





EMPLEADOS

Nuestro compromiso con los empleados: crear un ámbito laboral motivador, justo y gratificante sin discriminación y con las condiciones y oportunidades para promover el crecimiento de todos nuestros empleados, quienes tienen una posibilidad de participar en el éxito de la Compañía, y la oportunidad de contribuir y crecer.



100%

de los empleados tienen participación accionaria.



0,9%

fue la tasa de rotación voluntaria en 2020.



95%

de nuestros empleados recibieron formación y capacitación.



29%

de nuestros empleados asumieron nuevos roles y responsabilidades.



42%

de los miembros del Equipo Directivo son mujeres.



100%

empleados tomaron permiso parental y regresaron a sus cargos: 45% hombres y 55% mujeres.



437

son empleados directos que forman parte de nuestro equipo de trabajo.



34%

de los empleados de nuestro equipo son mujeres.

Nuestros empleados

Equidad, inclusión y diversidad

Compensaciones y beneficios

Capacitación y formación

Gestión del desempeño

Acuerdos sindicales

Retos para el futuro



Contribución a los ODS

2020: un año en el que la cultura y las personas fueron la clave para seguir creciendo

Mantener a nuestros empleados alineados, motivados, capacitados, conectados, sanos y seguros. Ese fue nuestro gran logro en el año en que nos enfrentamos a diferentes retos: la pandemia del COVID-19, la virtualidad, la integración de una nueva compañía y la actualización de nuestro Modelo de Negocios.



Desde Personas, en nuestro rol de aliados estratégicos y transversales de todas las áreas de la Compañía, nos articulamos a los diferentes equipos para implementar acciones orientadas a los empleados y a sus familias.

El primero de nuestros retos fue integrarnos al Equipo de Manejo de Crisis (Comité COVID-19), que tuvo como objetivo implementar medidas de prevención, mitigación y atención en línea con las recomendaciones de organismos internacionales y de las autoridades nacionales y locales de los países donde tenemos operaciones.

Con este foco, nos centramos en que nuestros empleados se adaptaran a un nuevo modelo de trabajo, y que así mantuvieran viva la Cultura GeoPark desde sus casas o desde los lugares de operación, siempre teniendo como prioridad la salud, el bienestar y su calidad de vida y la de sus familias.

Con este propósito, pusimos a disposición de nuestros empleados diferentes herramientas tecnológicas y de comunicación que nos permitieran llevar mensajes de cuidado, prevención y salud. También incentivamos a los equipos a participar en espacios virtuales que organizamos para promover la actividad física, programas de nutrición, inteligencia emocional, higiene del sueño y hábitos para trabajar en casa.



Adicionalmente, transformamos nuestro programa de formación “Aprendamos con GeoPark” desarrollando nuevos contenidos que fueron propuestos y dictados por nuestros empleados aprovechando las ventajas de la virtualidad para compartir y transferir conocimientos entre nuestros equipos.

Junto con el Equipo Directivo decidimos invitar a toda la Compañía a la Reunión Semanal de Operaciones. En esta no solo comentamos los temas importantes de cada activo y operación, sino también los de cada área de la Compañía, y profundizamos en proyectos y temas que son relevantes para los empleados. La apertura de este espacio fue de gran impacto porque permitió intensificar la comunicación en tiempos de incertidumbre e integrar a todas las personas de la Compañía.

Otro de los grandes retos que enfrentamos en 2020 fue el proceso de integración de la empresa Amerisur, cuyo portafolio de activos está en la cuenca Putumayo y la cuenca Llanos, en Colombia. La exitosa estrategia de integración de los equipos de GeoPark y Amerisur nos permitió culminar el año asegurando la continuidad del negocio, la promoción y preservación de la Cultura GeoPark y, más relevante aún, la integración de un nuevo grupo de empleados experimentados y dedicados a nuestro equipo de trabajo.

