



Definiciones Midstream

Para: Maria Fernanda Tamayo Florez – Directora Talento Humano Ocesa
Paola Alejandra Celis Chaustre – Gerente Talento Humano ODL

De: Pilar Marulanda – Vicepresidente de Talento Humano de Cenit Transporte y Logística de Hidrocarburos (Cenit)

Fecha: 11 de febrero de 2022

Estimados miembros de la RAR de Talento Humano y Excelencia Empresarial Midstream.

Como es de su conocimiento, en el marco de las actividades consolidadas en el Modelo de Gobierno Corporativo y el modelo de relacionamiento con las compañías del segmento de transporte, se instituyó nuestra Reunión de Alineación y Relacionamiento de Talento Humano y Excelencia Empresarial (RAR de TH) que ha venido sesionando durante el año 2021 de acuerdo con lo planeado.

Como un primer logro de esta RAR, nos hemos alineado como Midstream para tener un único conjunto de criterios y lineamientos para los procesos de selección. Este, es el resultado de las mesas de trabajo y la construcción conjunta para contar con un marco de referencia único y que contempla las particularidades de cada una de las compañías, Ocesa, ODL, Bicentenario, ODC y Cenit.

Por tal motivo, adjunto enviamos la Guía de Selección establecida y las definiciones complementarias, que, como objeto de la revisión y alineación fueron discutidas en las mesas de trabajo y llevaron a mayor profundización, para que puedan avanzar en su respectiva estandarización en sus compañías, oficializando el primer logro de tener criterios únicos en el Midstream. Les agradecemos compartirnos sus nuevas guías estandarizadas y aprobadas antes del 10 de marzo del presente año.

Agradecemos a las personas que hacen parte de esta construcción y esperamos seguir contando con su activa participación en estos espacios.

Atentamente,

DocuSigned by:
Pilar Marulanda Sanchez

EB7F160F3FEE43F...

PILAR MARULANDA SÁNCHEZ
Vicepresidente de Talento Humano

CC Alexander Cadena – Presidente Ocesa
Alejandro Pinzon – Presidente ODL



DEFIICIONES COMPLEMENTARIAS PUNTUALIZADAS EN LAS MESAS DE TRABAJO

Respecto del uso y publicación en el servicio público de empleo. Las publicaciones en el servicio público de empleo, y demás actividades del proceso se apalanca de las herramientas de que dispone cada compañía para realizar las actividades contenidas en este.

Por consiguiente, si existen herramientas que apalancen actividades en los procesos, y que a su vez den cumplimiento a la normativa exigida, es viable dar el uso correspondiente.

Respecto de la participación de mujeres en las ternas finalistas. Para nosotros el papel que cumple la mujer en la sociedad tiene es fundamental, por consiguiente, impulsamos su participación y el fortalecimiento de su rol en la industria. En el proceso de selección se propone asegurar la participación de al menos una mujer en las ternas de finalistas para cargos de liderazgo, toda vez que las mujeres que participen demuestren cumplir con las competencias y perfil requeridos.

Es necesario asegurar esto a través de la correcta ejecución de los controles del proceso, asegurando el cumplimiento del código de ética de cada compañía, su transparencia, igualdad de condiciones y meritocracia. Por consiguiente, la empresa debe definir mecanismos de evaluación que lo posibiliten.

Respecto de la participación de personas que prestan servicios en misión temporal en los procesos de selección.

Es necesario asegurar esto a través de la correcta ejecución de los controles del proceso, asegurando el cumplimiento del código de ética de cada compañía, su transparencia, igualdad de condiciones y meritocracia. Por consiguiente, la empresa debe definir mecanismos de evaluación que lo posibiliten.