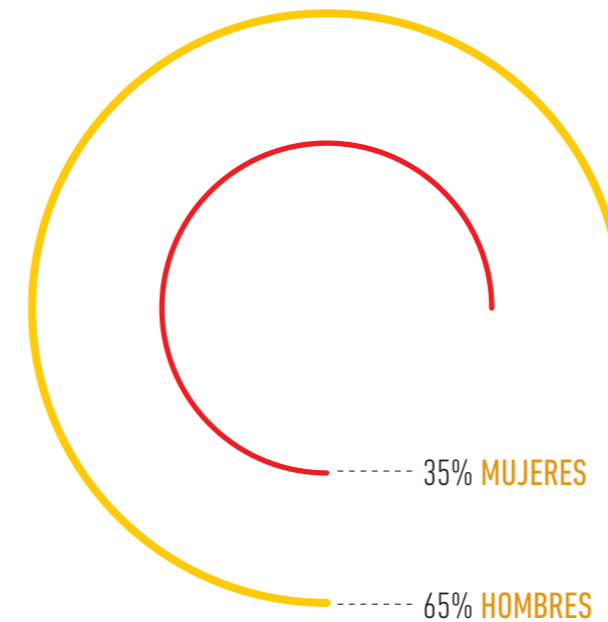
Necesitamos contar con la gente correcta para el puesto correcto. Para esto, revisamos y redefinimos las descripciones de cargo a lo largo de la organización, logrando actualizar el 95% de ellas.

En la actualidad nos encontramos desarrollando un programa de planificación de personal para prever las necesidades que la operación presenta y generar estrategias para atraer un mayor volumen de personal

externo. Internamente estamos desarrollando un programa de ascenso y cambio de cargo que nos ayudará a generar semilleros y formar personal para los cargos de mayor demanda y cuya oferta afuera es limitada.

Si bien el concepto de diversidad se está comenzando a incluir también dentro de nuestra cultura, sin un planteamiento específico aún (reto para 2011-2012), es algo que se viene dando de manera espontánea, dentro de una cultura inclusiva y no discriminatoria. Lo más importante es encontrar ya sea interna o externamente las personas idóneas para trabajar y brindarles lo mejor de nosotros, sin importar edad, sexo, raza, entre otros. Además, brindamos oportunidades de desarrollo inter-

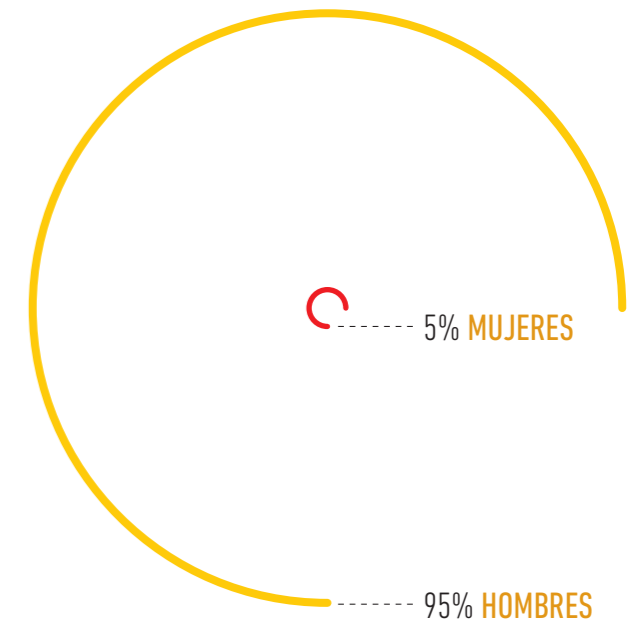
6.2 PORCENTAJE EN CARGOS ADMINISTRATIVOS