La actualización de nuestro Modelo de Negocios promovió un cambio organizacional dirigido a diseñar una estructura más eficiente que nos sirviera para buscar sinergias, identificar nuevos líderes y generar oportunidades de crecimiento a más personas en la Compañía. Esta nueva estructura ha favorecido la generación de confianza y autonomía, así como el empoderamiento en el propio liderazgo de cada uno de los empleados.

Desde Personas, trabajando en equipo con otras áreas de la Compañía, lideramos este importante cambio para que nuestra gente pudiera seguir avanzando en nuestro propósito fundamental: Crear Valor y Retribuir.

■ En un año tan complejo y particular como 2020, todo el reconocimiento es para nuestra gente: **gracias a su esfuerzo, confianza en GeoPark y capacidad para trabajar en equipo**, nuestros empleados lograron adaptarse a los desafíos del entorno demostrando fortaleza, resiliencia y liderazgo.



■ Escanee el código para ver el video “En GeoPark nuestros corazones laten más cerca”.

Nuestro compromiso con los empleados

(103-1) En GeoPark creemos que las personas son la clave para nuestro crecimiento a largo plazo y hemos tenido éxito en atraer y formar uno de los mejores equipos operativos y profesionales de la industria del petróleo y el gas en la región, con una variedad y profundidad de experiencias y conocimiento que superan a la mayoría de las empresas de su envergadura.



Los empleados participaron en diferentes espacios de integración, entre los que se destacan 45 desayunos con el Equipo Directivo (365 asistentes); GeoCarnaval, evento de fin de año (más de 400 participantes); Aniversario de GeoPark, “Compartamos” virtuales enfocados en integrarnos y conocer las historias de vida de algunos empleados (30 espacios convocados); y Semana GeoFit, entre otros eventos.

(103-2)(103-3) Buscamos crear un ámbito laboral justo, sin discriminación y con las condiciones y oportunidades para promover el crecimiento de todos los empleados. Ofrecemos una remuneración justa y equitativa, con los mejores beneficios para nuestra gente y sus familias, y un plan de participación accionaria que hace parte del éxito de la Compañía a todos los empleados.

El desarrollo de programas de capacitación y formación, el impulso del proceso de gestión del desempeño, el respeto por el derecho a la libre asociación y la negociación colectiva, y el compromiso con la diversidad, la igualdad y la inclusión son los pilares fundamentales que contribuyen, de manera permanente, a lograr un ambiente de trabajo motivador, desafiante y gratificante para todos los empleados.

2020 fue un año que nos exigió mantener unida y motivada a nuestra gente. Llevamos a cabo acciones para mantenernos cerca y seguir conectados, mientras protegíamos la salud física y mental de nuestros empleados y promovíamos su bienestar y el de sus familias, brindándoles soporte para superar las dificultades que trajo consigo la pandemia.

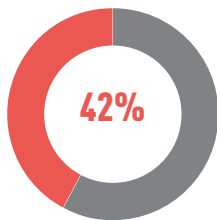
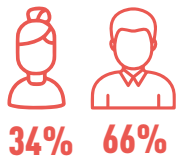
NUESTROS EMPLEADOS

Estamos convencidos de que nuestra gente es la base que sostiene a la Compañía y que la impulsa a seguir creciendo y consolidándose a largo plazo. Estamos orgullosos de contar con programas innovadores que nos ayudan a brindar oportunidades de desarrollo y crecimiento para todos nuestros empleados y que son competitivos para atraer el mejor talento.

