PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

MODELO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS PARA EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA PETROBELL QUITO

TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERÍA COMERCIAL

KAROL JENIFFER PAREDES FUERTES

DIRECTOR: ING. MARÍA BELÉN SANDOVAL

QUITO, AGOSTO 2015

DIRECTOR:

Ing. María Belén Sandoval

INFORMANTES:

Dra. Eugenia Medina

Ing. Marcelo Bravo

DEDICATORIA

Me gustaría dedicar esta tesis a mis padres por todo el apoyo, comprensión y esfuerzo para orientar mi camino, ayudarme en todo momento a cumplir con mis metas, mis propósitos y mis sueños, por ser esos seres que nunca me dejan sola y que están ahí con una palabra de aliento en cada caída que he tenido, porque gracias a ellos soy una gran persona, hija, amiga hermana y ahora más que nunca madre.

Pero principalmente quiero dedicar este logro a mi hijo Joaquín Nicolás por ser ese motorcito de mi vida, porque a su corta edad a logrado ser mi fuerza para levantarme cada día, para sonreír y ser la mujer más feliz del mundo, gracias mi angelito por llegar a este mundo y ser el tesoro más preciado.

Karol

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por todas las bendiciones que han llegado a mi vida, por cada prueba que ha puesto en mi camino para ser cada día una mujer más fuerte, responsable y capaz de conseguir grandes logros, por guiarme a lo largo de mi carrera.

Agradezco a mi familia por todo su apoyo, por darme la oportunidad de tener una excelente educación en una prestigiosa Institución, y sobre todo por nunca dejarme sola en las diferentes adversidades de mi vida, momentos buenos y malos en todo el camino transcurrido, a mi hermana por ser mi gran amiga mi confidente y la persona que siempre está ahí para ayudarme en cualquier situación.

A mis profesores por sus enseñanzas, su esfuerzo, su dedicación, su entrega a la hora de impartir sus conocimientos.

Agradezco a la empresa Petrobell por la oportunidad de formar parte de sus colaboradores, compartir conmigo conocimientos y varias enseñanzas del campo profesional; por permitirme desarrollar este proyecto de tesis.

Karol

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN, 1

1 SITUACIÓN ACTUAL, 3

1.1 LA EMPRESA, 3
1.2 PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA, 4
1.2.1 Misión, 4
1.2.2 Visión, 4
1.2.3 Valores, 4
1.2.4 Política de calidad, medio ambiente, 5
1.3 ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA, 6
1.3.1 Análisis del organigrama, 7
1.4 CADENA DE VALOR, 8
1.5 DESCRIPTIVOS DE CARGOS ACTUALES POR ÁREAS, 9
1.5.1 Análisis de los perfiles de competencias, 36

2 MODELO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS, 66

2.1 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DEL MODELO, 66
2.1.1 Análisis del Modelo de competencias, 70
2.1.1.1 Beneficios del Modelo, 73
2.1.1.1.1 Económicos, 73
2.1.1.1.2 Organizacionales, 74
2.1.1.1.3 Estructurales, 75
2.1.1.2 Diferentes aplicaciones del modelo por competencias, 75

3 APLICACIÓN DEL MÉTODO Y MEJORAS DE PRODUCTIVIDAD EN PETROBELL, 81

3.1 PROCESO Y DIFICULTADES DE APLICACIÓN DEL MODELO POR COMPETENCIAS, 81
3.2 INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL MÉTODO, 97
3.3 INDICADORES DE PRODUCTIVIDAD, 275
3.3.1 Indicadores de recursos humanos, 275

4 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES, 277

4.1 CONCLUSIONES, 277
4.2 RECOMENDACIONES, 279

REFERENCIAS, 282

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1: Auditor Interno, 36
Cuadro N° 2: Jefe de Gestión de Sistemas Integrados, 37
Cuadro N° 3: Coordinador de Gestión de Sistemas Integrados, 37
Cuadro N° 4: Analista de Comunicación Jr, 37
Cuadro N° 5: Director de Operaciones, 38
Cuadro N° 6: Coordinador de Operaciones, 38
Cuadro N° 7: Ingeniero de Producción, 39
Cuadro N° 8: Asistente de Operaciones, 39
Cuadro N° 9: Gerente de Negocios, 39
Cuadro N° 10: Superintendente de Producción, 40
Cuadro N° 11: Supervisor de Producción, 40
Cuadro N° 12: Operador de Producción, 40
Cuadro N° 13: Supervisor de Químicos y Corrosión, 41
Cuadro N° 14: Operador de Unidad Lact, 41
Cuadro N° 15: Ayudante de Operación y Laboratorio, 41
Cuadro N° 16: Coordinador de simulación Matemática, 42
Cuadro N° 17: Geofísico, 42
Cuadro N° 18: Geología, 42
Cuadro N° 19: Superintendente de Mantenimiento, 43
Cuadro N° 20: Operador de Generación, 43
Cuadro N° 21: Soldador, 43
Cuadro N° 22: Ayudante de Suelda, 44
Cuadro N° 23: Técnico de Instrumentación y Control, 44
Cuadro N° 24: Técnico Eléctrico, 44
Cuadro N° 25: Ayudante Eléctrico, 44
Cuadro N° 26: Técnico Mecánico, 45
Cuadro N° 27: Ayudante Mecánico, 45
Cuadro N° 28: Técnico Mecánico 2, 45
Cuadro N° 29: Ayudante Mecánico 2, 46
Cuadro N° 30: Obra Civil, 46
Cuadro N° 31: Operador de Equipo Pesado, 46
Cuadro N° 32: Coordinador de Proyectos, 47
Cuadro N° 33: Ingeniero Electrónico e Instrumentación, 47
Cuadro N° 34: Ingeniero Eléctrico, 47
Cuadro N° 35: Ingeniero Mecánico, 48
Cuadro N° 36: Ingeniero Civil, 48
Cuadro N° 37: Supervisor Médico, 48
Cuadro N° 38: Supervisor Corporativo de Seguridad Industrial, 49
Cuadro N° 39: Coordinador de Seguridad Industrial, 49
Cuadro N° 40: Coordinador de Yacimientos, 50
Cuadro N° 41: Ingeniero de Yacimientos Senior, 50
Cuadro N° 42: Ingeniero de Yacimientos, 50
Cuadro N° 43: Coordinador de Medio Ambiente, 51
Cuadro N° 44: Líder de Medio Ambiente, 51
Cuadro N° 45: Analista de Medio Ambiente y Relaciones Comunitarias, 51
Cuadro N° 46: Auxiliar de Medio Ambiente, 52

Cuadro N° 47: Coordinador de Relaciones Comunitarias, 52
Cuadro N° 48: Gerente Financiero, control de documentos e información de la tecnología, 52
Cuadro N° 49: Analista Administrativo Financiero, 53
Cuadro N° 50: Analista Contable, 53
Cuadro N° 51: Contador, 53
Cuadro N° 52: Analista de Control de Documentos, 54
Cuadro N° 53: Coordinador de impuestos y Control de Activos, 54
Cuadro N° 54: Analista de Impuestos y Control, 54
Cuadro N° 55: Asesor de Planificación Financiera, 55
Cuadro N° 56: Analista de Planificación Financiera, 55
Cuadro N° 57: Coordinador de Tesorería y Presupuestos, 55
Cuadro N° 58: Coordinador de Control de Gestión y Presupuestos, 56
Cuadro N° 59: Analista de Presupuestos Senior, 56
Cuadro N° 60: Analista de Tesorería, 56
Cuadro N° 61: Jefe de Tecnología, 57
Cuadro N° 62: Técnico de Soporte, 57
Cuadro N° 63: Jefe de Base de datos y Soporte, 57
Cuadro N° 64: Analista de soporte usuario Jr, 58
Cuadro N° 65: Programador, 58
Cuadro N° 66: Gerente Legal, 58
Cuadro N° 67: Asesor legal Jr, 59
Cuadro N° 68: Asesor Legal Especialista, 59
Cuadro N° 69: Analista de Seguros, 59
Cuadro N° 70: Coordinador de Seguridad Física, 60
Cuadro N° 71: Gerente de Desarrollo Humano y Administración, 60
Cuadro N° 72: Coordinador de Desarrollo humano, 61
Cuadro N° 73: Analista de Desarrollo Organizacional, 61
Cuadro N° 74: Coordinador Administrativo, 62
Cuadro N° 75: Asistente Administrativo Jr, 62
Cuadro N° 76: Mensajero, 62
Cuadro N° 77: Auxiliar de Servicios Generales, 63
Cuadro N° 78: Analista Administrativa, 63
Cuadro N° 79: Trabajador Social, 63
Cuadro N° 80: Coordinador de compensaciones y Beneficios, 64
Cuadro N° 81: Analista de Compensaciones y Beneficios, 64
Cuadro N° 82: Asistente de Desarrollo Humano y Administración, 65
Cuadro N° 83: Proceso y dificultades de aplicación del modelo por competencias, 82
Cuadro N° 84: Descriptivo de Cargo Auditoría - Empresa Petrobell, 98
Cuadro N° 85: Resumen del Perfil de Competencias Auditor Empresa Petrobell, 99
Cuadro N° 86: Descriptivo de Cargo Jefe de Gestión de Sistemas Integrados - Empresa Petrobell, 100
Cuadro N° 87: Resumen del Perfil de Competencias Jefe de Gestión de Sistemas Integrados Empresa Petrobell, 101
Cuadro N° 88: Descriptivo de Cargo Coordinador de Gestión de Sistemas Integrados - Empresa Petrobell, 102
Cuadro N° 89: Resumen del Perfil de Competencias Coordinador de Sistemas Integrados Empresa Petrobell, 103
Cuadro N° 90: Descriptivo de Cargo Analista de Comunicación Jr. - Empresa Petrobell, 104

Cuadro N° 91: Resumen del Perfil de Competencias Analista de Comunicación Jr Empresa Petrobell, 105
Cuadro N° 92: Descriptivo de Cargo Director de Operaciones - Empresa Petrobell, 106
Cuadro N° 93: Resumen del Perfil de Competencias Director de Operaciones - Empresa Petrobell, 107
Cuadro N° 94: Descriptivo de Cargo Coordinador de Operaciones - Empresa Petrobell, 108
Cuadro N° 95: Resumen del Perfil de Competencias Coordinador de Operaciones Empresa Petrobell, 109
Cuadro N° 96: Descriptivo de Cargo Ingeniero de Producción - Empresa Petrobell, 110
Cuadro N° 97: Resumen del Perfil de Competencias Ingeniero de Producción Empresa Petrobell, 111
Cuadro N° 98: Descriptivo de Cargo Asistente de Operaciones - Empresa Petrobell, 113
Cuadro N° 99: Resumen del Perfil de Competencias Asistente de Operaciones - Empresa Petrobell, 114
Cuadro N° 100: Descriptivo de Cargo Gerente de Unidad de Negocios Empresa Petrobell, 115
Cuadro N° 101: Resumen del Perfil de Competencias Gerente Unidad de Negocios Empresa Petrobell, 116
Cuadro N° 102: Descriptivo de Cargo Superindente de Producción - Empresa Petrobell, 117
Cuadro N° 103: Resumen del Perfil de Competencias Superintendente de Producción Empresa Petrobell, 118
Cuadro N° 104: Descriptivo de Cargo Supervisor de Producción - Empresa Petrobell, 119
Cuadro N° 105: Resumen del Perfil de Competencias Coordinador de Operaciones Empresa Petrobell, 120
Cuadro N° 106: Descriptivo de Cargo Operador de Producción - Empresa Petrobell, 122
Cuadro N° 107: Resumen del Perfil de Competencias Operador de Producción Empresa Petrobell, 123
Cuadro N° 108: Descriptivo de Supervisor de Químicos y corrosión - Empresa Petrobell, 124
Cuadro N° 109: Resumen del Perfil de Competencias Supervisor de Químicos y Corrosión Empresa Petrobell, 125
Cuadro N° 110: Descriptivo de Cargo Operador de Unidad Lact - Empresa Petrobell, 126
Cuadro N° 111: Resumen del Perfil de Competencias Operador de Unidad Lact Empresa Petrobell, 127
Cuadro N° 112: Descriptivo de Cargo Ayudante de Operación y Laboratorio - Empresa Petrobell, 128
Cuadro N° 113: Resumen del Perfil de Competencias Ayudante de Operación y Laboratorio Empresa Petrobell, 129
Cuadro N° 114. Descriptivo de Cargo Coordinador de Simulación Matemática - Empresa Petrobell, 130
Cuadro N° 115: Resumen del Perfil de Competencias Coordinador de Simulación Matemática Empresa Petrobell, 131
Cuadro N° 116: Descriptivo de Cargo Geofísico - Empresa Petrobell, 132
Cuadro N° 117: Resumen del Perfil de Competencias Geofísico Empresa Petrobell, 133
Cuadro N° 118: Descriptivo de Cargo Geólogo - Empresa Petrobell, 134
Cuadro N° 119: Resumen del Perfil de Competencias Geólogo Empresa Petrobell, 135
Cuadro N° 120: Descriptivo de Cargo Superintendente de Mantenimiento - Empresa Petrobell, 136
Cuadro N° 121: Resumen del Perfil de Competencias Superintendente de Mantenimiento Empresa Petrobell, 137

Cuadro N° 122: Descriptivo de Cargo Operador de Generación - Empresa Petrobell, 138
Cuadro N° 123: Resumen del Perfil de Competencias Operador de Generación Empresa Petrobell, 139
Cuadro N° 124: Descriptivo de Cargo Soldador - Empresa Petrobell, 141
Cuadro N° 125: Descriptivo de Cargo Ayudante de Suelda Empresa Petrobell, 143
Cuadro N° 126: Resumen del Perfil de Competencias Ayudante de Suelda Empresa Petrobell, 144
Cuadro N° 127: Descriptivo de Cargo Técnico de instrumentación y control Empresa Petrobell, 145
Cuadro N° 128: Resumen del Perfil de Competencias Técnico de Instrumentación y Control Empresa Petrobell, 146
Cuadro N° 129: Descriptivo de Cargo Técnico Eléctrico Empresa Petrobell, 147
Cuadro N° 130: Resumen del Perfil de Competencias Técnico Eléctrico Empresa Petrobell, 148
Cuadro N° 131: Descriptivo de Cargo Ayudante Eléctrico Empresa Petrobell, 149
Cuadro N° 132: Resumen del Perfil de Competencias Ayudante Eléctrico Empresa Petrobell, 150
Cuadro N° 133: Descriptivo de Cargo Técnico Mecánico de Equipo Empresa Petrobell, 151
Cuadro N° 134: Resumen del Perfil de Competencias Técnico Mecánico de Equipo Empresa Petrobell, 152
Cuadro N° 135: Descriptivo de Cargo Ayudante Mecánico Empresa Petrobell, 153
Cuadro N° 136: Resumen del Perfil de Competencias Ayudante Mecánico Empresa Petrobell, 154
Cuadro N° 137: Descriptivo de Cargo Obra civil - Empresa Petrobell, 156
Cuadro N° 138: Resumen del Perfil de Competencias Obra Civil Empresa Petrobell, 157
Cuadro N° 139: Descriptivo de Cargo Operador Equipo Pesado - Empresa Petrobell, 159
Cuadro N° 140: Resumen del Perfil de Competencias Operador de Equipo Pesado Empresa Petrobell, 160
Cuadro N° 141: Descriptivo de Cargo Coordinador de Proyectos - Empresa Petrobell, 161
Cuadro N° 142: Resumen del Perfil de Competencias Coordinador de Proyectos Empresa Petrobell, 162
Cuadro N° 143: Descriptivo de Cargo Ingeniero Electrónico e Instrumentación - Empresa Petrobell, 163
Cuadro N° 144: Resumen del Perfil de Competencias Ingeniero Electrónico e Instrumentación Empresa Petrobell, 164
Cuadro N° 145: Descriptivo de Cargo Ingeniero Eléctrico - Empresa Petrobell, 166
Cuadro N° 146: Resumen del Perfil de Competencias Ingeniero Eléctrico Empresa Petrobell, 167
Cuadro N° 147: Descriptivo de Cargo Ingeniero Mecánico - Empresa Petrobell, 169
Cuadro N° 148: Resumen del Perfil de Competencias Ingeniero Mecánico Empresa Petrobell, 170
Cuadro N° 149: Descriptivo de Cargo Ingeniero Civil - Empresa Petrobell, 172
Cuadro N° 150: Resumen del Perfil de Competencias Ingeniero Civil Empresa Petrobell, 173
Cuadro N° 151: Descriptivo de Cargo Supervisor Médico - Empresa Petrobell, 175
Cuadro N° 152: Resumen del Perfil de Competencias Supervisor Médico Empresa Petrobell, 176
Cuadro N° 153: Descriptivo de Cargo Coordinador de Proyectos - Empresa Petrobell, 177
Cuadro N° 154: Resumen del Perfil de Competencias Coordinador de Proyectos Empresa Petrobell, 178