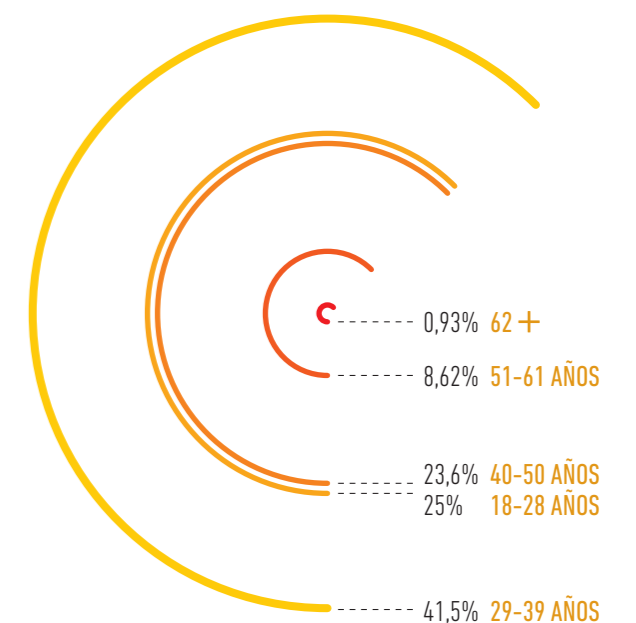
no para todos y nos guiamos por características como: competencias, potencial e interés.

Para brindar las mejores condiciones al momento de ingresar a la organización, ofrecemos al 100% del personal *staff* contratos a término indefinido. En Independence estamos convencidos que parte de la identidad que podemos generar como compañía es buscar estrategias que nos permitan disminuir los índices de rotación y lograr un clima organizacional favorable, ofreciendo un contrato estable con las condiciones apropiadas que genere beneficios y que marque diferencias y bienestar a nuestros empleados.