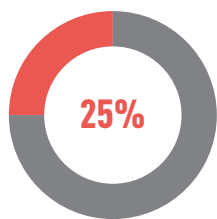
Nuestro equipo (102-7) (102-8)

437

Empleados permanentes

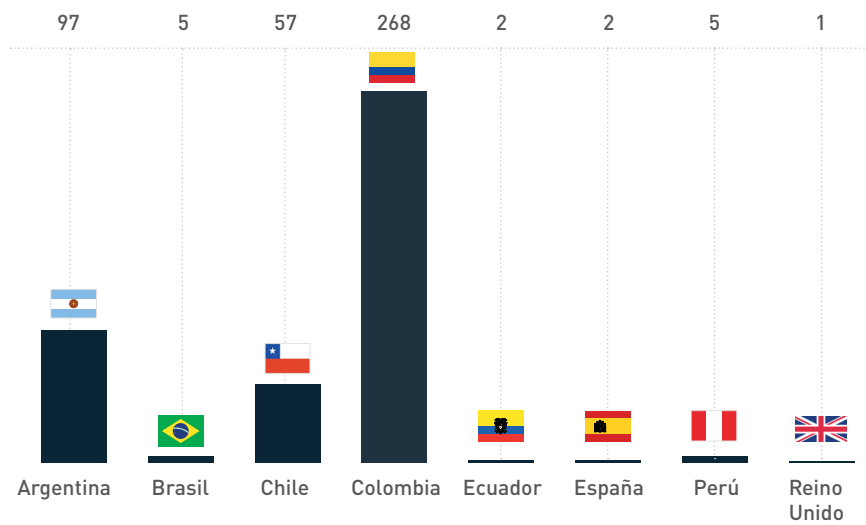


de mujeres en el Equipo Directivo

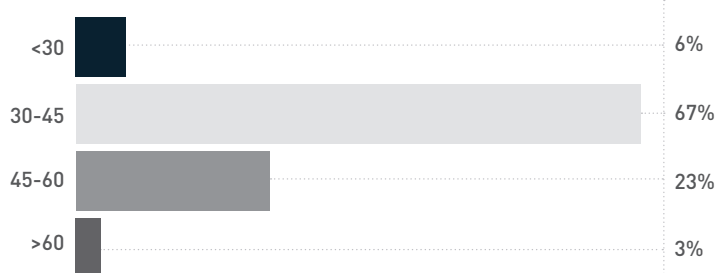


(110 líderes)
Personas con equipos a cargo

Total de empleados por país (solo permanentes)



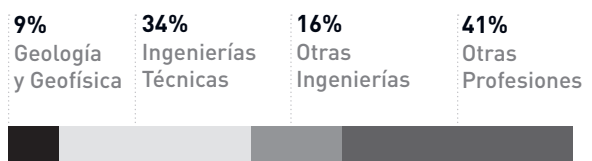
Rango de edad (años)



40 años
Promedio de edad

El 83% de nuestra gente está compuesto por empleados con título universitario en distintas disciplinas. La mayoría de estos se desempeña en carreras científicas e ingenierías afines al sector.

83%
Personal universitario





(401-1) Nuestras estrategias de atracción y retención del talento siguen fortaleciéndose. En 2020, a pesar de la pandemia y la incertidumbre causada por la volatilidad en los precios del petróleo, el ingreso de nuevos empleados aumentó y el índice de rotación voluntaria y movimientos disminuyó en comparación con 2019. Durante el último año seguimos incorporando a los mejores profesionales y desarrollando capacidades alineadas con el crecimiento del negocio: incorporamos a 124 personas a nuestro equipo y apoyamos la movilidad y la promoción dentro de la Compañía.

Teniendo en cuenta que a comienzos del año 2020 adquirimos la empresa Amerisur, uno de los principales retos del año fue integrar a ese nuevo equipo a nuestra cultura de una manera abierta, cercana y sin afectaciones a la continuidad del negocio.

■ El aumento de retiros respondió, principalmente, a la reorganización de la Compañía tras la actualización del Modelo de Negocios. Dicha reorganización ha resultado en una gestión más eficiente, que potencia las fortalezas y competencias de nuestro equipo.