Cuadro N° 155: Descriptivo de Cargo Coordinador de Seguridad Industrial - Empresa Petrobell, 179
Cuadro N° 156: Resumen del Perfil de Competencias Coordinador de Seguridad Industrial Empresa Petrobell, 180
Cuadro N° 157: Descriptivo de Cargo Coordinador de Yacimientos - Empresa Petrobell, 181
Cuadro N° 158: Resumen del Perfil de Competencias Coordinador de Yacimientos Empresa Petrobell, 182
Cuadro N° 159: Descriptivo de Cargo Ingeniero de Yacimiento Senior - Empresa Petrobell, 183
Cuadro N° 160: Resumen del Perfil de Competencias Ingeniero de Yacimientos Senior Empresa Petrobell, 184
Cuadro N° 161: Descriptivo de Cargo Ingeniero de Yacimientos - Empresa Petrobell, 186
Cuadro N° 162: Resumen del Perfil de Competencias Ingeniero de Yacimientos Senior Empresa Petrobell, 187
Cuadro N° 163: Descriptivo de Cargo Coordinador de Medio Ambiente Tiguino - Empresa Petrobell, 189
Cuadro N° 164: Resumen del Perfil de Competencias Coordinador de Medio Ambiente Tiguino Empresa Petrobell, 190
Cuadro N° 165: Descriptivo de Cargo Líder de Medio Ambiente Tiguino - Empresa Petrobell, 191
Cuadro N° 166: Resumen del Perfil de Competencias Líder de Medio Ambiente Empresa Petrobell, 192
Cuadro N° 167: Descriptivo de Cargo Coordinador de Proyectos - Empresa Petrobell, 193
Cuadro N° 168: Resumen del Perfil de Competencias Analista de Medio Ambiente Empresa Petrobell, 194
Cuadro N° 169: Descriptivo de Cargo Auxiliar de Medio Ambiente - Empresa Petrobell, 195
Cuadro N° 170: Resumen del Perfil de Competencias Auxiliar de Medio Ambiente Empresa Petrobell, 196
Cuadro N° 171: Descriptivo de Cargo Coordinador de Relaciones Comunitarias - Empresa Petrobell, 197
Cuadro N° 172: Resumen del Perfil de Competencias Coordinador de Relaciones Comunitarias Empresa Petrobell, 198
Cuadro N° 173: Descriptivo de Cargo Gerente Financiero, Control de documentos e IT - Empresa Petrobell, 199
Cuadro N° 174: Resumen del Perfil de Competencias Gerente Financiero Empresa Petrobell, 200
Cuadro N° 175: Descriptivo de Cargo Analista Administrativo Financiero - Empresa Petrobell, 201
Cuadro N° 176: Resumen del Perfil de Competencias Analista Administrativo Financiero Empresa Petrobell, 202
Cuadro N° 177: Descriptivo de Cargo Analista Contable - Empresa Petrobell, 204
Cuadro N° 178: Resumen del Perfil de Competencias Analista Contable Empresa Petrobell, 205
Cuadro N° 179: Descriptivo de Cargo Contador - Empresa Petrobell, 207
Cuadro N° 180: Resumen del Perfil de Competencias Contador Empresa Petrobell, 208
Cuadro N° 181: Descriptivo de Cargo Coordinador de Impuestos y Control de Activos - Empresa Petrobell, 209
Cuadro N° 182: Resumen del Perfil de Competencias Coordinador Impuestos y Control de Activos Empresa Petrobell, 210
Cuadro N° 183: Descriptivo de Cargo Analista de Impuestos y Control de Activos - Empresa Petrobell, 211

Cuadro N° 184: Resumen del Perfil de Competencias Analista de Impuestos y Control de Activos Empresa Petrobell, 212
Cuadro N° 185: Descriptivo de Cargo Asesor de Planificación Financiera - Empresa Petrobell, 214
Cuadro N° 186: Resumen del Perfil de Competencias Asesor de Planificación Financiera Empresa Petrobell, 215
Cuadro N° 187: Descriptivo de Cargo Analista de Planificación Financiera - Empresa Petrobell, 216
Cuadro N° 188: Resumen del Perfil de Competencias Analista de Planificación Financiera Empresa Petrobell, 217
Cuadro N° 189: Descriptivo de Cargo Coordinador de Tesorería y Presupuestos - Empresa Petrobell, 218
Cuadro N° 190: Resumen del Perfil de Competencias Coordinador de Tesorería y Presupuestos Empresa Petrobell, 219
Cuadro N° 191: Descriptivo de Cargo Coordinador de Control de Gestión y Presupuestos - Empresa Petrobell, 220
Cuadro N° 192: Resumen del Perfil de Competencias Coordinador de Control de Gestión y Presupuestos Empresa Petrobell, 221
Cuadro N° 193: Descriptivo de Cargo Analista de Presupuestos Senior - Empresa Petrobell, 222
Cuadro N° 194: Resumen del Perfil de Competencias Analista de Presupuestos Senior Empresa Petrobell, 223
Cuadro N° 195: Descriptivo de Cargo Analista de Tesorería - Empresa Petrobell, 225
Cuadro N° 196: Resumen del Perfil de Competencias Analista de Tesorería Empresa Petrobell, 226
Cuadro N° 197: Descriptivo de Cargo Jefe de Tecnología - Empresa Petrobell, 228
Cuadro N° 198: Resumen del Perfil de Competencias Jefe de Tecnología Empresa Petrobell, 229
Cuadro N° 199: Descriptivo de Cargo Técnico de Soporte Empresa Petrobell, 231
Cuadro N° 200: Resumen del Perfil de Competencias Técnico de Soporte Empresa Petrobell, 232
Cuadro N° 201: Descriptivo de Cargo Jefe de datos y Soporte Técnico - Empresa Petrobell, 233
Cuadro N° 202: Resumen del Perfil de Competencias Jefe de Base de Datos y Soporte Técnico Empresa Petrobell, 234
Cuadro N° 203: Descriptivo de Cargo Analista de soporte Junior - Empresa Petrobell, 236
Cuadro N° 204: Resumen del Perfil de Competencias Analista de soporte Junior Empresa Petrobell, 237
Cuadro N° 205: Descriptivo de Cargo Programador Empresa Petrobell, 239
Cuadro N° 206: Resumen del Perfil de Competencias ´Programador Empresa Petrobell, 240
Cuadro N° 207: Descriptivo de Cargo Gerente Legal - Empresa Petrobell, 241
Cuadro N° 208: Resumen del Perfil de Competencias Gerente Legal Empresa Petrobell, 242
Cuadro N° 209: Descriptivo de Cargo Asesor Legal Jr Empresa Petrobell, 243
Cuadro N° 210: Resumen del Perfil de Competencias Asesor Legal Jr Empresa Petrobell, 244
Cuadro N° 211: Descriptivo de Cargo Asesor Legal Especialista Empresa Petrobell, 245
Cuadro N° 212: Resumen del Perfil de Competencias Asesor Legal Especialista Empresa Petrobell, 246
Cuadro N° 213: Descriptivo de Cargo Asistente de Gerencia General y Analista de Seguros Empresa Petrobell, 247

Cuadro N° 214: Resumen del Perfil de Competencias Asistente de Gerencia General y Analista de Seguros Empresa Petrobell, 248
Cuadro N° 215: Descriptivo de Cargo Coordinador de Seguridad Física Empresa Petrobell, 249
Cuadro N° 216: Resumen del Perfil de Competencias Coordinador de Seguridad Física - Empresa Petrobell, 250
Cuadro N° 217: Descriptivo de Cargo Gerente de Desarrollo Humano y Administrativo - Empresa Petrobell, 251
Cuadro N° 218: Resumen del Perfil de Competencias Gerente de Desarrollo Humano y Administración Empresa Petrobell, 252
Cuadro N° 219: Descriptivo de Cargo Coordinador de Desarrollo Organizacional - Empresa Petrobell, 253
Cuadro N° 220: Resumen del Perfil de Competencias Coordinador de Desarrollo Organizacional Empresa Petrobell, 254
Cuadro N° 221: Descriptivo de Cargo Analista de Desarrollo Organizacional - Empresa Petrobell, 255
Cuadro N° 222: Resumen del Perfil de Competencias Analista de Desarrollo Organizacional Empresa Petrobell, 256
Cuadro N° 223: Descriptivo de Cargo Coordinador Administrativo Empresa Petrobell, 257
Cuadro N° 224: Resumen del Perfil de Competencias Coordinador Administrativo Empresa Petrobell, 258
Cuadro N° 225: Descriptivo de Cargo Asistente Administrativo Jr Empresa Petrobell, 259
Cuadro N° 226: Resumen del Perfil de Competencias Asistente Administrativo Jr Empresa Petrobell, 260
Cuadro N° 227: Descriptivo de Cargo Mensajero - Empresa Petrobell, 261
Cuadro N° 228: Resumen del Perfil de Competencias Mensajero Empresa Petrobell, 262
Cuadro N° 229: Descriptivo de Cargo Auxiliar de Servicios Generales - Empresa Petrobell, 263
Cuadro N° 230: Resumen del Perfil de Competencias Auxiliar de Servicios Generales Empresa Petrobell, 264
Cuadro N° 231: Descriptivo de Cargo Analista Administrativa - Empresa Petrobell, 265
Cuadro N° 232: Resumen del Perfil de Competencias Analista Administrativa Empresa Petrobell, 266
Cuadro N° 233: Descriptivo de Cargo Trabajadora Social Empresa Petrobell, 267
Cuadro N° 234: Resumen del Perfil de Competencias Trabajadora Social Empresa Petrobell, 268
Cuadro N° 235: Descriptivo de Cargo Coordinador de Compensaciones y Beneficios Empresa Petrobell, 269
Cuadro N° 236: Resumen del Perfil de Competencias Coordinador de Compensaciones y Beneficios Empresa Petrobell, 270
Cuadro N° 237: Descriptivo de Cargo Analista de Compensaciones y Beneficios Jr - Empresa Petrobell, 271
Cuadro N° 238: Resumen del Perfil de Competencias Analista de Compensaciones y beneficios Jr Empresa Petrobell, 272
Cuadro N° 239: Descriptivo de Cargo Asistente de Desarrollo Humano y Administración _ Empresa Petrobell, 273
Cuadro N° 240: Resumen del Perfil de Competencias Asistente de Desarrollo Humano y Administración Empresa Petrobell - Competencias Genéricas, 274
Cuadro N° 241: Matriz de Indicadores, 276

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1: Organigrama Estructural 7
Gráfico N° 2: Cadena de Valor 9
Gráfico N° 3: Modelo de Iceberg 68

RESUMEN EJECUTIVO

En el capítulo uno se desarrolla la situación actual de la empresa, su reseña histórica, la estructura organizacional y los descriptivos actuales en los cuales se identifica la actividad principal de cada colaborador, un análisis basado en el título que se requiere, los años de experiencia y conocimientos técnicos actuales de los diferentes puestos de trabajo; se desarrolló un análisis sobre su estructura organizacional es decir su organigrama, identificación de su estructura, de sus cargos, del personal, división de departamentos y dependencias, se identificó las falencias que la organización muestra frente a su planificación estratégica, las mejoras que se deben tomar en cuenta para desarrollar y aplicar el modelo por competencias.

La fundamentación teórica del modelo de gestión por competencias se encuentra desarrollada de manera clara concluyendo que al aplicar este método evaluamos las competencias del personal, desarrollamos competencias nuevas con las que se logrará alcanzar el cumplimiento de sus objetivos organizacionales, el fin es comparar las competencias que el colaborador posee frente a las competencias necesarias para el cargo al igual que su perfil profesional, si es el adecuado en cuanto a título experiencia, conocimientos, habilidades, destrezas, etc.

Con este análisis podemos lograr identificar personas capaces de crecer en la organización, manejar el personal o hasta competencias de liderazgo claves para el crecimiento de la organización, también podemos identificar las necesidades de atención, motivación, etc que

pueden tener los colaboradores de la empresa, la mejor forma de lograr su eficiencia en las actividades que desempeña el puesto de trabajo.

Como proceso para la aplicación del método se elaborará un diccionario con las competencias adquiridas por los propios colaboradores, es importante mencionar el enfoque a cada una de las áreas tanto administrativa como operativa, esto llevará a resultados como la obtención de los nuevos perfiles por competencias y descriptivos de cargos para la empresa Petrobell, al igual que las actividades principales y necesarias en el cargo, se aplicará el método de Modelado de Perfiles por Competencias establecido por el grupo Paredes y Asociados, el cual obtiene una calificación en base a la a la frecuencia, consecuencia y complejidad de realizar dichas actividades y también tomando en cuenta la relación que obtiene el colaborador con personas, cosas o datos.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se orienta a determinar el perfil de competencias de los colaboradores de Petrobell, empresa dedicada a prestar servicios petroleros la cual mantiene dos campos uno en el Oriente denominado Petrobell y otro en Santa Elena con diferente razón social (Asociación SMC Ecuador), establecida desde el año 2002; el fin de este estudio es obtener un ajuste óptimo y adecuado de las competencias de la persona y las requeridas por el puesto al igual que sus descriptivos de cargos para complementar los perfiles y contrataciones futuras de personal, obtener las personas adecuadas para cubrir las vacantes al igual que identificar las actividades principales de cada lugar de trabajo alcanzando así un mejor desempeño mejorando la productividad, para lograrlo se debe explotar las cualidades profesionales y personales, y así identificar la manera de motivar a su personal para un alto desempeño.

Las competencias son conocimientos, habilidades y actitudes que favorecen el correcto desempeño del trabajo, la Organización pretende desarrollar o reconocer entre sus empleados dichas competencias para alcanzar los objetivos empresariales

Al aplicar el método por competencias el cual se define como “Un modelo de gestión integral de RRHH que, a través de las competencias, busca la mejor adaptación entre la organización y las personas, de cara a la consecución de los objetivos empresariales” (Chiavenato, Gestión del Talento Humano, 2009) a través del cual se puede obtener una visión global de los

requerimientos necesarios para desempeñar con eficacia, éxito y así cumplir las actividades de manera responsable.