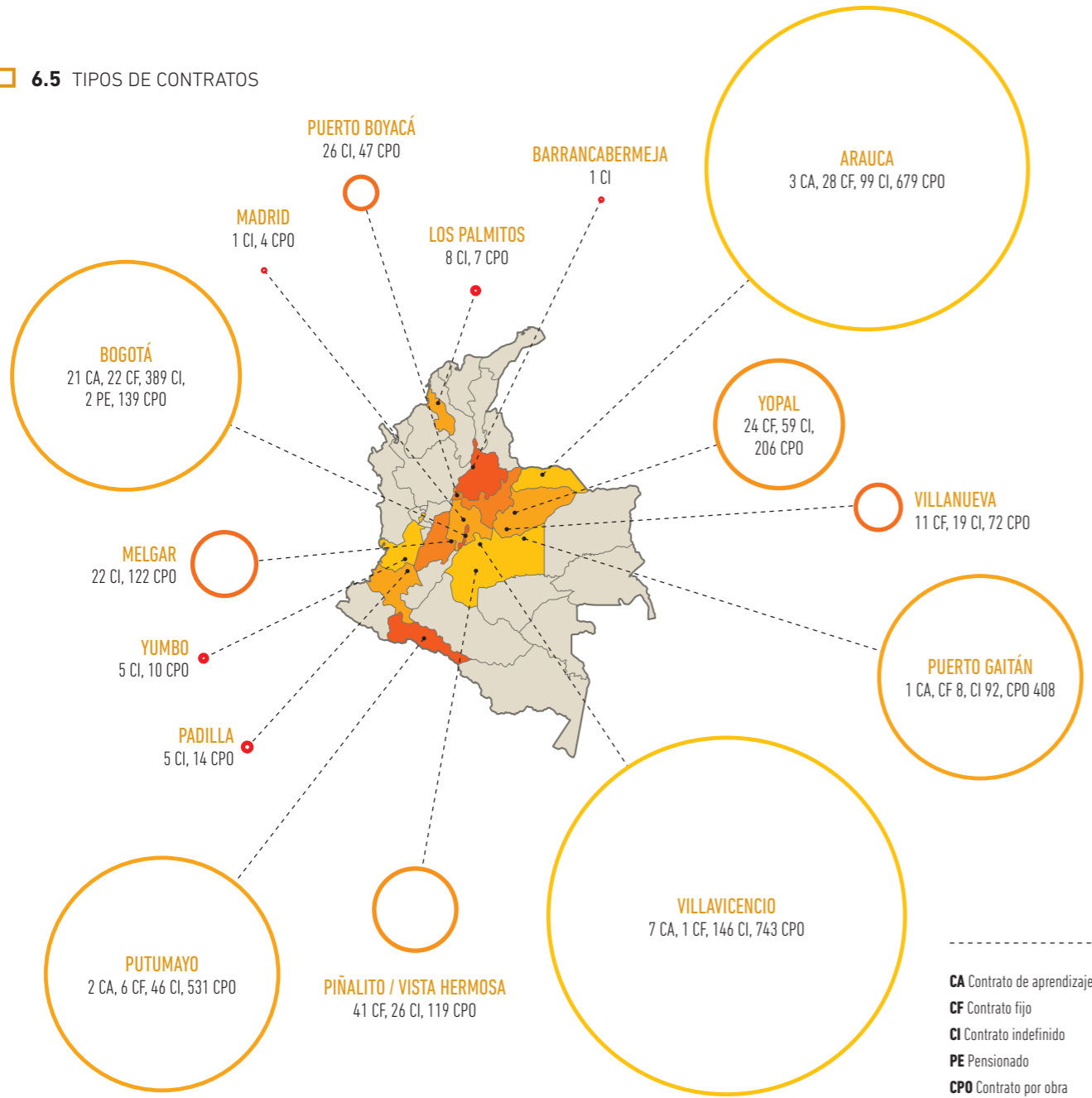
6.3 PORCENTAJE DE POBLACIÓN



6.4 RANGO DE EDADES



6.5 TIPOS DE CONTRATOS



Promovemos la contratación de personal local, sobre todo a nivel de mano de obra no calificada (MONC). Destacamos la zona de Arauca en la cual el 100% del personal contratado para todos los cargos, es decir de mano de obra calificada (MOC) y no calificada (MONC), es de la comunidad araucana.

Todo el personal contratado ha pasado previamente por un proceso de evaluación tanto técnico como de

varias entrevistas, que busca garantizar al máximo el cumplimiento del perfil de los candidatos con los requisitos previamente definidos. Este es un proceso que se encuentra en mejora continua y que buscamos fortalecer cada vez más a través de los programas de desarrollo y capacitación que se presentan a continuación. Es nuestra principal herramienta para identificar a la gente y sus competencias en el futuro de la organización.

EMPLEAMOS LOCALMENTE



Alineamos nuestras convocatorias y procesos de selección con los acuerdos vigentes de las comunidades y las operadoras. Seguimos las siguientes pautas con relación a la generación de oportunidades laborales.

Todos los procesos de contratación deberán cumplir con los siguientes requisitos de contratación:

- 01 Se empleará el 100% de la mano de obra no calificada de las comunidades del área de influencia del proyecto.
- 02 Se dará oportunidad de trabajo calificado a las comunidades del área de influencia de la operación, para que quienes cumplan con los requisitos de experiencia y conocimientos necesarios puedan ser contratados.
- 03 Independence basará su proceso de selección en las listas de MOC y MONC que proporcionen las organizaciones sociales reconocidas oficialmente por la operadora. Siempre se garantizará que se agoten las fuentes necesarias para la contratación de mano de obra local.
- 04 Se brindarán oportunidades de empleo sin distinción de género.
- 05 Se evaluará el desempeño de Mano de Obra Calificada MOC y Mano de Obra No Calificada MONC para alimentar nuestro programa de ascensos y suministrar esta información a las operadoras para futuras contrataciones.

PROMOVEMOS EL DESARROLLO DE NUESTROS EMPLEADOS

6.5 MODELO DE ETAPAS DE CONTRIBUCIÓN



6.6 NUESTRAS COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES



+ Esperamos finalizar su implementación en 2011.