(401-1) Tabla rotación y movimientos

	Empleados totales (solo permanentes)	Ingresos*	Egresos**	Índice de rotación voluntaria***	Índice de crecimiento****	Índice de movimientos*****
2020	437	124	132	0.9%	29%	2.1%
2019	439	49	73	2.2%	33%	4%

*Ingresos: incluye 123 en Latinoamérica más uno en Reino Unido.

**Egresos: incluye GeoPark más egresos Amerisur (Colombia, Ecuador y Reino Unido).

***No incluye rotación voluntaria en Brasil.

****127 empleados con crecimiento en sus roles, responsabilidades o cargos del total de la dotación.

*****9 empleados movilizados del total de la dotación.

Puede consultar el Anexo Empleados para conocer detalles sobre el equipo GeoPark (102-8 y 401-1).



EQUIDAD, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

Nuestra Cultura GeoPark se refleja en la diversidad de aportes que cada empleado realiza desde su idiosincrasia, profesión, experiencia, amplitud generacional, origen étnico y género; parte importante de esta filosofía incluye brindar oportunidades laborales a las comunidades en nuestras áreas de influencia.

Por eso, conformar el mejor equipo de trabajo posible es parte de la fórmula de éxito de nuestra Compañía. Contamos con una fuerza laboral diversa y un porcentaje de mujeres muy superior a la media de la industria.

Nuestro Equipo Directivo lidera con su ejemplo y con el apoyo y participación de todos. En GeoPark rompemos paradigmas y sesgos, y generamos un ambiente cada vez más equitativo, incluyente y diverso; esto garantiza que seamos una Compañía exitosa.

En línea con las mejores prácticas para promover la equidad, la inclusión y la diversidad, durante 2020 avanzamos en la implementación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género (SGIG) con miras a obtener la certificación del Sello Equipares. El SGIG está conformado por ocho dimensiones con sus respectivos planes, acciones, indicadores y mecanismos de aseguramiento.

Este sistema es el resultado de la implementación de los requisitos establecidos por el programa Equipares, promovido por el Ministerio del Trabajo de Colombia con el acompañamiento de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer.

Recibimos el reconocimiento de Equipares en 2020 al tener nuestra línea base y de inmediato comenzamos a trabajar por el reto mayor: obtener el Sello Plata Equipares en 2021 y perseguir el Sello Oro Equipares.

Sistema de Gestión de Igualdad de Género



Como parte de este proceso, en noviembre de 2020 creamos un Comité de Equidad, Inclusión y Diversidad (CEID), compuesto en un 54% por mujeres y en un 46% por hombres. Este comité está conformado por 11 miembros de la Alta Gerencia de GeoPark, quienes se apoyan en un equipo técnico de 18 empleados provenientes de todos los países donde tenemos operaciones.

También en 2020 implementamos por primera vez la Encuesta de Equidad y Acoso Laboral con enfoque de género, en la que participó el 83% de nuestros empleados de Colombia. Esta herramienta nos permitió medir el valor de nuestras prácticas, consolidar una línea base para construir un plan de acción y avanzar hacia el cierre de brechas.

Para 2021 tenemos el reto de documentar las políticas que responden a los requisitos del programa Equipares para socializarlas internamente con nuestros empleados y que cada uno lidere este proceso desde su propio rol.

 **42%**

del Equipo Directivo de la Compañía y el 34% de toda su planta son mujeres.

Del total de los nuevos profesionales que ingresaron a GeoPark en 2020, el 43% correspondió a mujeres.



■
Escanee este código para conocer más sobre el programa Equipares.




**BECAS
UNIVERSITARIAS**

Programa de Becas Universitarias para Mujeres en Ciencias e Ingenierías

En 2013 creamos en GeoPark este programa para brindar oportunidades de acceso a educación universitaria, en carreras de ciencias e ingenierías, a jóvenes mujeres de las comunidades locales en los territorios donde operamos.