El proyecto se realizará en base a un método descriptivo que se obtendrá del departamento de Desarrollo Humano del Grupo Synergy E&P, empezando por describir la situación actual de la empresa su planificación estratégica, enfocándonos en mejorar la productividad y el desempeño de la organización, para lo cual es importante recurrir a las competencias de los colaboradores.

Es importante dividir en rangos de mando para identificar las competencias dependiendo de sus responsabilidades y los problemas que se ocasionan al momento de desempeñar las actividades, se estructurará un diccionario de competencias basado en entrevistas a cada colaborador para obtener información sobre sus actividades en el cargo, sus competencias y sus necesidades de capacitación; esto será útil para armar el plan de capacitación del año 2015 y 2016, se lo dividirá en dos ya que uno será enfocado al personal administrativo y otro al personal operativo, muchas competencias genéricas y específicas serán iguales pero enfocadas de manera distinta ya que se orientan más hacía el comportamiento en la organización, valores y actitudes personales, en cuanto a las actividades técnicas varían totalmente de las dos partes.

Para aplicar el Método de Gestión por competencias es importante tomar en cuenta la opinión de los colaboradores por lo que se utilizará el método de entrevista para obtener la información adecuada y veraz de cada cargo con respecto a sus actividades principales, las que desempeña a lo largo del tiempo, las adecuadas para el puesto, y la respectiva responsabilidad que cada uno adquiere al momento de formar parte de la organización.

1 SITUACIÓN ACTUAL

1.1 LA EMPRESA

Grupo Synergy fue fundado en 1975 por los hermanos German y José Efromovich, es una multinacional de origen brasilero, que está agrupado en diferentes líneas de negocios como aerolíneas, hoteles y campos Petroleros en Colombia, Brasil y Ecuador; emplea a casi 40.000 personas.

La empresa se estableció en el año 1999 en Ecuador obteniendo hasta la fecha las operaciones de los pozos petroleros, el bloque Tiguino (Orellana y Pastaza), como Consorcio Petrobell y el bloque Gustavo Galindo Velasco (Ancón- Santa Elena), como Asociación. En Quito se encuentran establecidas las oficinas matrices del grupo Synergy E&P Ecuador, es decir los departamentos que dan el soporte a las operaciones de los campos, y una parte de los departamento también se localizan en Santa Elena en la parroquia de Ancón.

Petrobell genera alrededor de 3278 barriles diarios en los pozos del oriente, el crudo que obtenemos aquí no es de la misma calidad del generado en Ancón, posee 13 pozos productivos, y la Inversión entregada a la comunidad en diferentes términos como transporte, plazas de trabajo, acumulada al 2013: US$ 8,96 Millones. (Grupo Synergy, 2014)

Grupo Synergy posee 489 colaboradores en total; de los cuales 137 pertenecen a Petrobell y la diferencia está bajo la empresa Asociación.

1.2 PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

1.2.1 Misión

La misión de la empresa es el fundamento de prioridades, estrategias, planes y tareas; es el punto de partida para el diseño de trabajos de gerencia y sobre todo para el diseño de estructuras de dirección. (David, 2010)

La misión de Synergy es "Producir hidrocarburos trabajando en equipo para generar riqueza sustentable"

1.2.2 Visión

La visión se refiere a lo que la empresa quiere llegar a ser, es decir a dónde quiere llegar en un futuro. (David, 2010)

La Visión de Synergy es "Ser un referente en la industria caracterizado por la rentabilidad, flexibilidad y creatividad, con responsabilidad social y ambiental trabajando en equipo en un excelente clima laboral"

1.2.3 Valores

Son elementos de la cultura empresarial, propios de cada compañía dadas sus características competitivas. (David, 2010)

Integridad

Responsabilidad

Confianza

Compromiso

1.2.4 Política de calidad, medio ambiente

Las políticas son el medio que se usan para alcanzar los objetivos anuales, incluyen los lineamientos, reglas y procedimientos establecidos para reforzar las actividades a efecto de alcanzar los objetivos.

En base a su Misión Synergy E&P se compromete a:

- Dar cumplimiento a sus objetivos y metas apoyándose en la mejora continua de sus procesos para alcanzar su visión de ser un referente en la industria, caracterizado por la rentabilidad, flexibilidad y creatividad.

- Cumplir la legislación, las obligaciones contractuales y los compromisos adquiridos, manteniendo los valores institucionales de confianza, responsabilidad, compromiso e integridad.

- Prevenir la contaminación ambiental en sus operaciones, aplicando procedimientos y tecnologías aceptadas; y actuando con responsabilidad social.

- Evaluar y controlar los factores de riesgo en sus proyectos, cuidando la salud de sus colaboradores, considerándolos como centro de su estrategia.

- Propiciar una comunicación eficaz tanto interna como externa.

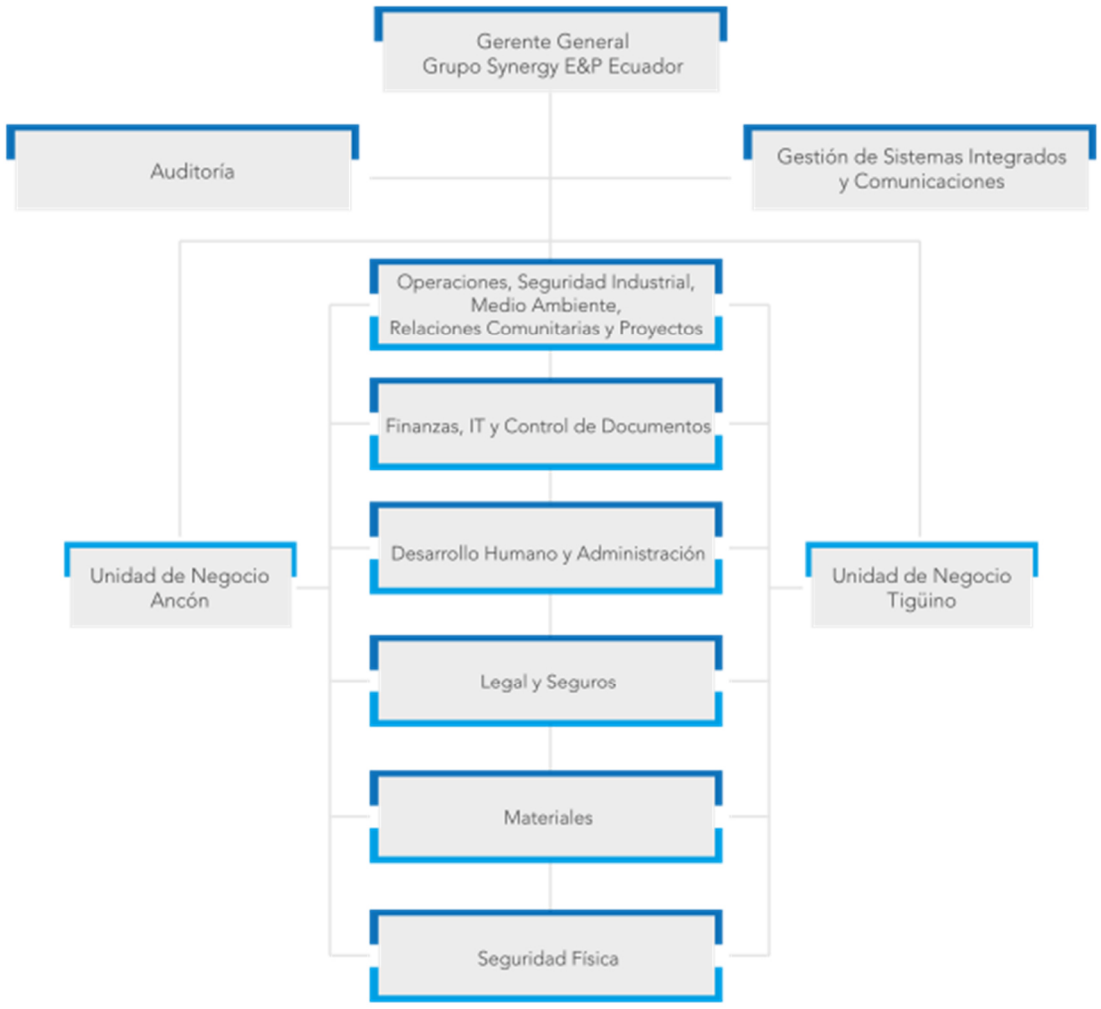
Es compromiso de los ejecutivos de la empresa asegurar que esta política sea comprendida, implementada, mantenida y revisada periódicamente en todos los niveles de organización.

1.3 ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA

Un organigrama es una herramienta que sirve para indicar gráficamente la estructura organizativa de una empresa u organización. (Chiavenato, Introducción a la Teoría General de la Administración, 2006)

Su estructura organizacional empieza a la cabeza con la Gerencia General, los departamentos de Operaciones, Relaciones comunitarias y Medio Ambiente, Proyectos, los cuales son los principales departamentos seguidos de los de soporte como Desarrollo Humano y Administración, IT Finanzas y Control de Documentos, Legal y Seguros, Materiales y Seguridad Física, se menciona también que en cada campo se encuentra una Gerencia de Campo el cuál se encarga de velar por los recursos tanto humanos como materiales de cada campamento.

Gráfico N° 1: Organigrama Estructural



Fuente: (Grupo Synergy, 2014)
Elaborado por: Karol Paredes

1.3.1 Análisis del organigrama

El organigrama por la clasificación según su naturaleza es Microadministrativo ya que corresponde a una sola organización y se refiere a él en forma global.

La clasificación según su finalidad es Informativo ya que se encuentran a disposición de todo público, como información accesible para personas que necesiten información de la empresa.

Según su ámbito es general ya que se demuestra aquí el nivel jerárquico, los departamentos que conforman la organización.

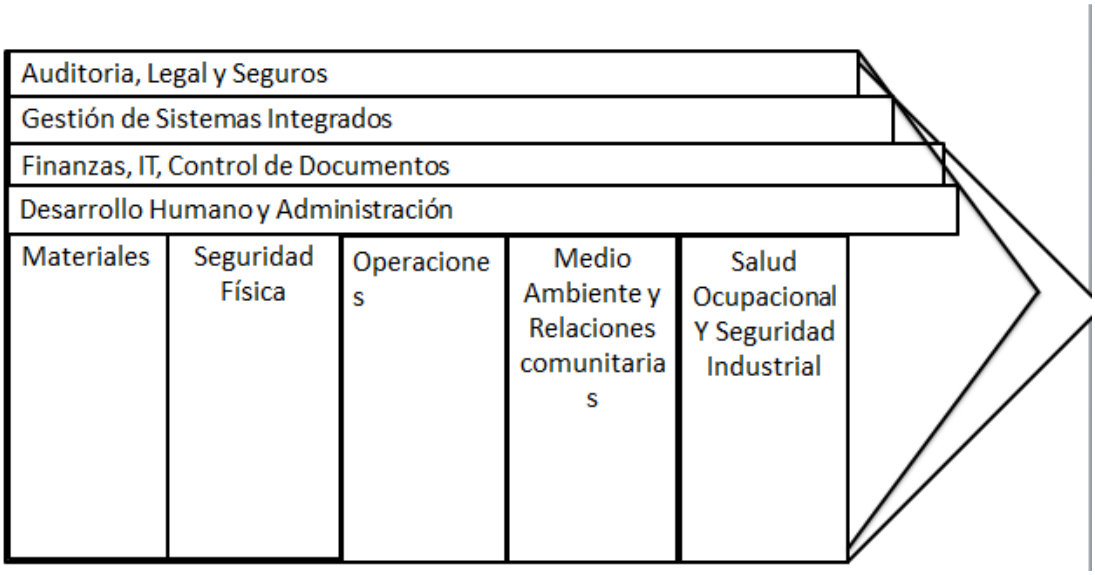
En base a su representación es vertical Presentan las unidades ramificadas de arriba abajo a partir del titular, en la parte superior, y desagregan los diferentes niveles jerárquicos en forma escalonada. (Thompson, 2009)

1.4 CADENA DE VALOR

Según Porter, la mejor manera de describir las actividades de una empresa es mediante una cadena de valor, en la que el total de ingresos menos el total de costos de todas las actividades realizadas para desarrollar y comercializar un producto o servicio producen valor. Las empresas se deben esforzar por entender no sólo las operaciones de su propia cadena de valor, sino también las cadenas de valor de sus competidores, proveedores y distribuidores. (David, 2010)

En base al análisis en Petrobell encontramos que sus departamentos principales según la cadena de valor son: Materiales, Seguridad Física, Operaciones, Medio Ambiente y Salud ocupacional las cuales son la columna principal de la organización, de la mano con sus departamentos de soporte para cumplir con sus operaciones en los campos.

Gráfico N° 2: Cadena de Valor



Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

1.5 DESCRIPTIVOS DE CARGOS ACTUALES POR ÁREAS

- Gerencia General

La gerencia general se encarga de velar por la organización, tomando decisiones para el cumplimiento de los objetivos organizacionales, tiene los siguientes cargos según su estructura:

Gerente general

Asistente de gerencia general

La asistente de gerencia general cumple con su actividad principal que es:

"Dar soporte a los requerimientos y necesidades de la Gerencia General"

- Auditoria

El departamento de auditoria se encarga del cumplimiento de los diferentes procesos según la ley que aplica a cada área, tiene a su cargo las siguientes personas:

Auditor Interno

El auditor interno de la compañía se encarga de:

"Administrar riesgos por medio de auditorías internas en grupo Synergy

- Gestión de Sistemas Integrados y Comunicación

Este departamento se encarga de hacer cumplir todo lo que las normas referente a gestión de calidad y el cuidado del medio ambiente (ISO), al igual que sus requisitos para la empresa, consta con las siguientes personas:

Jefe de Gestión de Sistemas Integrados

El jefe de sistemas integrados es el encargado de:

> Asegurar que se establezca, implemente y mantenga los procesos de desarrollo sustentable de la organización en base a la integración de los sistemas de Responsabilidad Social Empresarial (ISO 26000) Calidad (ISO 9001), Medio Ambiente (ISO 14001) y Seguridad Industrial (OSHAS 18001)

Coordinador de Gestión de Sistemas Integrados

El coordinador de Petrobell se encarga de:

"Ejecutar y mantener los procesos de desarrollo sustentable de la organización en base a la integración de los sistemas de Responsabilidad Social Empresarial (ISO 26000) Calidad (ISO 9001), Medio Ambiente (ISO 14001) y Seguridad Industrial (OSHAS 18001)"

Analista de comunicación Junior

El analista de comunicación es el encargado de llevar la imagen de la empresa y principalmente:

"Dar soporte en la elaboración de estrategias comunicaciones de la organización, velando por el cumplimiento de políticas y lineamientos de la imagen corporativa"

- Operaciones

El departamento de operaciones cumple con la exploración y extracción del crudo en el campo Tiguino para su cumplimiento el consta con los siguientes cargos:

Director de Operaciones

El director de operaciones es el encargado de manejar los dos campos petroleros y para ello cumple con la función:

> Planificar, ejecutar y administrar las estrategias y objetivos de Operación, Producción y Exploración, reemplazando reservas, incrementando la producción, asegurando que los procesos se desarrollen con efectividad y maximizando el retorno de las inversiones para los accionistas, bajo las normas de calidad, control ambiental y responsabilidad social establecidas en el país y los lineamientos de la casa matriz.