PROGRAMA DE LÍDERES INDEPENDENCE

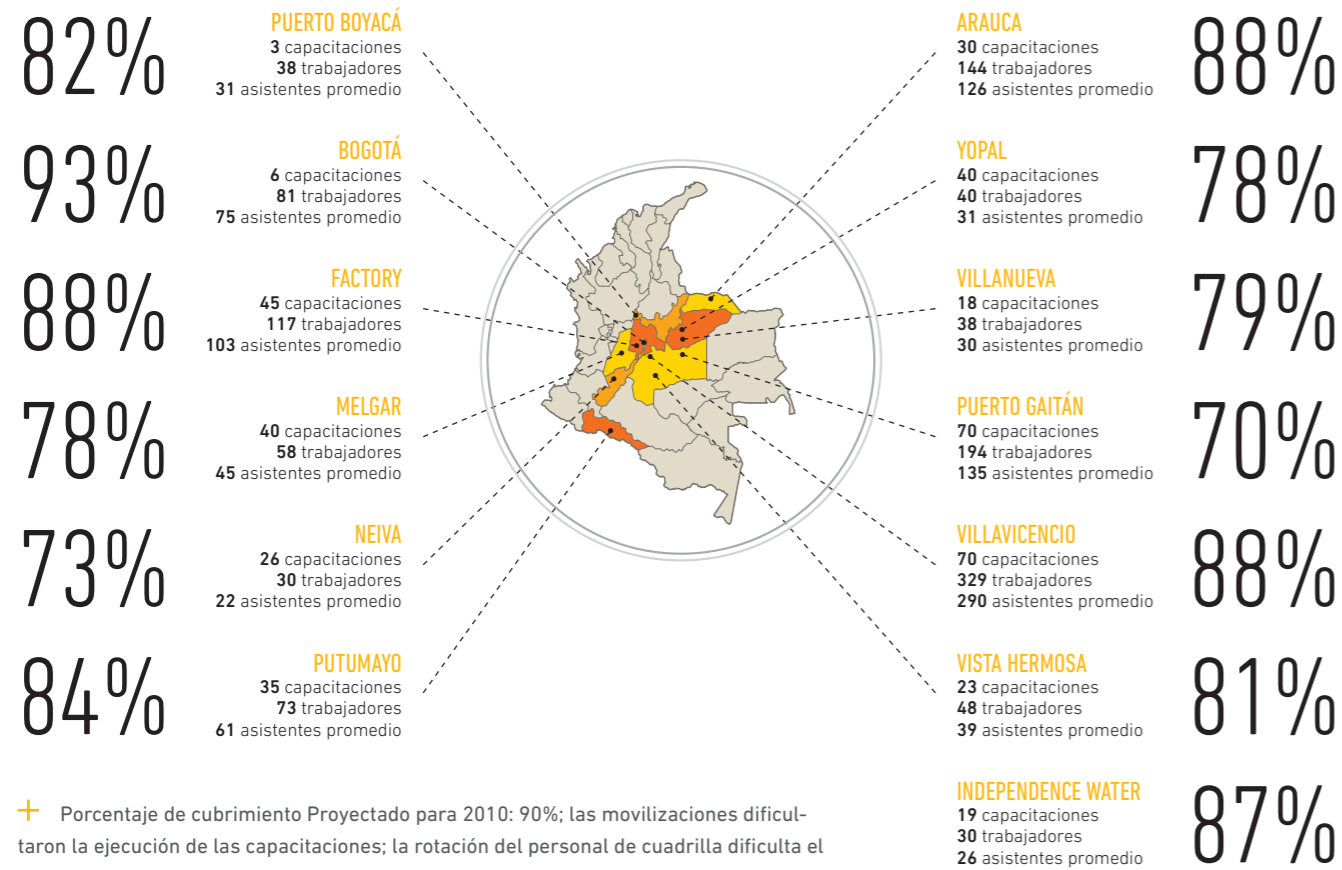


El programa, definido en módulos que se desarrollan de manera progresiva en el tiempo, arrancó con un grupo de 90 líderes seleccionados bajo criterios como: nivel dentro de la compañía, su contribución general e impacto desde su rol y área, y rol con personal a cargo.

Estos líderes fueron formados en temas como comunicaciones, gerencia o manejo de proyectos, desarrollo del talento y *coaching* individual. Este grupo continuará su formación durante 2011 y esperamos llegar a una cobertura de 253 líderes aproximadamente.

APRENDEMOS JUNTOS

6.7 PORCENTAJE DE ASISTENCIA A CAPACITACIONES



Para Independence la capacitación del recurso humano es de vital importancia porque contribuye al desarrollo personal y profesional de los individuos, a la vez que redunda en beneficios para la empresa y da respuesta a los requerimientos de nuestros clientes.

Anualmente diseñamos una matriz de capacitación con la que se administran todos los programas y actividades de entrenamiento que se definen con cada una de las áreas. Para nosotros es motivo de orgullo y tranquilidad ver reflejado en los resultados de desempeño de nuestra gente el impacto que esto genera.