Actualmente, el programa es implementado en Argentina, Chile y Colombia, y su objetivo es ofrecer a las jóvenes estudiantes la posibilidad de formarse en campos profesionales en los que las mujeres generalmente tienen una menor presencia. La beca cubre los gastos asociados a la carrera y brinda a las becarias una red de apoyo permanente para atender sus necesidades y garantizar su éxito académico.

A través de este programa hemos ofrecido 13 becas: cuatro de ellas en Casanare (Colombia), siete en Neuquén (Argentina), y dos en Punta Arenas (Chile).

■ En la revisión de las descripciones de cargos que tenemos establecidas en el área de Personas utilizamos un lenguaje incluyente, que nos ayuda a seguir conformando un equipo de trabajo diverso.



Con el propósito de seguir mejorando la implementación de las prácticas de diversidad e inclusión, en 2020 aplicamos por primera vez al Índice de Igualdad de Género de Bloomberg, revelando al mercado de capitales nuestros principales indicadores de paridad y representación de género. Esta evaluación nos permitió medirnos contra un grupo importante de compañías listadas en bolsa, y si bien nuestra capitalización en ese momento era inferior a la requerida para entrar al índice, comprobamos que nuestras métricas en materia de equidad son superiores a las de otras compañías que hacen parte de la lista. Bloomberg destacó a GeoPark como un caso de éxito en materia de diversidad, lo cual demuestra el éxito de nuestro trabajo continuo en el cierre de brechas de equidad e inclusión. En 2021 esperamos aplicar nuevamente al Índice.



Como una Compañía que se originó en Chile con una visión a largo plazo para capturar una ambiciosa oportunidad y trabajar en un mundo altamente competitivo, no tuvimos más remedio que atraer siempre a las mejores personas, tanto por su carácter como por sus capacidades.

Nuestra fórmula para el éxito siempre comienza con grandes seres humanos. No es sorprendente que este enfoque de atraer a los mejores haya dado como resultados una fuerza laboral y un equipo de gestión muy diverso y de varios países, con un alto porcentaje de mujeres.

Desde el inicio de GeoPark establecimos una cultura de confianza que empodera a los empleados para desarrollarse y ser partícipes del éxito de la Compañía. Todos nuestros empleados son accionistas de GeoPark.

Y a lo largo de nuestra historia, marcada por el crecimiento ininterrumpido en los últimos 18 años a pesar de la volatilidad de la industria, hemos aprendido que la diversidad es una fortaleza especial de GeoPark, una herramienta poderosa que nos ha permitido lograr más y llegar más lejos.

Nuestra diversidad genuina ha creado un valioso equipo de personas capacitadas y comprometidas, que están listas y ansiosas por enfrentar cada desafío, que nos han llevado a ser más conscientes y sensibles del mundo que nos rodea. Sencillamente, nos han hecho mejores.

Conscientes de que el Índice de Igualdad de Género de Bloomberg está dedicado a medir la diversidad y, por supuesto, la igualdad, valores que son críticos para la cultura y el futuro de GeoPark, quisimos medir nuestro progreso en comparación con el índice y con nuestros pares, e identificar continuamente las áreas en las que podemos mejorar.

James F. Park
CEO



■ Escanee este código para conocer más acerca de la gestión con nuestros empleados en el sitio web de GeoPark.



COMPENSACIONES Y BENEFICIOS

Con el fin de atraer, motivar y hacer parte del éxito de la Compañía a nuestros empleados, fundamentamos nuestra Política de Compensaciones y Beneficios en los siguientes pilares: remuneración justa, bono anual basado en el desempeño individual del empleado y los resultados de la Compañía, Programa de Incentivos de Largo Plazo, beneficios para los empleados y sus familias, permiso parental y oportunidades de socializar, compartir y celebrar ocasiones especiales.

Remuneración justa - Relación con salarios mínimos locales

Nuestro compromiso ha sido diseñado bajo preceptos de competitividad y equidad interna para que las personas obtengan una remuneración justa y alineada con el impacto de su cargo en la Compañía.