Asistente de Operaciones

El asistente cumple con:

"Dar soporte en la coordinación y administración del área"

Coordinador de Operaciones

El coordinador de operaciones cumple como soporte de la dirección cumpliendo con la actividad principal de:

"Optimizar los procesos de producción en base al mejoramiento del levantamiento artificial, intervención y perforación en pozos"

Ingeniero de Producción

El ingeniero de producción se encarga de:

“Analizar, proponer y ejecutar programas de perforación, workover así como el diseño y monitoreo de los sistemas de levantamiento”

Geofísico Senior

El ingeniero de producción se encarga de:

“Analizar, ejecutar y supervisar los estudios de Geología de subsuelo para un mejor entendimiento y desarrollo de los campos petrolíferos”

Geólogos

Los geólogos se encargan de:

“Analizar y realizar estudios geológicos y petrofísicos”

TIGUINO

Gerente de Unidad de Negocios

El gerente de unidad e negocios encargado del campo Tiguino debe cumplir con:

Asegurar el cumplimiento del presupuesto asignado a través de la gestión del Campo con las diferentes áreas de operación velando por el cumplimiento de los compromisos con la comunidad y obligaciones en temas de seguridad industrial, salud ocupacional y medio ambiente

Superintendente de Producción

El superintendente se encarga de:

"Analizar y supervisar los resultados de las condiciones y parámetros de producción para el mejoramiento de los sistemas de levantamiento y tratamiento en facilidades de producción y cumplir con los índices establecidos"

Supervisor de Producción

La actividad principal del supervisor de Producción es:

"Monitorear y controlar las condiciones y parámetros de producción para optimización de los diferentes sistemas de levantamiento artificial y sistemas de recuperación secundaria"

Operadores de Producción

Los operadores de producción cumplen con:

"Controlar y ejecutar las condiciones y parámetros de las facilidades de operación para asegurar la extracción del crudo"

Supervisor de Químicos y Corrosión

La actividad principal del supervisor de Químicos es:

"Validar los ensayos de laboratorio para garantizar la calidad del crudo a entregar de acuerdo a los parámetros establecidos por los organismos de control así como controlar y supervisar el tratamiento químico del campo"

Operadores de la Unidad Lact

Los operadores de la Unidad Lact se encargan de:

"Realizar los análisis respectivos para garantizar la entrega del petróleo de acuerdo a los parámetros definidos en el contralo con el Estado"

Ayudantes de Operación y Laboratorio

Los ayudantes de operación se encargan de:

"Dar soporte al área de operaciones en las distintas actividades para garantizar la entrega del petróleo de acuerdo a los parámetros definidos en el contralo con el Estado"

Superintendente de Mantenimiento

El superintendente se encargan de:

“Garantizar la disponibilidad de energía, operatividad y funcionamiento de los equipos para satisfacer necesidades de producción”

Operador de Generación

El operador de generación cumple con la siguiente función principal:

“Administrar de manera eficiente la demanda de energía eléctrica del campo manteniendo en óptimas condiciones los equipos operándolos eficientemente”

Operador de equipo pesado

El operador de equipo pesado cumple con la siguiente función principal:

“Operar y velar por el correcto funcionamiento de la maquinaria pesada para trabajos del campo”

Técnico Mecánico

El técnico mecánico cumple con la siguiente función principal:

"Ejecutar el mantenimiento preventivo y predictivo de los motores de generadores eléctricos del campo"

Ayudante Mecánico

El ayudante mecánico cumple con la siguiente función principal:

"Dar soporte en los mantenimientos y trabajos de mecánica requeridos en el campo"

Técnico eléctrico

El técnico eléctrico cumple con la siguiente función principal:

"Ejecutar el mantenimiento eléctrico de los equipos electromecánicos del campo e instalaciones eléctricas"

Ayudante Eléctrico

El ayudante mecánico cumple con la siguiente función principal:

"Dar soporte en la ejecución de trabajos y mantenimientos eléctrico de los equipos electromecánicos del campo e instalaciones eléctricas"

Técnico Instrumentista

El técnico instrumentista cumple con la siguiente función principal:

“Ejecutar las calibraciones y mantenimientos preventivos y correctivos de los equipos de instrumentación y control del campo”

Soldador

El soldador cumple con la siguiente función principal:

“Atender los requerimientos de soldadura y montaje de tubería del campo”

Ayudante de suelda

El ayudante de suelda cumple con la siguiente función principal:

“Dar soporte a los requerimientos de soldadura y montaje de tubería del campo”

Obrero

El obrero cumple con la siguiente función principal:

“Construir, reparar y dar soporte en trabajos referentes a facilidades de obra civil y requerimientos de las áreas”

Coordinador de Relaciones Comunitarias

La función principal del coordinador de relaciones comunitarias cumple con:

"Coordinar la ejecución y desarrollo de actividades operacionales en ambiente de cordialidad con las comunidades del área de influencia."

Coordinador de Medio Ambiente

El coordinador de medio Ambiente se encarga de:

"Ejecutar, controlar y dar directrices en el plan de manejo ambiental"

Líder de Medio Ambiente

El líder de medio ambiente cumple con:

"Coordinar la ejecución de los trabajos operativos del área."

Analista de Medio Ambiente y Relaciones Comunitarias

El analista de medio Ambiente y relaciones comunitarias cumple como función principal:

“Dar soporte en procesos y procedimientos en las áreas de medio ambiente y relaciones comunitarias de los bloques”

Auxiliar de Medio Ambiente

El auxiliar de medio ambiente se encarga de:

“Dar soporte a la ejecución de los trabajos operativos del área”

Jefe de Salud Ocupacional y Seguridad Industrial

El jefe de salud ocupacional y Seguridad Industrial es el encargado por velar esta área y además:

“Velar por la seguridad industrial y salud ocupacional de los colaboradores de la Compañía de acuerdo a lo estipulado por la ley”

Médicos Ocupacionales

Los médicos ocupacionales se encargan de:

“Coordinar los programas de prevención en salud ocupacional de los bloques y oficina matriz”

Supervisor corporativo de seguridad industrial

El supervisor de Seguridad Industrial se encarga de:

"Planificar, implementar y ejecutar los programas y planes de seguridad industrial de acuerdo a la legislación vigente y políticas establecidas por la organización y organismos de control"

Coordinadores de Seguridad Industrial Tiguino

Los coordinadores de Seguridad Industrial son los encargados de:

"Planificar, implementar y ejecutar los programas y planes de seguridad industrial de acuerdo a la legislación vigente y políticas establecidas por la organización y organismos de control"

Coordinador de Yacimientos

El coordinador de Yacimientos tiene como función:

"Planificar, coordinar y supervisar las actividades de yacimientos para incrementar las reservas de los campos"

Ingeniero de Yacimientos

El ingeniero de Yacimientos se encarga de:

“Analizar y calcular las reservas actuales y potenciales de los yacimientos del Grupo a través de proyectos de mantenimiento y mejora de producción”

Ingeniero de Yacimientos Senior

El ingeniero de yacimientos Senior está encargado de:

“Analizar y calcular las reservas actuales y potenciales de los yacimientos del Grupo”

Coordinador de Proyectos

El coordinador de proyectos está a cargo de su área por lo que cumple con:

“Coordinar y supervisar la planificación, ejecución y administración de los proyectos de los campos y ante entidades de control”

Ingeniero Civil

El ingeniero Civil cumple con:

“Verificar y garantizar el estado óptimo de las vías y facilidades de los bloques así como la planificación y ejecución de proyectos de las obras civiles”

Ingeniero Mecánico

El ingeniero tiene por función:

“Planificar, coordinar y ejecutar los proyectos de facilidades que se requiera en los bloques de acuerdo a Normas internacionales, procesos y procedimientos de la Compañía.”

Ingeniero Eléctrico

El ingeniero eléctrico es el encargado de:

“Planificar, coordinar y ejecutar los proyectos de facilidades que se requiera en los bloques de acuerdo a Normas internacionales, procesos y procedimientos de la Compañía.”

Ingeniero Electrónico e Instrumentación

El ingeniero electrónico tiene como función:

“Planificar, coordinar y ejecutar los proyectos de facilidades que se requiera en los bloques de acuerdo a Normas internacionales, procesos y procedimientos de la Compañía.”

Coordinador de Simulación Matemática

El coordinador de Simulación matemática se encarga de:

“Analizar información técnica para la construcción de modelos de simulación”

- Finanzas, IT y Control de Documentos

El departamento de Finanzas IT y control de documentos se encarga de cumplir con la declaración de impuestos, recepción de facturas y la distribución del presupuesto y ganancias de la organización, con el manejo del sistema ERP y comunicación del campo.

Gerente Financiero, control de documentos e información de la tecnología

El gerente financiero es el responsable de todo el departamento financiero e IT por lo cual cumple con:

> Asegurar la implementación de estrategias corporativas para generar crecimiento y rentabilidad del negocio, a través de una efectiva administración de los recursos económicos, tecnológicos, financieros y humanos y el cumplimiento de disposiciones legales y tributarias; además de apoyar a la Gerencia con información para la toma de decisiones maximizando las ganancias de los accionistas y garantizando la sustentabilidad de las operaciones

Contador

El contador es el encargado de:

> Analizar, supervisar y aprobar las transacciones contables de las diferentes entidades del grupo, vigilando que se cumpla con la normativa contable, tributaria y legal vigente en el país, dentro de los plazos establecidos por las políticas de la organización y el marco vigente mencionado anteriormente

Analista Contable

El analista Contable cumple como función principal:

> Analizar, preparar y procesar las transacciones contables de las diferentes entidades del grupo, vigilando que se cumpla con la normativa contable, tributaria y legal vigente en el país, dentro de los plazos establecidos por las políticas de la organización y el marco vigente mencionado anteriormente

Analista Administrativo Financiero

El analista administrativo Financiero es el encargado de:

"Velar por los intereses de las Compañías (Petrobell, Asociación) del Grupo Synergy y las unidades de negocio para la planificación, ejecución y seguimiento de las tareas administrativas, contables y financieras de la empresa"

Analista de Control de Documentos

El analista de control de documentos cumple con su función principal que es:

"Asegurar que la correspondencia entrante y saliente sea registrada, distribuida oportuna y adecuadamente velando por la custodia de los documentos contables físicos y virtuales de las empresas del Grupo"

Asistente de control de documentos

La función principal del asistente de control de documentos es:

"Dar soporte en la recepción, digitalización y archivo de documentación"

Coordinador de Tesorería y presupuesto

El coordinador es el encargado del área de tesorería para lo cual cumple con su actividad principal que es:

"Planificar, coordinar y supervisar la ejecución de los procesos bancarios y presupuestarios de las compañías del Grupo"

Analistas de tesorería

Los analistas de tesorería son los encargados de:

“Ejecutar las actividades de registro, procesamiento y actualización de información bancaria de las compañías del Grupo”

Analista de Presupuesto Senior

El analista de presupuesto es el encargado de:

“Ejecutar las actividades de consolidación, análisis, procesamiento y seguimiento de la información presupuestaria de las compañías del Grupo”

Coordinador de control de gestión y presupuesto

El coordinador de control es el encargado de:

“Atender requerimientos de los Organismos de control referentes al presupuesto”

Asesor de planificación financiera

La función principal del asesor de planificación financiera es:

“Brindar asesoría financiera sobre nuevos negocios, proyectos de inversión interna, optimización de costos y ofertas económicas en licitaciones, así como coordinar el proceso de planificación estratégica”

Analista de Planificación Financiera

El analista de Planificación financiera es el encargado de:

"Realizar los análisis financieros de proyectos de inversión interna, optimización de costos y ofertas económicas en licitaciones, así como dar soporte en el seguimiento de la planificación estratégica"

Jefe de Tecnología de la información

El jefe de IT es el encargado del funcionamiento de todo su departamento, incluyendo los campos, para ello su actividad principal es:

"Planificar, diseñar, coordinar, optimizar y supervisar el desarrollo e implementación de soluciones tecnológicas y de software para facilitar el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la organización, garantizando la integridad, seguridad, confiabilidad y disponibilidad de la información"

Programador

La función principal del programador es:

"Diseñar, optimizar e implementar soluciones tecnológicas y de software para facilitar el cumplimiento de los objetivos estratégicos de las áreas garantizando la integridad, seguridad, confiabilidad y disponibilidad de la información"

Jefe de base de datos y Soporte Técnico

El jefe de datos es el encargado de coordinar su área cumpliendo con su actividad principal:

"Administrar, coordinar y ejecutar los mantenimientos de las infraestructuras tecnológicas de usuarios y de comunicaciones y el soporte técnico respectivo"

Analista de usuario de Soporte Junior

El analista de usuario Jr tiene como función principal:

"Ejecutar el mantenimiento y soporte técnico de los recursos informáticos empresarial para asegurar el correcto funcionamiento de la infraestructura tecnológica del campo"

Técnico de Soporte

El técnico de soporte es el encargado de:

"Administrar, coordinar y ejecutar los mantenimientos de las infraestructuras tecnológicas de usuarios y de comunicaciones y el soporte técnico respectivo"

- Desarrollo Humano y Administración

El departamento de desarrollo humano es el encargado de velar por el bienestar de los trabajadores, sus necesidades personales y de capacitación cubrir vacantes en base a un proceso de selección para lograr el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Gerente de Recursos Humanos

El gerente de recursos humanos es la cabeza principal del departamento para lo cual debe cumplir con su función primordial:

> Planificar, desarrollar y asegurar el cumplimiento de las estrategias y proyectos de Desarrollo Humano alineadas con la estrategia de la Compañía, propendiendo al desarrollo y bienestar de todos los colaboradores y de las áreas a cargo, así como la productividad de la organización.

Coordinadora de Desarrollo Organizacional

La coordinadora de desarrollo organizacional maneja todo el proceso de vacantes y su selección y cuya actividad principal es:

"Asesorar a las áreas de la Organización para el desarrollo y gestión de la cultura organizacional alineada a los objetivos estratégicos"

Analista de Desarrollo Humano

La función principal del analista de recursos humanos es:

"Facilitar y asesorar los procesos referentes a selección, capacitación y desarrollo organizacional"

Coordinador Administrativo

El coordinador Administrativo es el líder de su área y su función principal es:

"Coordinar, controlar y verificar el cumplimiento de los procesos de la gestión administrativa de la unidad de Negocios Tiguino y Quito conforme a las políticas y procedimientos establecidos por la organización"

Analistas Administrativas

Las analistas administrativas se encargan de:

"Coordinar la logística de viajes y movilizaciones de los funcionarios y visitantes en oficina y a los campos de la Compañía"

Asistente Administrativo Jr.