Este año se desarrollaron y llevaron a cabo 11 programas de gestión de habilidades y formación continua, adicionales a los temas y capacitaciones requeridos para áreas como HSEQ y operativa, cuyos resultados son expuestos en los capítulos de seguridad y medio ambiente (ver capítulos). Estos programas se enfocan en dos categorías particulares: técnica y administrativa/estratégica.

LO DICEN ELLOS



Durante 2010, Independence formó y graduó con título técnico a 34 colaboradores entre Supervisores y Jefes de Equipo, a través de un convenio con Coinspetrol en Villavicencio.

"Cuando ingresé a Independence, aproveché todas las oportunidades que veía para aprender. Cuando era obrero de patio aprendí a manejar grúa, carromacho; era muy activo y me gustaba aprender de todo. Yo ingresé como obrero, y como estaba en varias cosas, cuando liquidaban el personal yo nunca salía, me tenían en cuenta para celador y oficios varios. Pero la empresa nunca me liquidó, siempre me ocupaba en algo".

ALEXANDER LASSO HERNÁNDEZ

Jefe de Equipo (13 años en Independence).

"Ingresé como ayudante de oficios varios. Me dieron la oportunidad como cuñero en los equipos de perforación y a los dos años pasé a encuellador. Estando como encuellador ascendí a maquinista en Maní, Casanare. Hace cinco años estoy en el Meta como Supervisor y hace un año me ascendieron como Jefe de Equipo. Independence es todo para mí, es mi segunda casa y nunca me ha dejado desprotegido".

ORLANDO SÁENZ

Jefe de Equipo (26 años en Independence).