Para ser competitivos con otras empresas participamos en encuestas de mercado sobre aspectos salariales, compensaciones y beneficios. Con base en el resultado de estos estudios hicimos ajustes internos a fin de propiciar mejores y más acordes condiciones salariales. Gracias a este compromiso, el salario que pagamos a la categoría inicial de nuestra gente está en todas nuestras operaciones por encima del salario mínimo local.

(202-1) Salarios locales*

USD	 Argentina	 Chile	 Colombia	 Ecuador	 Brasil
Salario de categoría inicial	689	1.620	580	2.700	2.990
Salario mínimo país	236	441	229	400	207
Relación %	1,92	2,67	1,53	5,75	13,44

*Las variaciones presentadas frente al indicador en 2019 obedecen al impacto de las variaciones de las tasas de cambio frente al dólar en cada una de las monedas locales. Además, considera que no existen roles para la categoría laboral inicial en Chile, Ecuador y Brasil.



Con la participación del área de Personas en el Equipo de Manejo de Crisis (Comité COVID-19), **contribuimos a definir y poner en marcha acciones para promover actividades de bienestar dirigidas a los empleados y sus familias.** Asimismo dirigimos esfuerzos para que los líderes y sus equipos en la modalidad de teletrabajo pudieran mantener su calidad de vida y que ninguna de las condiciones o herramientas de trabajo los hiciera sentirse desconectados, desmotivados, o que afectara su salud.

Bono anual: basado en el desempeño individual y de la Compañía

Nuestros empleados reciben bonos anuales basados en el desempeño individual y en los resultados de la Compañía. Los objetivos de cada año están definidos en nuestro *Scorecard* (ver Anexo) según nuestro Modelo de Negocios, el cual incluye metas operativas, financieras, sociales, ambientales, de seguridad y de gobierno corporativo.

Programa de Incentivos de Largo Plazo en Acciones

El 100% de nuestros empleados son accionistas de la Compañía, lo cual los hace partícipes del éxito económico de esta y favorece la alineación de sus intereses con los objetivos del negocio y del conjunto de todos los accionistas. Consecuentes con este objetivo, en 2020 iniciamos la implementación de un plan de distribución de acciones de tres años de duración, sujeto al desempeño financiero y operacional de la Compañía.

Beneficios para los empleados y sus familias

Continuamente buscamos nuevos beneficios con el objetivo de crear un gran lugar de trabajo. Nuestros empleados cuentan con planes médicos de primer nivel, seguros de vida, convenios con gimnasios, actividades recreativas y salas de esparcimiento en los yacimientos, y reciben obsequios en fechas y momentos especiales.

Nuestra gente de todas las operaciones (Colombia, Ecuador, Chile, Brasil y Argentina) recibe equitativamente el mismo paquete de beneficios. Solo existen algunas restricciones de acceso para los empleados de tiempo parcial o temporales.

En 2020, para acompañar la modalidad de trabajo remoto y facilitar la conectividad, añadimos el beneficio de apoyo para solventar los gastos de internet.

Beneficios para los empleados

● No

● Sí

	Vinculación a término indefinido	Vinculación a término fijo
Participación accionaria	●	●
Bono anual	●	●
Asistencia sanitaria / seguro médico	●	●
Cobertura por incapacidad e invalidez	●	●
Permiso parental	●	●
Seguro de vida	●	●
Regalos para nacimientos / matrimonios	●	●
Canasta navideña / cumpleaños	●	●
Conexión Internet hogar	●	●
Gimnasio	●	●

Permiso parental

(401-3) En GeoPark promovemos el disfrute del permiso parental, del cual hicieron uso 20 de nuestros empleados durante 2020 (45% hombres y 55% mujeres). El 100% de ellos se reintegró a su rol y cargo al retornar a la Compañía. Nuestro compromiso es continuar trabajando para garantizar que el reintegro suceda de forma gradual, tomando en consideración los contextos de cada caso y proporcionando la adecuada flexibilidad de horarios y permisos. Hacemos este acompañamiento de forma colaborativa con líderes y con los equipos de trabajo.

CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

(404-1) IPECA: SOC-7 (404-2) IPECA: SOC-6 En GeoPark, los procesos de formación y capacitación son fundamentales en el propósito de garantizar el desarrollo y el crecimiento de nuestros empleados como clave para alcanzar nuestros objetivos estratégicos. Durante 2020 realizamos 202 eventos de formación en los que capacitamos al 95% de nuestra gente. Esto se traduce en 9.265 horas de formación, con una inversión superior a USD 73.335.

Nuestros programas no se limitan a los equipos internos: incluyen a familiares, pasantes, trabajadores indirectos, estudiantes de lugares donde tenemos influencia y proveedores, entre otros. Estamos comprometidos con una formación continua, de calidad y transversal para promover el desarrollo de todos los actores que intervienen en nuestras operaciones.

9.265

Horas de formación



10%
Programas
ejecutivos



90%
Cursos, talleres,
seminarios



Datos tomados sobre promedio de dotación 2020.

	Eventos de formación	Personas capacitadas	Horas de formación	Dotación capacitada	Inversión realizada
2020	202	423	9.265	95%	73.335 USD
2019	242	415	33.671	90%	583.500 USD

Capacitación para todos



Puede consultar el Anexo Empleados para conocer el detalle del equipo GeoPark a través del GRI 404-1.

En respuesta a las necesidades del trabajo remoto y para adaptarnos a los cambios que nos impuso el año 2020, transformamos nuestro programa de formación "Aprendamos con GeoPark" utilizando las oportunidades derivadas de la virtualidad. Este programa ofrece cursos impartidos por nuestros propios empleados, quienes con su experiencia nos ayudan a permanecer conectados, estar informados sobre las novedades de GeoPark y profundizar en los conocimientos de la industria y sobre herramientas que faciliten la gestión cotidiana.

Los resultados de este programa fortalecen nuestro propósito de incentivar y apoyar la participación de nuestros empleados en encuentros internacionales y congresos, los cuales estimulan la actualización en las últimas tecnologías para el sector y nos garantizan permanecer a la vanguardia de las mejores prácticas de la industria.

Finalmente, este programa nos permitió seguir conectados, compartiendo juntos y reconociendo el talento interno de nuestros profesionales. Si bien la participación en estos espacios era voluntaria, la mayoría de los empleados participaron.



Logros de Aprendamos con GeoPark

Ocho temáticas

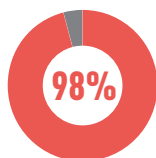
de aprendizaje, incluyendo perforación, geología, abastecimiento, relaciones comerciales, tecnología, comunicaciones, relaciones con inversores, gestión del desempeño y manejo de activos.

22 actividades

de formación con más de 2.100 asistentes.

48 empleados

que impartieron cursos.



62 horas

de formación.

de satisfacción con los cursos impartidos.

Continuamos implementando el Proyecto de Competencias Técnicas en el que fortalecemos las habilidades y conocimientos de los empleados de las áreas operativas. Por ejemplo, en el área de Perforación y *Workover*, luego del trabajo de identificación de planes de formación que hicimos en 2019, durante 2020 realizamos más de 1.900 horas de capacitación técnica, con un promedio de 17 horas por persona; así alcanzamos a todo el equipo de esta área.

En el área de Facilidades mapeamos seis procesos del mismo número de áreas, los diferentes perfiles y 89 conocimientos críticos. Adicionalmente, evaluamos a toda la población en un ejercicio de autoevaluación y calibración de líderes, con el fin de identificar la mejor asociación entre las personas y las posiciones requeridas. En ambas áreas, esta metodología fue sumada a los procesos de selección.