El asistente administrativo cumple la función de:

“Coordinar los requerimientos de hospedajes y movilización de los funcionarios y personal externo así como ser responsable de la custodia de la bodega de administración de oficinas Quito”

Auxiliares de servicios generales

Los auxiliares de servicios se encargan de mantener las instalaciones organizadas todos los días, cuya actividad principal es:

“Velar por la limpieza, el orden y la atención a clientes internos y externos de la Compañía”

Mensajero

El mensajero es el encargado de:

“Cumplir con la entrega de documentación oficial de la Compañía a los distintos grupos de interés y entidades”

Coordinador de Compensaciones y beneficios

El coordinador de compensaciones es el encargado de dicha área cuya actividad principal es:

“Ejecutar y proponer el programa de beneficios y compensaciones de acuerdo a los lineamientos de la normativa legal, social y en concordancia con los procedimientos definidos por la Compañía”

Analista de compensaciones y Beneficios

El analista de compensaciones se encarga de todos los procesos relacionados a la nómina principalmente:

“Procesar y elaborar la nómina del personal del grupo acorde al régimen de la normativa laboral, seguridad social vigente así como en los procesos y proyectos de Compensaciones y Beneficios según lineamientos”

Asistente de Desarrollo Humano y Administrativo Junior

El asistente de desarrollo humano se encarga de dar soporte al departamento, pero su actividad principal es:

“Registrar las novedades del personal en nómina y dar soporte en los procesos de Compensaciones y Beneficios según lineamientos”

Trabajadora Social

La trabajadora social se encarga de cumplir con actividades que se relacionan directamente con los trabajadores como:

"Velar por el bienestar de los colaboradores a través de la administración de beneficios no económicos de las entidades del Grupo"

- Legal y Seguros

El departamento de legal y seguros se encarga de todos en los procesos que interviene la empresa con la ley, legalización de contratos, y asesoramientos para cumplir con las normas legales.

Gerente Legal

El gerente legal aparte de ser la cabeza principal del departamento se encarga de:

> Brindar asesoramiento oportuno en cuestiones jurídicas, procurando prevenir contingentes legales, asegurando de esta manera que todos los temas legales se lleven legalmente en las compañías del Grupo, asegurando el cumplimiento de la normativa legal ecuatoriana además de los lineamientos establecidos por casa matriz.

Asesor Legal Especialista

El asesor legal se encarga de:

"Dar soporte en el análisis, elaboración de contratos de proveedores y seguimientos y cierre de casos legales de las empresas del Grupo"

Asesor Legal Junior

El asesor legal pertenece al departamento de legal y es el encargado de:

“Dar soporte en el análisis y elaboración de contratos de proveedores y casos legales de las empresas del Grupo”

Analista de Seguros

La analista de seguros es la única persona encargada de:

“Mantener asegurados los bienes de la empresa y dar seguimiento a los siniestros”

- Materiales

El personal del departamento de Materiales pertenece a la razón Social de Asociación SMC, por su distribución organizacional.

- Seguridad Física

El departamento de seguridad física se encarga del cuidado y protección de los bienes de la empresa en los campos, al igual que la integridad del personal.

Coordinador de Seguridad Física

El coordinador de Seguridad Física es el encargado de:

"Planificar, coordinar y supervisar la ejecución de los procesos bancarios y presupuestarios de las compañías del Grupo"

1.5.1 Análisis de los perfiles de competencias

En el análisis de los perfiles se va analizar en base al título que cada uno de los cargos necesita, los años de experiencia en cargos similares al igual que sus conocimientos técnicos, para cubrir con dicho cargo en cada uno de los departamentos de la organización Petrobell.

- Auditoria

Cuadro N° 1: Auditor Interno

Titulo Requerido	Ingeniero en Finanzas o Auditoria
Años de Experiencia	3 años en cargos similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Conocimiento sobre administración de riesgo	
Conocimiento sobre control interno	
Metodologia de Auditorias	
Normas Tributarias, laborales y legales	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

- Gestión de Sistemas Integrados y Comunicación

Cuadro N° 2: Jefe de Gestión de Sistemas Integrados

Titulo Requerido	Ingeniería en carreras técnicas
Años de Experiencia	4 años en cargos de supervisión
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Sistemas de gestión	
Conocimiento en Comunicación Organizacional	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 3: Coordinador de Gestión de Sistemas Integrados

Titulo Requerido	Ingeniería en carreras técnicas
Años de Experiencia	4 años en cargos de supervisión
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Sistemas de gestión	
Conocimiento en Comunicación Organizacional	
Inglés básico (40%), portugués (30%)	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 4: Analista de Comunicación Jr

Titulo Requerido	Ingeniero en Diseño Gráfico, Comunicación organizacional, Comunicación Visual
Años de Experiencia	2 años en cargos de supervisión
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Manejo de programas de diseño	
Fotografía Profesional	
Conocimiento en Redacción de textos	
Conocimiento en Comunicación Organizacional	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

- Operaciones

Cuadro N° 5: Director de Operaciones

Titulo Requerido	Ingeniería de Petróleos, Mecánica, Geología Química, MBA o estudios de postgrado relacionados
Años de Experiencia	10 años
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Ingeniería de yacimientos, de producción y facilidades de superficie	
Geología y Geofísica	
Análisis de riesgos	
Reglamentos y leyes de seguridad, calidad y medio ambiente vigentes	
Contratos, leyes y reglamento de hidrocarburos	
Dirección de proyectos	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 6: Coordinador de Operaciones

Titulo Requerido	Ingeniero en Petróleos
Años de Experiencia	8 años en cargos similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Manejo de Plantas de separación de crudo	
Diseño de levantamiento artificial	
Manejo de taladros de workover y perforación	
Conocimiento en herramientas para intervención en pozos	
Comportamiento de pozos	
Manejo del sistema OFM	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 7: Ingeniero de Producción

Titulo Requerido	Ingeniero en Petróleos
Años de Experiencia	4 años en cargos similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Sistemas de levantamiento artificial	
Workover	
Control de producción y centrales de procesos	
Sistema OFM	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 8: Asistente de Operaciones

Titulo Requerido	Egresado, Ingeniería en Administración de Empresas
Años de Experiencia	3 años en cargos similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Manejo del sistema Baan	
Conocimiento básico de operaciones	
Conocimiento básico de manejo de presupuestos y contables	
Paquete utilitarios	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 9: Gerente de Negocios

Titulo Requerido	Ingeniero en Petróleo, Eléctrico, Mecánico
Años de Experiencia	
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Sistemas de levantamiento artificial	
sistemas de generación en medio y alto voltaje	
Mantenimiento de variadores de frecuencia y estudio de armónicos	
Herramientas básicas para trabajos sin torre y workover	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 10: Superintendente de Producción

Titulo Requerido	Ingenieros electromecánicos, Petróleos, Eléctrico, mecánico
Años de Experiencia	4 años en cargos similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Manejo de centrales de facilidades de producción	
Sistemas de levantamiento artificial	
Manejo de Software de producción	
Sistemas de recuperación secundaria	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 11: Supervisor de Producción

Titulo Requerido	Ingenieros electromecánicos, Petróleos, Eléctrico, mecánico
Años de Experiencia	3 años en cargos similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Manejo de centrales de facilidades de producción	
Sistemas de levantamiento artificial	
Manejo de Software de producción	
Sistemas de recuperación secundaria	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 12: Operador de Producción

Titulo Requerido	Tecnólogos, ingenieros en electromecánicos, Petróleos, Eléctrico, mecánico
Años de Experiencia	2 años en cargos similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Manejo de centrales de facilidades de producción	
Sistemas de levantamiento artificial	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 13: Supervisor de Químicos y Corrosión

Titulo Requerido	Ingeniero Químico, Ingeniero en Petróleos
Años de Experiencia	3 años en cargos similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Norma 17025	
Control de corrosión y bacterias	
Control de incrustaciones	
Deshidratación de crudo	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 14: Operador de Unidad Lact

Titulo Requerido	Bachiller Químico - biólogo, Laboratorista, Tecnólogo, Ingeniero químico
Años de Experiencia	2 años en cargos similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Norma 17025	
Manejo de equipo de laboratorios	
Manejo de equipos para bombeo	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 15: Ayudante de Operación y Laboratorio

Titulo Requerido	Bachiller Químico - biólogo, Laboratorista, Tecnólogo, Ingeniero químico
Años de Experiencia	2 años en cargos similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Norma 17025	
Manejo de facilidades de producción	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 16: Coordinador de simulación Matemática

Titulo Requerido	Ingeniero en Petróleos
Años de Experiencia	6 años realizando Simulación Matemática
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Yacimientos	
Programas de simulación Eclipse, Petrel	
Modelos de simulación de diferentes campos de la cuenca	
Inglés técnico	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 17: Geofísico

Titulo Requerido	Geólogo, Geofísico
Años de Experiencia	6 años en cargos similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Diseño y planificación de levantamiento 2D y 3D	
Posicionamiento y navegación	
Interpretacion sísmica en tiempo	
Construcción de modelos de velocidad	
Mapeo 2D y 3D con conversión de profundidad	
Métodos de sísmica de pozos	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 18: Geología

Titulo Requerido	Geólogo, Ingeniero en Geología
Años de Experiencia	7 años en cargos similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Conocimiento de manejo de proyectos y adquisición sismica y procesamiento	
Generalidades de Geofísica y Modelamiento	
Cálculo estocástico y determinista de reservas	
Conocimientos de perforación, completación, reacondicionamiento de pozos y perfiles de producción	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 19: Superintendente de Mantenimiento

Titulo Requerido	Ingeniero en Petróleo, Eléctrico, Electromecánica
Años de Experiencia	3 años en cargos de supervisión
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Conocimientos de energía eléctrica	
Facilidades de producción	
Montajes mecánicos y eléctricos	
Procesos de producción	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 20: Operador de Generación

Titulo Requerido	Tecnólogo, Ingeniero eléctrico, electrónico
Años de Experiencia	2 años en cargos similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Electricidad (Generación y transmisión)	
Conocimientos básicos de mecánica de motores	
Riesgos eléctricos	
Sistemas de paralelismo	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 21: Soldador

Titulo Requerido	Bachiller, tecnólogo industrial
Años de Experiencia	5 años en trabajos de soldadura
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Calificación de soldadura API en el proceso SMAW	
Montajes mecánicos	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 22: Ayudante de Suelda

Titulo Requerido	Bachiller, tecnólogo industrial
Años de Experiencia	2 años en trabajos de soldadura
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Calificación de ayudante de soldadura API en el proceso SMAW	
Montajes mecánicos	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 23: Técnico de Instrumentación y Control

Titulo Requerido	Técnico, Ingeniero en instrumentación
Años de Experiencia	3 años en cargos similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Instrumentación	
Metrología	
Calibración de equipos	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 24: Técnico Eléctrico

Titulo Requerido	Técnico, Ingeniero en Electricidad
Años de Experiencia	3 años en cargos similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Electricidad y potencia	
Licencia de riesgos eléctricos	
Sistema de paralelismo	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 25: Ayudante Eléctrico

Titulo Requerido	Bachiller en Electricidad
Años de Experiencia	1 años en cargos similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Electricidad básica	
Licencia de riesgos eléctricos	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 26: Técnico Mecánico

Titulo Requerido	Técnico, Ingeniero Mecánico
Años de Experiencia	3 años en cargos similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Equipos de procesos	
Mantenimieto y montaje de bombas y sellos mecánicos	
Mantenimiento automotriz	
Motores de combustión interna	
Metrología	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 27: Ayudante Mecánico

Titulo Requerido	Bachiller en mecánica
Años de Experiencia	1 años en cargos similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Mecánica Básica	
Mantenimiento automotriz	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 28: Técnico Mecánico 2

Titulo Requerido	Técnico, Ingeniero Mecánico
Años de Experiencia	3 años en cargos similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Motores de combustión interna	
Metrología	
Electricidad automotriz	
Izaje de equipos	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 29: Ayudante Mecánico 2

Titulo Requerido	Técnico, Ingeniero Mecánico
Años de Experiencia	3 años en cargos similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Motores de combustión interna	
Metrología	
Electricidad automotriz	
Izaje de equipos	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 30: Obra Civil

Titulo Requerido	Bachiller
Años de Experiencia	1 años en cargos similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Mecánica Básica	
Construcciones civiles	
Soldadura básica	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 31: Operador de Equipo Pesado

Titulo Requerido	Bachiller, Técnico mecánico
Años de Experiencia	3 año en cargos similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Operación y funcionamiento de maquinaria pesada	
Izaje de cargas	
Mecánica en general	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 32: Coordinador de Proyectos

Titulo Requerido	Ingeniero Mecánico/ Ingeniero Civil / Ingeniero Eléctrico / Ingeniero Electrónico e instrumentación
Años de Experiencia	8 años
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Manejo de presupuesto	
Administración y gestión de proyectos	
Manejo de Procesos de la Industria Petrolera	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 33: Ingeniero Electrónico e Instrumentación

Titulo Requerido	Ingeniero Electrónico e instrumentación
Años de Experiencia	5 años en cargos similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Manejo de software Project, Autocad	
Calidad en materiales	
Mantenimiento vial	
Estructuras de hormigón	
Manejo de presupuesto	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 34: Ingeniero Eléctrico

Titulo Requerido	Ingeniero Eléctrico
Años de Experiencia	5 años en cargos similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Manejo de software Project, Autocad	
Calidad en materiales	
Mantenimiento vial	
Estructuras de hormigón	
Manejo de presupuesto	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 35: Ingeniero Mecánico

Titulo Requerido	Ingeniero Mecánico
Años de Experiencia	5 años en cargos similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Manejo de software Project, Autocad	
Calidad en materiales	
Mantenimiento vial	
Estructuras de hormigón	
Manejo de presupuesto	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 36: Ingeniero Civil

Titulo Requerido	Ingeniero Civil
Años de Experiencia	5 años en cargos similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Manejo de software Project, Autocad	
Calidad en materiales	
Mantenimiento vial	
Estructuras de hormigón	
NManejo de presupuesto	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

- SISO

Cuadro N° 37: Supervisor Médico

Titulo Requerido	MEDICO EN SALUD OCUPACIONAL
Años de Experiencia	5 años
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Emergencias Médicas Salud Ocupacional (sistema, exposición a los químicos)	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 38: Supervisor Corporativo de Seguridad Industrial

Titulo Requerido	INGENIERA INDUSTRIAL/MECANICA
Años de Experiencia	3 años
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Título de Cuarto Nivel en Seguridad Industrial Normativa legal (alto) Manejo y uso de equipos de emergencia y contingencia Planes de seguridad y programas preventivos Normas internacionales de Seguridad Industrial Manejo defensivo Ingles Leído = 60% Ingles Hablado = 50%	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 39: Coordinador de Seguridad Industrial

Titulo Requerido	INGENIERO INDUSTRIAL
Años de Experiencia	3 años
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Normas referentes Riesgos Mecánicos Higiene Industrial Ergonomía prevención de riesgos psicosociales riesgos biológicos Instrucción métodos de combate al fuego Ingles leido = 50% Ingles hablado = 50%	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 40: Coordinador de Yacimientos

Titulo Requerido	Ingeniero en Petróleos
Años de Experiencia	10 años en cargos similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Conocimientos medio de Geología, Geofísica y Petrofísica	
Gerenciamiento de reservorio	
Conocimientos sólidos de cálculos de reservas	
Conocimiento medios de producción	
Conocimientos básicos de simulación matemática	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 41: Ingeniero de Yacimientos Senior

Titulo Requerido	Ingeniero en Petróleos
Años de Experiencia	7 años en cargos similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Estimación de reservas	
Interpretación de Well testing	
Interpretación de registros eléctricos	
Análisis de PVT	
Recuperación secundaria	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 42: Ingeniero de Yacimientos

Titulo Requerido	Ingeniero en Petróleos
Años de Experiencia	5 años en cargos similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Análisis de información para workover	
Estimación de reservas	
Modelos geológicos	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 43: Coordinador de Medio Ambiente