CONTAMOS CON COMPENSACIONES Y BENEFICIOS PARA NUESTROS EMPLEADOS

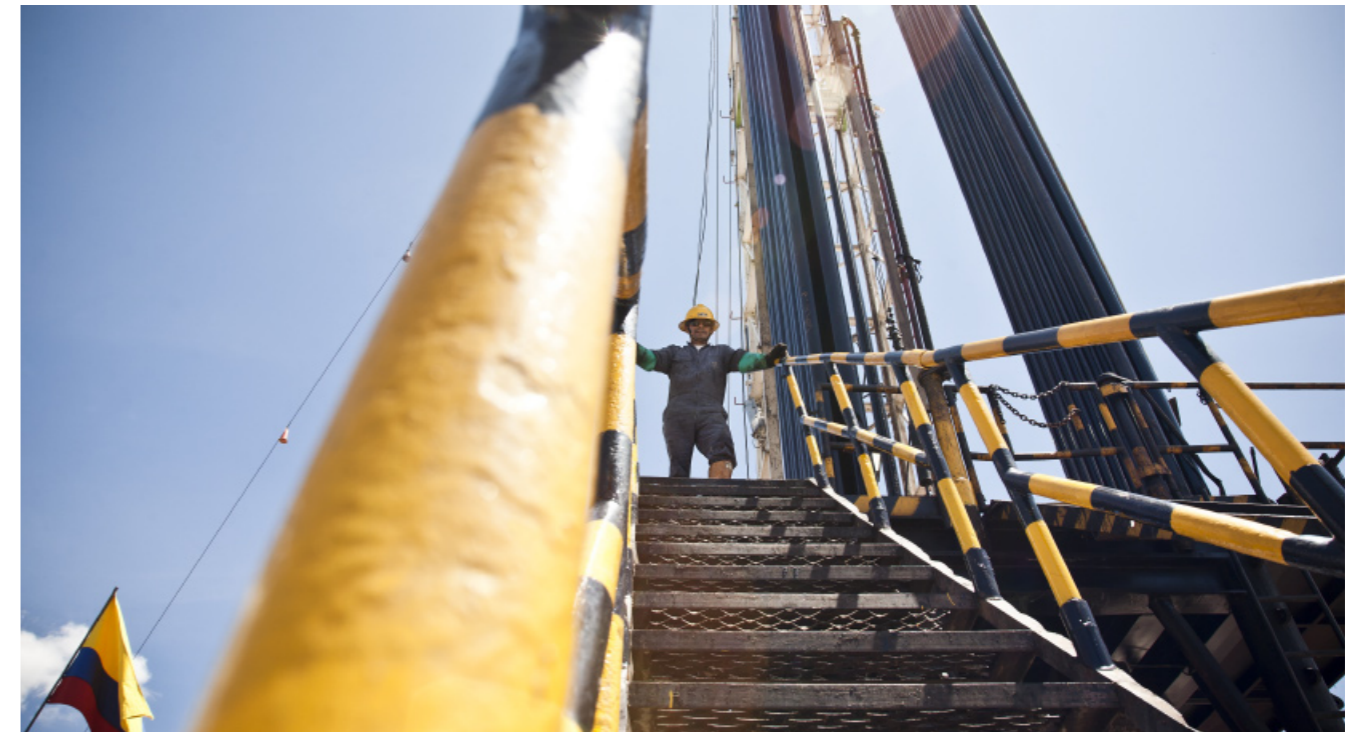


"Inicié como obrero de patio en el área de Apiay, Villavicencio. Mi proceso de crecimiento ha sido de acuerdo a mis aspiraciones en la empresa.

Inicié participando de manera activa en las charlas y capacitaciones que siempre ofrece la organización, tanto en temas operativos como de seguridad en el trabajo. Poco a poco fui adquiriendo más conocimientos y destrezas que me permitieron ir ascendiendo en los diferentes cargos: de obrero, cuñero, encuallador, maquinista supervisor y ahora Jefe de Equipo".

ECCEHOMO BURGOS

Jefe de Equipo (17 años en Independence).



Este año nuestro trabajo en torno a la compensación consistió en:

01 Realizar un estudio de mercado tanto del sector de petróleos como del mercado general. Con este estudio lo que buscamos es generar mayor equidad interna y ser competitivos dentro del mercado específico.

02 Diseñar un sistema de compensación flexible, el cual se está implementando de manera gradual por líneas de cargos. Para ello se estableció de manera voluntaria que las personas seleccionadas para tal fin pudieran escoger dentro de una plantilla de compensación compuesta por:

- Auxilio de alimentación
- Auxilio de gasolina
- Auxilio educativo
- Auxilio de vivienda
- Leasing de vehículo
- Aportes a pensión voluntaria
- Aporte a cuentas AFC

03 Diseñar un sistema de compensación variable, inicialmente para los cargos estratégicos de la empresa, con el fin de retribuir con un ingreso adicional, el esfuerzo por el cumplimiento de objetivos globales de la organización.

LO DICEN ELLOS



"Mis sueños se han convertido en realidad y también los sueños de mi familia como su progreso".

RICARDO DUARTE

Supervisor.

"Me siento orgulloso de trabajar en esta empresa y sólo tengo sentimientos de gratitud, porque también mi hijo trabaja en Independence".

ORLANDO SÁENZ

Jefe de Equipo (26 años en Independence).

"Durante el tiempo que he trabajado en Independence he podido notar las buenas condiciones laborales que ofrece la empresa y que me han permitido desempeñarme óptimamente en la labor que inicialmente fui contratado, en mi crecimiento laboral que me ha llevado hoy día a ser técnico en *workover* y perforación de esta empresa. Es mi deseo agradecerles todo el apoyo que me han brindado, así como de reconocer el alto nivel profesional, calidad humana, mística y entusiasmo de todos los trabajadores con los que he compartido mi crecimiento profesional y personal".

RICARDO DUARTE

Supervisor.

RETOS

2011

- **Diseñar e implementar** el programa de bienestar para promover el balance vida laboral/vida personal- familiar.
- **Proponer** escenarios de comunicación de doble vía con empleados.
- **Crear** el fondo de empleados.
- **Estructurar y poner en marcha** la Universidad Independence.
- **Definir** el programa de retención de empleados y su alcance dentro de la organización.
- **Definir e implementar** un Sistema de Gestión del Desempeño y Desarrollo.
- **Realizar** un análisis de qué hacen otras empresas en la industria para mejorar la huella social.
- **Medir** el clima organizacional.
- **Fortalecer** la cultura organizacional para lograr una mayor diferenciación como compañía y mayor afiliación por parte de nuestros empleados.
- **Enlazar** todos nuestros procesos a la luz de las competencias corporativas y funcionales y llevarlo a todos los niveles de la organización.

2012 +

- **Implementar** el proceso People Review & Sucesion Plan para la identificación de potencial en nuestros empleados.
- **Estructurar** planes de carrera a la luz de la estructura organizacional y programas de desarrollo.
- **Identificar** oportunidades para promocionar la diversidad.