Comprometidos con generar espacios de conversación, alineación y fortalecimiento de nuestra cultura, realizamos talleres de liderazgo, en los que participaron 50 líderes.



Clima laboral

En 2020 aplicamos encuestas de clima laboral para conocer la percepción de nuestros empleados y definir acciones estratégicas para seguir mejorando cada día. Implementamos la encuesta ¿Cómo Estamos?, la cual contó con una participación del 82% y ratificó la percepción positiva de nuestros programas de bienestar, calidad de vida y comunicación con las audiencias internas. El 93% manifestó tener una imagen favorable con relación al acompañamiento de GeoPark y el 81% expresó su satisfacción con la gestión de los líderes.

La encuesta sirvió para recoger cerca de 400 respuestas y más de 1.900 comentarios, los cuales fueron valiosos para identificar los asuntos que más impactan el equilibrio entre la vida personal y laboral del equipo, el nivel de satisfacción frente a las condiciones de trabajo y las expectativas sobre el trabajo remoto.

Integración equipo Amerisur

En 2020 nuestra Compañía culminó el proceso de adquisición de la empresa británica Amerisur. Gracias a la gestión de la estrategia de integración y a los equipos y líderes, cerramos el año asegurando la continuidad de la operación y la promoción de una estructura organizacional eficiente. De esta manera logramos la integración de los nuevos empleados a la Cultura GeoPark.

45 empleados
del equipo de Amerisur participaron
en el Programa de Inducción a
GeoPark durante 2020.

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

[404-3] En GeoPark tenemos un proceso de gestión del desempeño que genera espacios de conversación entre empleados y líderes sobre el avance y consecución de los objetivos propuestos, con el propósito de identificar fortalezas y definir oportunamente acciones de mejora que contribuyan al crecimiento de los empleados y al logro de las metas de la Compañía.

Durante 2020 rediseñamos el Programa de Gestión del Desempeño en función de los nuevos desafíos que enfrentamos, el relevamiento de las expectativas de los empleados y la búsqueda permanente de las mejores prácticas del mercado, pensando siempre en la mejora continua de nuestros procesos. Los principales cambios fueron:

- » Adecuar y mejorar la plataforma utilizada para evaluar el desempeño (Success Factors).
- » Simplificar la escala de evaluación.
- » Adecuar las ponderaciones de objetivos y competencias.
- » Incluir otras miradas en nuestro proceso (*ask for feedback* y autoevaluación).
- » Fortalecer la comunicación entre líderes y empleados, de manera que estos sean los protagonistas de su desarrollo.

■
El 100% del equipo GeoPark fue evaluado en su desempeño durante 2020.

ACUERDOS SINDICALES

En GeoPark contamos con empleados afiliados al sindicato en Chile (21 empleados) y en Argentina (1 empleado). Mantenemos reuniones periódicas con los representantes sindicales para conocer las preocupaciones, necesidades e inquietudes de nuestra gente y definir conjuntamente las decisiones más adecuadas para las dos partes.

En Colombia y en Ecuador, el derecho a afiliarse a sindicatos es voluntario y no tenemos empleados que hayan expresado interés en ejercerlo.



RETOS PARA EL FUTURO

Diseñar el mapa de crecimiento para puestos claves.

Formar y capacitar al 90% de nuestros empleados.

Continuar apoyando la adaptación de nuestro equipo de trabajo a las necesidades del nuevo Modelo de Negocios.

Definir competencias técnicas y progresión de carrera en todas las áreas de la Compañía.

Limitar los egresos voluntarios de personal a < 2%.

Continuar con la implementación de nuestro Sistema de Gestión de Igualdad de Género (SGIG) y conseguir el Sello Plata de Equipares.

Potenciar el liderazgo de nuestros empleados a través de programas de *mentoring* y la Escuela de Líderes GeoPark.

Entrenar al 100% de los líderes de equipos de manejo de crisis y gestión de continuidad del negocio.