Titulo Requerido	Ingeniero Ambiental
Años de Experiencia	3 años en cargos similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Seguridad de Salud Ocupacional y Seguridad Industrial Relaciones Comunitarias Estudios y auditorías ambientales Norma ISO 14000	
Relaciones Comunitarias	
Estudios y auditorías ambientales	
Norma ISO 14000	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 44: Líder de Medio Ambiente

Titulo Requerido	Bachiller
Años de Experiencia	2 año en cargos similares-capataz en remediación
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Conocimiento en legislación Ambiental (Iso 14000, Rahoe)	
Manejo de contingencias Ambientales-Básico	
Mecánica Básica	
Licencia Tipo C y G	
Mecánica Bombas de Caudal; Manejo de químicos para contingencias en derrame	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 45: Analista de Medio Ambiente y Relaciones Comunitarias

Titulo Requerido	Técnico Ambiental / Ingeniera Ambiental
Años de Experiencia	3 años
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Conocimiento en legislación Ambiental	
Manejo de contingencias Ambientales	
Manejo comunitario	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 46: Auxiliar de Medio Ambiente

Titulo Requerido	Bachiller técnico
Años de Experiencia	2 años en cargos similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Conocimiento en albañilería, carpintería. Conocimiento en remediación.	
Conocimiento de máquinas como moto guadañas, bombas eléctricas. Clasificación de deshechos.	
Licencia Tipo C	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 47: Coordinador de Relaciones Comunitarias

Titulo Requerido	Sociólogo o antropólogo
Años de Experiencia	5 años de experiencia en puestos similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

- Finanzas, IT y Control de Documentos

Cuadro N° 48: Gerente Financiero, control de documentos e información de la tecnología

Titulo Requerido	CPA, Ingeniería en Finanzas, Ingeniero Comercial o afines MBA o Post grados en áreas relacionadas
Años de Experiencia	10 años en cargos similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Administración de flujo de caja en época de crisis	
Planificación Estratégica	
Reglamento de contabilidad de costos para contratos de prestación de servicios y principios de contabilidad aplicables a la industria	
Normativa legal, societaria y tributaria vigente	
Finanzas corporativas, análisis Financiero y evaluación de proyectos	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 49: Analista Administrativo Financiero

Titulo Requerido	Ingeniero en Finanzas, Contabilidad y Auditoría.
Años de Experiencia	2 a 3 años en cargos similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Análisis Financiero	
Conocimientos tributarios	
NIIF	
Paquete contables	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 50: Analista Contable

Titulo Requerido	Ingeniería en Contabilidad y Auditoría, Ingeniería Comercial
Años de Experiencia	2 a 3 años en cargos similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Conocimientos tributarios	
NIIF	
Paquete contables	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 51: Contador

Titulo Requerido	Contador Público Autorizado
Años de Experiencia	5 años en cargos similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
NIIF	
Reglamento de contabilidad de costos para contratos de prestación de servicios	
Normativa tributaria vigente	
Normativa legal y societaria vigente	
Conocimiento de matemática financiera (básico/intermedio)	
Inglés intermedio	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 52: Analista de Control de Documentos

Titulo Requerido	Egresado de Administración de empresas
Años de Experiencia	3 años en cargos similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Nociones básicas de contabilidad e impuestos	
Técnicas de archivo	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 53: Coordinador de impuestos y Control de Activos

Titulo Requerido	Contador Público Autorizado con Diplomado o especialización en temas impositivos
Años de Experiencia	8 años de experiencia en cargos similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Dominio de tributación	
Contabilidad general y petrolera	
Reglamento de contabilidad de costos aplicado a contratos de prestación de servicios	
NIIF	
Marco legal aplicable a la industria	
Inglés básico	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 54: Analista de Impuestos y Control

Titulo Requerido	Graduado, egresado o cursando últimos niveles de Contabilidad, Ingeniería Comercial o Ingeniería Industrial
Años de Experiencia	2 años en cargos similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Conocimientos tributarios	
Normas Niif´s	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 55: Asesor de Planificación Financiera

Titulo Requerido	Ingeniero en Finanzas, Ingeniero Comercial con mención en Finanzas
Años de Experiencia	5 años en cargos similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Gestión del análisis financiero de la industria del petróleo y gas	
Elaboración y análisis de modelos económicos	
Análisis de optimización de costos	
Planificación estratégica	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 56: Analista de Planificación Financiera

Titulo Requerido	Ingeniero en Finanzas, Ingeniero Comercial con mención en Finanzas
Años de Experiencia	2 años en cargos similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Ejecución de modelos económicos en proyectos de inversión	
Indicadores financieros	
Sistemas de costeo	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 57: Coordinador de Tesorería y Presupuestos

Titulo Requerido	CPA, Ingeniero Comercial, Ingeniería en Finanzas
Años de Experiencia	8 años en cargos similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Preparación y administración de flujo de caja y presupuestos	
Técnicas de negociación	
Contabilidad general y petrolera	
Reglamento de contabilidad de costos para contratos de prestación de servicios	
Normativa legal y tributaria vigente	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 58: Coordinador de Control de Gestión y Presupuestos

Titulo Requerido	Ingeniero Comercial, Contabilidad y Auditoría
Años de Experiencia	3 años en cargos similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Contabilidad	
Elaboración y manejo de presupuestos	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 59: Analista de Presupuestos Senior

Titulo Requerido	Ingeniero Comercial, Contabilidad y Auditoría
Años de Experiencia	3 años en cargos similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Contabilidad	
Elaboración y manejo de presupuestos	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 60: Analista de Tesorería

Titulo Requerido	Ingeniero Comercial, Contador Público Autorizado
Años de Experiencia	3 años en cargos similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Paquetes utilitarios	
Conocimientos en Impuestos	
Manejo de páginas de banca electrónica	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 61: Jefe de Tecnología

Titulo Requerido	Ingeniero en Sistemas
Años de Experiencia	8 años en cargos similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Administrador de Servidores	
Administración de Data Center	
Enlaces de comunicación y telefonía	
Metodología de desarrollo en distintos lenguajes	
Servicios de tecnología	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 62: Técnico de Soporte

Titulo Requerido	Ingeniero en Sistemas
Años de Experiencia	3 años en cargos similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Redes y telecomunicaciones	
Ofimática y sistemas operativos	
Mantenimiento de software y hardware	
Administración de infraestructura tecnológica	
Desarrollo en varios lenguajes intermedio	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 63: Jefe de Base de datos y Soporte

Titulo Requerido	Ingeniero en Sistemas
Años de Experiencia	3 años en cargos similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Redes y telecomunicaciones	
Ofimática y sistemas operativos	
Mantenimiento de software y hardware	
Administración de infraestructura tecnológica	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 64: Analista de soporte usuario Jr

Titulo Requerido	Tecnólogo o Ingeniero en Sistemas, Electrónico
Años de Experiencia	2 año en cargos similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Redes y telecomunicaciones	
Ofimática y sistemas operativos	
Mantenimiento de software y hardware	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 65: Programador

Titulo Requerido	Ingeniero en Sistemas
Años de Experiencia	3 años en administración y desarrollo de ERP
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Administración y manejo de base de datos	
Manejo de servidores	
Ofimática y sistemas operativos	
Lenguajes de programación	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

- Legal y Seguros

Cuadro N° 66: Gerente Legal

Titulo Requerido	Abogado
Años de Experiencia	2 años ejecutando actividades similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Conocimiento medio en legislación vigente	
Redacción y Composición de Textos	
Paquete utilitario	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 67: Asesor legal Jr.

Titulo Requerido	Abogado
Años de Experiencia	2 años ejecutando actividades similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Conocimiento medio en legislación vigente	
Redacción y Composición de Textos	
Paquete utilitario	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 68: Asesor Legal Especialista

Titulo Requerido	Abogado Especialización en asesoría empresarial y/o procesales
Años de Experiencia	3 años en cargos similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Conocimiento avanzado en legislación vigente	
Redacción y Composición de textos	
Negociación	
Paquete utilitario	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 69: Analista de Seguros

Titulo Requerido	Cursando, egresado, Administración de empresas
Años de Experiencia	2 años en seguros
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Seguros	
Negociación	
Manejo de agenda	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

- Seguridad Física

Cuadro N° 70: Coordinador de Seguridad Física

Titulo Requerido	
Años de Experiencia	4 años en cargos similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Seguridad de instalaciones petroleras	
Seguridad y protección de activos	
Logística, movilización y protección de personas	
Manejo de crisis y planes de contingencia	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

- Desarrollo Humano y Administración

Cuadro N° 71: Gerente de Desarrollo Humano y Administración

Titulo Requerido	Psicólogo Industrial, Administrador de Empresas Maestría o especialización en Desarrollo Humano
Años de Experiencia	10 años en cargos generales
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Selección y capacitación	
Desarrollo y comunicación Organizacional	
Administración Salarial	
Legislación laboral y ley de Seguridad Social	
Relaciones laborales	
Análisis Financiero	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 72: Coordinador de Desarrollo humano

Titulo Requerido	Psicólogo Industrial, Administrador de Empresas con especialización/experiencia en Desarrollo Humano
Años de Experiencia	4 años en el área
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Selección por competencias	
Administración de capacitación	
Gestión del Talento Humano	
Conocimiento en sistemas de evaluación	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 73: Analista de Desarrollo Organizacional

Titulo Requerido	Psicólogo Industrial,/Organizacional Administrador de Empresas con especialización/experiencia en Desarrollo Humano
Años de Experiencia	4 años en el área
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Selección por competencias	
Administración de capacitación	
Gestión del Talento Humano	
Conocimiento en sistemas de evaluación	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 74: Coordinador Administrativo

Titulo Requerido	Ingeniero en Administración de empresas, Contabilidad y Auditoría
Años de Experiencia	4 años en cargos similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Contabilidad intermedia	
Impuestos en general	
Logística de movilización y hospedajes	
Manejo de presupuestos	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 75: Asistente Administrativo Jr

Titulo Requerido	Bachiller o Tecnología en Administración de empresas
Años de Experiencia	2 años en cargos similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Logística de movilizaciones y hospedajes	
Manejo de bodega	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 76: Mensajero

Titulo Requerido	Bachiller
Años de Experiencia	2 años en cargos similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Licencia tipo A y B	
Mensajería	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 77: Auxiliar de Servicios Generales

Titulo Requerido	Bachiller
Años de Experiencia	2 años en cargos similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Limpieza en oficinas	
Atención al cliente	
Etiqueta y protocolo	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 78: Analista Administrativa

Titulo Requerido	Tecnología, Ingeniería en Administración de empresas
Años de Experiencia	2 años en cargos similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Logística de movilizaciones	
Contabilidad en general	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 79: Trabajador Social

Titulo Requerido	Trabajador Social
Años de Experiencia	3 años en cargos similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Manejo y administración de presupuestos	
Ley de Seguridad Social y normativa laboral vigente	
Sistema de Administración de Riesgos de Trabajo	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 80: Coordinador de compensaciones y Beneficios

Titulo Requerido	Ingeniero Comercial, Administrador de empresas, CPA Especialización en relaciones laborales
Años de Experiencia	6 años en cargos de jefatura
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Contabilidad general	
Ley de Seguridad Social y normativa laboral vigente	
Ley de seguridad social, normativa laboral vigente e Impuesto a la Renta	
Manejo y administración de presupuestos	
Análisis Salarial y de mercado	
Procesos y normativa de la industria	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 81: Analista de Compensaciones y Beneficios

Titulo Requerido	Ingeniería en Administración de empresas, Contabilidad y Auditoría
Años de Experiencia	3 años en cargos similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Contabilidad básica	
Ley de Seguridad Social y normativa laboral vigente	
Elaboración de nómina	
Cálculo de beneficios sociales	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 82: Asistente de Desarrollo Humano y Administración

Titulo Requerido	Egresado, cursando últimos niveles de Administración de empresas, Contabilidad y Auditoría
Años de Experiencia	2 años en cargos similares
Conocimientos Técnicos- Idiomas	
Contabilidad básica	
Ley de Seguridad Social y normativa laboral vigente	
Elaboración de nómina	
Cálculo de beneficios sociales	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

2 MODELO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS

2.1 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DEL MODELO

Competencias son Conocimientos, habilidades y actitudes que favorecen el correcto desempeño del trabajo y que la Organización pretende desarrollar y reconocer entre sus empleados de cara a la consecución de los objetivos empresariales.

La intención para lograr con esta meta es integrar tres términos,

SABER: El conocimiento es elemento básico e indispensable para poder desarrollar una actividad de manera exitosa.

PODER: Por mucho que una persona posea todo el conocimiento vinculados a una materia concreta, necesita tener una serie de habilidades clave para desempeñar con éxito su trabajo.

QUERER: Incluso si se poseen las habilidades y los conocimientos, si no tienen la actitud favorable, difícilmente podrá alcanzar los objetivos establecidos.

Según Spencer y Spencer una competencia es una característica en el individuo que está casualmente relacionada con un estándar de es en definitiva característica fundamental del hombre que indica “formas de comportamiento o de pensar, que

generalizan diferentes situaciones y duran por un largo periodo de tiempo, hace referencia a las características de personalidad, representadas en comportamientos que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo. (Alles, 2004)

Aplicado al modelo competencia es un comportamiento superior en relación con un estándar de éxito en un puesto o situación determinados.

Spencer clasifica a las competencias en cinco principales:

- Motivación (dirigen, conllevan y seleccionan el comportamiento hacía ciertas acciones u objetivos y las alejan de otros

- Características (características físicas y respuestas consistentes a situaciones o información

Los motivos y las competencias son elementos propios de una persona que determina cómo se desempeñará a largo plazo en su puesto de trabajo aun sin una supervisión cercana.

- Concepto Propio o concepto de uno mismo (las actitudes, valores o imagen propia de una persona)

- Conocimiento (La información que una persona posee sobre áreas especificas

- Habilidad (La capacidad de desempeñar cierta tarea física o mental)

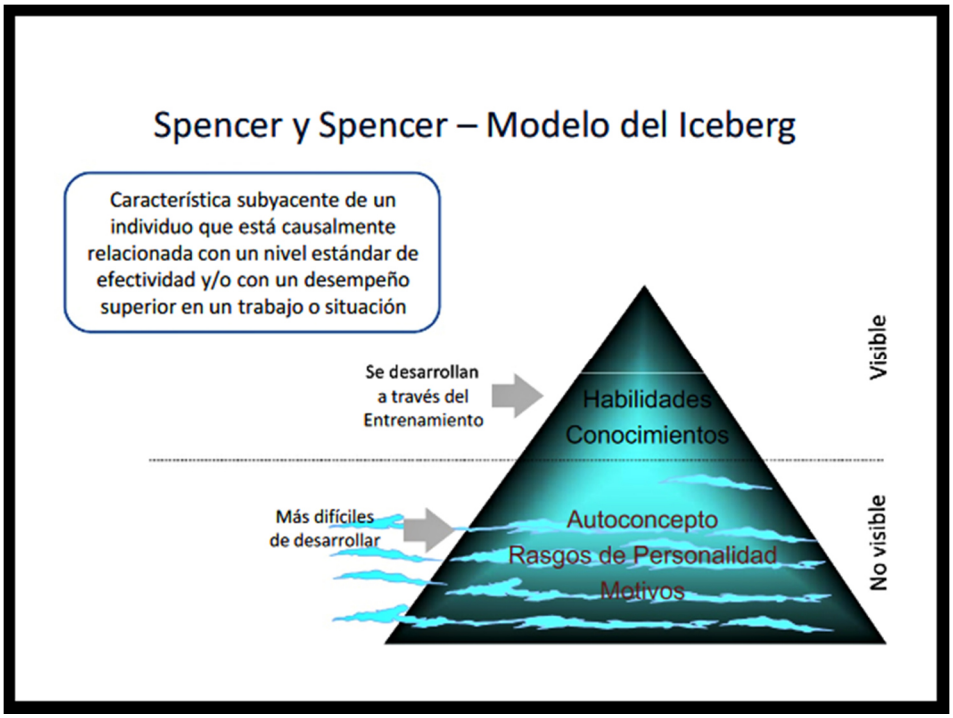
Las competencias de conocimiento y habilidad tienden a ser características, diferentes según las personas, visibles y relativamente superficiales.

Las competencias referidas a las motivaciones están más escondidas más adentro de la personalidad.

El conocimiento y la habilidad son relativamente fáciles de desarrollar, la manera más económica de hacerlo es mediante la capacitación. En cambio son más difíciles de evaluar y desarrollar las características profundas de la personalidad. (Alles, 2004)

El modelo de iceberg indica que el conocimiento y la habilidad vienen a ser visibles; las competencias de auto – concepto, rasgos y motivación son más ocultas, profundas y centrales en la personalidad.

Gráfico N° 3: Modelo de Iceberg



Fuente: Spencer y Spencer
Elaborado por: Karol Paredes

Después de analizar lo que es una competencias se puede decir que la gestión por competencias es un modelo de gerenciamiento en el que se evalúan las competencias personales específicas para cada puesto de trabajo favoreciendo el desarrollo de nuevas competencias para el crecimiento personal de los empleados, se relaciona con la mejor manera de lograr los objetivos, los diferentes subsistemas de la empresa, diseñados a su vez en función de esas competencias que llevarán al éxito de la organización. (Alles, 2004)

La gestión por competencia representa una de las herramientas más actuales, dinámicas e integrales que permiten obtener una visión global de los requerimientos necesarios para desempeñar con eficiencia y éxito en un puesto además de que agrega valor a la estrategia de negocios, en función de evaluar el desempeño de los "mejores en su clase", y así establecer de una manera medible todas las características (intelectuales de temperamento y personalidad) con las que debe contar un candidato para asegurar el máximo rendimiento en la ejecución de una actividad, además que redimensiona las cualidades buscadas en los candidatos potenciales para obtener un lugar dentro del mercado laboral. (Gómez & Mendoza, 2013)

Este modelo permite evaluar las competencias que se requieren de una persona con relación al propósito principal de la organización.

El surgimiento del enfoque de competencia está plenamente relacionado con la estrategia de competitividad, dada la necesidad de la empresa por diferenciarse en el mercado a partir del desarrollo de recursos humanos. (Molina G., Argotte, Jácome, & Domínguez, 2006)

El éxito del modelo depende fuertemente de una adecuada definición de la estrategia, en cuanto a que el mismo brinde a la organización los resultados esperados, y logre realmente alinear los desempeños organizacionales individuales con los objetivos estratégicos.

2.1.1 Análisis del Modelo de competencias

> "Un modelo de gestión de competencias, busca la mejor adaptación entre la organización y las personas, de cara a la consecución de los objetivos empresariales". (Molina, 2012)

El enfoque más extendido sobre el modelo, es aquel que considera dos perspectivas diferentes:

- Los puestos u otro nivel organizativos como funciones, proceso: Definición y nivelación de las competencias requeridas para cada uno de los puestos.

- Las personas: Detección y nivelación de las competencias de las personas.

El estudio se basa en un modelo de gestión para identificar competencias técnicas, organizacionales e institucionales que ayude a realizar actividades eficientes como la selección del personal, definiendo posible personal susceptible para ser promovido, establecer indicadores de desempeño reducción de costos para capacitaciones y necesidades potenciales a la hora de obtener capacitaciones para los colaboradores, todo esto basándonos en las competencias

de los miembros de organización, pero sobretodo alcanzar mayor productividad y ser una empresa competitiva.

La gestión por competencias es una metodología o modelo de gestión perfectamente compatible y complementaria con otros conceptos innovadores de gestión de recursos humanos que han ido apareciendo en los últimos años.

Hay principios de la gestión por competencias por los cuales se puede justificar el uso de este método, los cuales son:

Los recursos humanos constituyen un input esencial para la definición de la estrategia de la empresa.

Las competencias constituyen el principal activo de los recursos humanos de la organización.

Un puesto de trabajo no es algo imprescindible ni eterno en la organización.

La compensación debe tomar como base las competencias y el desempeño.

La gestión estática de los puestos da paso a otra dinámica del desempeño de las personas. (Gómez & Mendoza, 2013)

La instalación de un modelo de Gestión por Competencias supone, entre otras cosas, un cambio cultural en cuanto a cómo la empresa valora el conocimiento (lo capta, selecciona, organiza, distingue, presenta), y le da importancia a

aprender de su propia experiencia y a focalizarse en adquirir, almacenar y utilizar el conocimiento para resolver problemas, anticiparse al mercado, proteger sus activos intelectuales y aumentar la inteligencia y adaptabilidad de la empresa. (Delgado, 2010)

Los principales objetivos de un Modelo de Gestión por Competencias son los siguientes:

- **Alinear la estrategia de RRHH con la estrategia general de la empresa.** Las personas son quienes realmente poseen la llave para alcanzar los objetivos estratégicos. El modelo de gestión por competencias empieza por establecer un marco de referencias para los empleados que permita dirigir su desempeño hacia los objetivos de la empresa, traduciendo en comportamiento de hoy las necesidades organizativas del mañana.

- **Mejorar la adecuación persona-puesto.** La obtención del perfil de competencia de los puestos y de las personas, es para la organización una fuente de información para mejorar la adecuación entre ambos. Al posibilitar el modelo esta comparación, nos permite gestionar las diferencias en términos de necesidades de formación, posibles movimientos dentro de la empresa o establecimiento de objetivos de desempeño en el proceso de evaluación.

- **Integrar las distintas funciones de RRHH dentro del Modelo.** Entendiendo como las principales funciones de RRHH selección,

formación, desarrollo, evaluación y compensación, el modelo para ser efectivo tiene que utilizar las competencias como “lenguaje común”. De este modo, desde que una persona es candidato a un puesto, las pruebas de selección han de estar diseñadas en base al perfil competencial de la posición vacante. Una vez que esa persona pase a ser empleado, se harán patentes una serie de necesidades formativas para mejorar el desempeño y en un futuro, pasar por distintas pruebas de identificación de potencial que configuren su plan de desarrollo profesional. Así mismo, periódicamente, su responsable directo le definirá unos objetivos cualitativos que actualicen su perfil competencial y finalmente, incluso podrá ser retribuido en parte por el logro de dichos objetivos. (Molina, 2012)

2.1.1.1 Beneficios del Modelo

2.1.1.1.1 Económicos

La empresa obtendría beneficios económicos al tener personal competente a sus cargos facilita el trabajo, los tiempos de explotación de crudo y entrega al gobierno, además de un personal competente a la hora de resolver conflictos o problemas relacionados con su trabajo, al tener el personal adecuado puede cubrir gran parte de actividades por lo que no sería necesario contratar más personas para cumplir con todo el trabajo, obviamente las personas deben capacitarse en cuanto la tecnología vaya avanzando para complementar su especialización, claro que es un gasto para la

empresa, pero las ganancias que se obtiene por cumplir con el trabajo a tiempo compensa el gasto por capacitaciones de actualización.

2.1.1.1.2Organizacionales

Cuando a cada empleado se le fijan objetivos, estos son parte de la cascada de objetivos organizacionales, desde la perspectiva del empleado esta fijación de objetivos le permite formar parte de la empresa lo ayuda a vincular su quehacer diario con los objetivos organizacionales y con los resultados.

Si cada empresa u organización del tipo que sea, comercial, industrial sin fines de lucro le dice a cada uno de sus empleados de qué modo contribuyen a lograr los objetivos de la organización, no solo logrará que la persona realice mejor la tarea, indirectamente también logrará que se sienta mejor en todo sentido.

Dar el Feedback, decir al empleado cómo está haciendo las cosas, será su mejor arma para una buena relación con su equipo, con su personal.

Con los objetivos individuales (resultados) y con un descriptivo de qué hace falta para lograrlos (competencias) se tendrá entre las manos una herramienta para medir el desempeño y aportar a los resultados globales esperados. (Alles, 2004)

> Una de las aportaciones del enfoque por competencias es que se considera un buen predictor de comportamiento futuro de las personas en la organización, pues indaga comportamientos que se han dado en situaciones similares en el pasado y que es muy probable que se vuelvan a producir o que puedan aprenderse y desarrollarse por el individuo. (Muñoz, 2007)

2.1.1.1.3 Estructurales

En cuanto a la estructura, mientras se cuente con el personal adecuado y competente no es necesario crear más vacantes por ende no se aumentan puestos en la organización ni su estructura va incrementando, únicamente mantendremos una línea de mando una única autoridad, una mejor administración de los recursos humanos, división de trabajo y responsabilidades.

Al igual que una mejor comprensión de la estructura organizacional por parte de su entorno externo, determinando a cada coordinador o jefe un número de personal adecuado para su cargo y responsabilidad en cada área de la organización.

2.1.1.2 Diferentes aplicaciones del modelo por competencias

Para trabajar con un esquema por competencias es necesario empezar por definir la visión de la empresa, los objetivos y la misión, y a partir de la

máxima conducción de la empresa, con su participación, decidir cómo hacer:

- Definir Visión y Misión
- Definición por competencias por la máxima dirección de la compañía
- Prueba de las competencias en un grupo de ejecutivos de la organización
- Validación de las competencias
- Diseño de los procesos de recursos humanos por competencias.

Es importante que las distintas etapas de implementación del modelo se realicen a nivel de toda la organización. De esta manera se obtienen mejores resultados, ya que los beneficios se extenderán a todas las áreas, es necesario mencionar algunas condiciones necesarias para el éxito del modelo:

En primer lugar, es imprescindible la participación y el compromiso de la alta dirección de la organización en la construcción del modelo. Como en tantos otros aspectos vinculados a la cultura organizacional, sin ese apoyo no tendría ningún sentido el hecho de la aplicación del modelo, ya que para cualquier cambio es importante empezar por la cabeza de la organización.

Además, es necesario que exista un fuerte apoyo institucional en materia de: comunicación, contención y apoyo logístico.

Debe existir un marco de referencia razonablemente estable y darse amplia participación a todos los involucrados.

Determinar del equipo de trabajo. La dimensión y composición del equipo dependerá del alcance del proyecto. Hay que integrar un representante de la dirección, promotor del proyecto en la organización, y por personas capacitadas en técnicas de observación y expertos en la interpretación de comportamientos, así como personas capacitadas en los cargos.

Etapas para la implementación del modelo. Sintéticamente, podemos definir las siguientes etapas para implantar un modelo de competencias:

a) Identificación de los factores clave de la organización.
b) Definición del Directorio de Competencias
c) Identificación del perfil de competencias de cada puesto de trabajo tipo
d) Evaluación de las competencias personales
e) Identificación de la brecha existente
f) Elaboración de planes de acción para disminuir la brecha identificada.

a) Identificación de los factores clave de la organización. Los factores clave de la organización deben reflejar su estrategia. Las habilidades, conocimientos y destrezas que la organización necesita para

implementar la misma, se debería traducir, a nivel individual, en las competencias requeridas para cada cargo.

Para Spencer y Spencer, el proceso de definición de la estrategia organizacional se refiere a los pasos que una organización realiza para identificar sus metas y factores críticos de éxito y para desarrollar sus planes estratégicos tendientes a alcanzar dichas metas.

Al identificar estos aspectos estratégicos, el siguiente paso es inferir de los mismos, las competencias individuales que aseguren a la organización el logro de esos resultados. De esta forma se vinculan las capacidades que requiere la organización, analizadas desde una perspectiva estratégica, con las competencias individuales a desarrollar que permitan alinear los esfuerzos individuales con los organizacionales.

b) **Definición del directorio de competencias.** El diccionario de competencias, se define como el conjunto de competencias necesarias para la consecución de los objetivos estratégicos de la organización. Comprende tanto las competencias genéricas u organizacionales como las específicas.

Consiste en elaborar el documento que recoja las competencias identificadas, la definición conceptual de las mismas, y su apertura en los distintos niveles de requerimientos. Mientras que las competencias

organizacionales en general responden al grupo de las habilidades, las específicas, dado que surgen de los procesos y subprocesos de gestión, en general corresponden al grupo de los conocimientos y también al de las habilidades.

Las competencias vinculadas a las características personales, aquellas que se representan en la parte no visible del iceberg, y que por lo tanto son las más difíciles de desarrollar, en general no se eligen como competencia en esta instancia, justamente por su carácter de "no desarrollable".

c) Identificación del perfil de competencias de cada puesto de trabajo. Se asigna a cada puesto de trabajo las competencias requeridas y el grado en el que la misma debe ser requerida. Las competencias que deben requerirse para un puesto de trabajo son aquellas que han sido demostradas por los ocupantes de desempeño excelente como las capacidades diferenciadoras causalmente relacionadas con esa performance superior.

d) Evaluación de las competencias personales. Una vez efectuado el diseño de los perfiles profesionales, corresponde proceder al análisis o evaluación de las competencias personales. Para esto, las organizaciones recurren a un número variado de metodologías, las que presentan ventajas y desventajas en función del tipo de competencia a evaluar, del tiempo y recursos disponibles.

Las metodologías más conocidas son: evaluaciones del superior jerárquico, evaluación 360°, assesment center y pruebas teórico-prácticas. En este aspecto, es deseable que la competencia se certifique a partir de su aplicación en la práctica, por la experiencia, y por eso los métodos asociados a la evaluación del desempeño son los más recomendables para la validación de las mismas.

e) Identificación de la brecha de competencias. El modelo de competencias permite evaluar a las personas comparándolas con el perfil de competencias del puesto, analizando la brecha entre los puntos fuertes del candidato y sus necesidades de desarrollo y las capacidades requeridas.

f) Elaboración de planes de acción. A partir de la identificación de la brecha en el perfil de competencias se podrán accionar los distintos procesos de gestión de Recursos Humanos a efectos de disminuir la misma y así lograr el mayor acercamiento posible entre el puesto y su ocupante. A partir de analizar la brecha la empresa sabrá que hacer en el futuro: entrenar, cambiar de puestos o desarrollar en el futuro a su personal. (Rodríguez, 2012)

3 APLICACIÓN DEL MÉTODO Y MEJORAS DE PRODUCTIVIDAD EN PETROBELL

3.1 PROCESO Y DIFICULTADES DE APLICACIÓN DEL MODELO POR COMPETENCIAS

El proceso de aplicación se llevará a cabo en base a la situación actual por la que está atravesando la organización que vienen a ser las dificultades, las actividades que se van a realizar para alcanzar el objetivo y las evidencias que se va a dejar como resultados de la aplicación del método de gestión por competencias, para lograr una mejora en la organización.

Cuadro N° 83: Proceso y dificultades de aplicación del modelo por competencias

SITUACIÓN ACTUAL DE LA EMPRESA	ACTIVIDADES	EVIDENCIAS
Misión, Visión, Valores y Política de calidad	Identificación de los factores clave de la organización.	Analizar, reorganizar o actualizar su planificación estratégica
Organigrama estructural de departamentos	Reestructuración organizacional de la empresa	Organigrama funcional de la empresa
Perfiles de colaboradores desactualizados	Identificación del perfil de competencias de cada puesto	Entrevistas con los empleados para ir levantando la información sobre su trabajo
Revisión de los files de colaboradores para identificar los títulos y capacitaciones de cada uno	Evaluación de las competencias personales	Matriz de funciones con la información obtenida sobre los perfiles de cada colaborador.
Plan de capacitaciones 2015	Identificación de la brecha existente	Plan de capacitaciones en base a las necesidades obtenidas para 2016
	LEVANTAMIENTO Y VALIDACIÓN DE PERFILES	
Competencias no identificadas por las organización	Definición del diccionario de competencias	Adaptación de manuales de competencias
Descriptivos desactualizados	Revisión y análisis de la estructura de cargos de la organización.	Reestructuración de los descriptivos
Descriptivos desactualizados	Determinación de actividades de cada cargo.	Análisis de las entrevistas realizadas
Actividades de puestos desactualizadas	Determinación de actividades principales de los cargos	Entrevistas con jefaturas para establecer las actividades principales
Descriptivos manuales	sistematizar la información para elaborar los descriptivos	Información validada por las coordinaciones, jefaturas y gerencias
Descriptivos y Perfiles del año 2011	Elaboración de los perfiles y descriptivos de cargos.	Organizar información en los formatos establecidos por la Empresa

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

DICCIONARIO DE COMPETENCIAS

El diccionario de competencias es una selección de competencias en base a su misión, visión, valores y planes estratégicos, en el que se recogen y explican de forma ordenada las aptitudes y comportamientos de un individuo para hacer algo o intervenir en un asunto determinado, cuya utilización ayuda a acortar los tiempos de armado del modelo de gestión por competencias. (Hernández Bernal, 2013)

Objetivo

El fin del diccionario es analizar las competencias más relevantes que el personal de la empresa debe tener para desempeñar sus funciones, y un modelo para posibles procesos de selección en las diferentes áreas, se manejará el diccionario en dos partes, la una enfocada para personal administrativo y la otra para el personal de operaciones.

Alcance

El diccionario de competencias estará dividido en base a 3 niveles jerárquicos para abarcar todos los cargos en niveles: Directivo (Gerencias, direcciones, superintendencias); Mandos Medios (coordinaciones, Jefaturas, supervisores,); Personal de Línea (Analistas, etc.), las mismas que se subdividen en competencias Genéricas, Específicas y técnicas.

Nivel Directivo:

En el nivel directivo nos enfocamos en cargos con altas responsabilidades y cargo de personal, cabezas principales de la organización Directores, Gerentes, Superintendentes y coordinaciones.

Nivel Mandos Medios:

En este nivel tomamos en cuenta cargos como Supervisores, jefes y Analistas que están más cerca del personal operativo de la organización.

Nivel Personal de Línea:

Nos enfocamos al personal como, contadores, ingenieros.

Genéricas:

Estás competencias hacen referencia a los principal o fundamental en el ámbito de la organización, por lo general se refieren a valores y características que diferencian a una organización de otra y reflejan lo necesario para alcanzar las estrategias.

Específicas:

Las competencias específicas son aquellas necesarias en un área en particular, o un cargo en particular, las principales para el desempeño de las funciones.

Técnicas:

Estas competencias se refieren a habilidades específicas que el personal debe tener en cuanto a su formación académica, es decir el conocimiento obtenido a largo de su vida estudiantil, en su carrera o especialización para aplicarla en la organización.

El Diccionario se ha diseñado en base a la siguiente estructura:

Título de la Competencia: Nombre de la competencia, y abarca los comportamientos que deben tener los colaboradores en cada cargo.

Definición: Una breve explicación genérica de cada una de las competencias.

ÍNDICE

COMPETENCIAS GENÉRICAS

Adaptabilidad al cambio

Capacidad de Aprendizaje

Capacidad de Gestión

Compromiso

Conciencia organizacional

Cooperación

Ética Profesional

Gestión de Conflictos

Innovación y Creatividad

Justicia

Negociación

Orientación a los resultados

Respeto

Responsabilidad

Responsabilidad Social

Tolerancia a la presión

Toma de decisiones

Trabajo en Equipo

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

Atención al cliente interno y externo

Comunicación

Dirección de equipos de trabajo

Enpowerment

Liderazgo

Liderazgo ejecutivo

Manejo de Conflictos

Manejo de Personal

COMPETENCIAS TÉCNICAS

Autocad

Conocimiento de bombas

Conocimientos Químicos

Contabilidad

Electricidad

Electricidad automotriz

Electrónica Automotriz
Impuestos
Industria Petrolera
Informática
Izaje de Equipos
Legislación laboral
Leyes
Mecánica de motores
Mecatrónica
Normas ISO
Programación de variadores
Soldadura

DICCIONARIO ENFOCADO AL ÁREA DE SOPORTE (ADMINISTRATIVO)

GENÉRICAS

Adaptabilidad al Cambio	Es la habilidad para adaptarse rápidamente a su entorno y funcionar con eficacia en cualquier contexto, esta competencia se correlaciona con disfrutar los viajes a los campos Petroleros, resistencia al estrés, compresión de diferentes culturas y capacidad de establecer relaciones interpersonales.
Capacidad de Aprendizaje	Es la habilidad de comprender y absorber nuevos conocimientos, o procesos a la hora de desempeñar el trabajo, es decir obtener nuevos conocimientos para entregar un mejor trabajo.
Capacidad de Gestión	Capacidad para establecer objetivos y prioridades, seleccionando y distribuyendo eficazmente tareas y recursos, realizando seguimiento de la evolución en la ejecución y actuando ante posibles desviaciones que tengan lugar con respecto a lo planificado.
Compromiso	

	Sentir como propios los objetivos de la organización. Apoyar e instrumentar decisiones que se relacionen por completo con el logro de los objetivos comunes para alcanzar las metas de la empresa.
Conciencia Organizacional	Reconocer los atributos y las modificaciones de la organización. Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder en la propia empresa o en otras organizaciones, clientes, proveedores e identificar las situaciones en las que podrían afectar al personal o grupos de la organización.
Cooperación	Habilidad de trabajar con varias personas, colaborar con grupos multidisciplinarios, o diferentes áreas de la organización o personas externa teniendo expectativas de los demás respetando y comprendiendo el criterio sobre las diferentes situaciones.
Ética Profesional	Capacidad para actuar teniendo presentes los principios y ética de la profesión en la actividad cotidiana, saber cumplir las tareas propias de la profesión de manera justa, honrada y leal.
Gestión de conflictos	Capacidad para hacer frente a los problemas que se presentan de manera cotidiana en la organización, esto implica estimulación, regulación y resolución de conflictos producidos entre dos o más partes.
Innovación y Creatividad	Capacidad de cambiar situaciones o cosas partiendo de formas o situaciones no pensadas con anterioridad, esto es decir plantear soluciones nuevas a los problemas que se desencadenan en el puesto de trabajo.
Justicia	Otorgar a cada persona lo que se merece en cuanto a la ley, a su trabajo y a sus necesidades basándonos en la constitución y los diferentes códigos.

Negociación	Capacidad de manejar negocios para beneficio de la organización, saber manejar los objetivos claves para la obtención de resultados positivos que ayuden a la organización a crecer.
Orientación a los resultados	Es enfocarse en los resultados, fijando metas y objetivos desafiantes por encima de los estándares, mejorando y manteniendo altos niveles de rendimiento, en base a las estrategias de la organización.
Respeto	El respeto es un valor muy importante que se menciona en una organización ya que al practicarlo logramos grandes resultados, confianza y formar un equipo basando en valores éticos, morales y creando no solo un ambiente de trabajo prudente sino una relación amistosa entre el personal
Responsabilidad	Es un valor que muestra el compromiso, la entrega y la lealtad al realizar las tareas de cada puesto de trabajo, es decir cumplirlas a tiempo de la mejor manera mostrando calidad para así obtener resultados favorables.
Responsabilidad Social	Significa realizar el trabajo tomando en cuenta al entorno, sin causar perjuicios o dañar los recursos naturales, la idea es cumplir con el trabajo de la organización resaltando el cuidado del medio ambiente.
Tolerancia a la Presión	Capacidad de mostrar resistencia en situaciones tensas o complicadas, barreras encontradas en el camino, cargas de trabajo o ritmos no habituales manteniendo el mismo nivel de calidad en el trabajo realizado.
Toma de decisiones	Esta capacidad es muy importante para el personal ya que en base a ello logramos acertar o perjudicar los intereses de la empresa, se apoya en la información relevante para facilitar la elección de la mejor alternativa y evaluando la asunción de ciertos riesgos en situaciones de incertidumbre.

Trabajo en Equipo	Capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos; para que esta competencia sea efectiva la actitud debe ser de todos en entrega a cumplir las metas propuestas.

ESPECÍFICAS

Atención al cliente interno y externo	Satisfacción de las necesidades del personal que trabaja dentro de la organización, llamado cliente interno, ayudando a cumplir sus actividades laborales, es decir siendo un soporte para que las ejecute. Al igual que la satisfacción de necesidades de a las personas que vienen de entidades exteriores a la empresa.
Comunicación	Es la capacidad de transmitir información de manera clara precisa y verídica a su grupo de trabajo, escuchar y receptar la opinión, creencias o necesidades de los demás para ser entregadas a los directivos de la organización, ser un canal de comunicación entre personal de dependencia y directivos.
Dirección de equipos de trabajo	Capacidad de desarrollar, consolidar y conducir un equipo de trabajo alentando a sus miembros a trabajar con autonomía y responsabilidad fijando objetivos que no requieran supervisión personal directa para fomentar nuevas formas de trabajo y más entrega al momento de cumplir con las actividades.
Enpowerment	Esta competencia incide en capacitar a individuos o a grupos, dándoles responsabilidad para que tengan un profundo sentido de compromiso y la autonomía personal, participen, hagan contribuciones importantes, sean creativos e innovadores, asuman riesgos y quieran asumir un cargo de liderazgo.
Liderazgo	Habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo, habilidad para fijar, seguimiento y dar feedback a

	dichos objetivos, motivar e inspirar confianza. Manejar el cambio para asegurar competitividad y efectividad a largo plazo.
Liderazgo ejecutivo	Es la habilidad de comunicar una visión de la estrategia, de los negocios, que hace que esa visión aparezca no solo posible sino deseable para los accionistas, creando en ellos una motivación y un compromiso genuino.
Manejo de Personal	Es la habilidad de saber orientar a sus trabajadores a cumplir con su trabajo con responsabilidad cumpliendo con los estándares de calidad para alcanzar las metas junto a la organización, motivando a sus colaboradores para alcanzar su confianza y mejor ambiente laboral.
Manejo de Conflictos	Saber llevar de mejor manera una situación en la que los criterios sean opuestos, es decir saber escuchar, analizar y comprender la opinión y pensamiento de otra persona, llegar a conclusiones que satisfagan a las dos partes.
TÉCNICAS	
Capacidad en Contabilidad	Esta competencia es importante para el grupo financiero de la organización, es decir conocer la terminología que la industria los solicita, las cuentas e interpretación de sus balances.
Conocimientos en Impuestos	El personal financiero debe conocer todos los impuestos que la organización por pertenecer a la industria petrolera debe cancelar, al igual que los periodos de pago,
Conocimiento en Industria Petrolera	Conocimiento básico de la situación petrolera Ecuatoriana, su funcionamiento, procesos, terminologías y los diversos sistemas de explotación, comercialización al igual que la aplicación de las normas legales en la misma.
Capacidad en Informática	Es la capacidad y habilidad en sistemas de computación, paquetes de Microsoft, internet y las diferentes aplicaciones que conlleva manejar las actividades desempeñadas.

Legislación laboral	Leyes que amparan a los trabajadores, relación entre los empleadores y trabajadores determinando los derechos y obligaciones que deben cumplir las dos partes para desempeñar un trabajo, actividades pagadas, etc.
Normas ISO	Normas Internacionales que regulan para que las cosas funcionen. Le dan especificaciones de clase mundial de productos, servicios y sistemas, para garantizar la calidad, seguridad y eficiencia. Son fundamentales para facilitar el comercio internacional.

DICCIONARIO ENFOCADO AL ÁREA OPERATIVA

GENÉRICAS

Adaptabilidad al Cambio	Habilidad para adaptarse rápidamente a su entorno, actividades y estilo de vida, funcionar con eficacia en cualquier contexto, esta competencia se correlaciona con resistencia al estrés, compresión de diferentes culturas y capacidad de establecer relaciones interpersonales dentro del campo.
Capacidad de Aprendizaje	Es la habilidad de comprender y absorber nuevos conocimientos, o procesos a la hora de desempeñar el trabajo, es decir obtener nuevos conocimientos para entregar un mejor trabajo, recibir y aplicar las nuevas técnicas adquiridas por puestos superiores o en capacitación.
Capacidad de Gestión	Capacidad para establecer objetivos y prioridades, seleccionando y distribuyendo eficazmente tareas y recursos, realizando seguimiento de la evolución en la ejecución y actuando ante posibles desviaciones con respecto a lo planificado.
Compromiso	Sentir como propios los objetivos de la organización. Apoyar e instrumentar decisiones que se relacionen por completo con

	el logro de los objetivos comunes para alcanzar las metas de la empresa.
Conciencia Organizacional	Reconocer los atributos y las modificaciones de la organización, atribuir con estrategias efectivas que aporten de manera positiva a la extracción del crudo, enfocarnos en desafíos y metas continuas para mejorar.
Cooperación	Habilidad de trabajar con varias personas, colaborar con grupos multidisciplinarios, o diferentes áreas de la organización, personas externas teniendo expectativas de los demás respetando y comprendiendo el criterio sobre las diferentes situaciones.
Ética Profesional	Capacidad para actuar teniendo presentes los principios recibidos a lo largo de la formación académica en la actividad cotidiana, saber cumplir las tareas propias de la profesión de manera justa, honrada y leal.
Orientación a los resultados	Enfocarse en los resultados, fijando metas y objetivos desafiantes por encima de los estándares, mejorando y manteniendo altos niveles de rendimiento, en base a las estrategias de la organización.
Respeto	El respeto es un valor muy importante que se menciona en una organización ya que al practicarlo logramos grandes resultados, confianza y formar un equipo basando en valores éticos, morales y creando no solo un ambiente de trabajo prudente sino una relación amistosa entre el personal
Responsabilidad	Es un valor que muestra el compromiso, la entrega y la lealtad al realizar las tareas de cada puesto de trabajo, es decir cumplirlas a tiempo de la mejor manera mostrando calidad para así obtener resultados favorables.

Responsabilidad Social	Significa realizar el trabajo tomando en cuenta al entorno, sin causar perjuicios o dañar los recursos naturales, la idea es cumplir con el trabajo de la organización resaltando el cuidado del medio ambiente sobre todo en las comunidades waouranies
Tolerancia a la Presión	Capacidad de mostrar resistencia en situaciones tensas o complicadas, barreras encontradas en el camino, cargas de trabajo o ritmos no habituales manteniendo el mismo nivel de calidad en el trabajo realizado.
Toma de decisiones	Esta capacidad es muy importante para el personal ya que en base a ello logramos acertar o perjudicar los intereses de la empresa, se apoya en la información relevante para facilitar la elección de la mejor alternativa y evaluando la asunción de ciertos riesgos en situaciones de incertidumbre.
Trabajo en Equipo	Capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos; para que esta competencia sea efectiva la actitud debe ser de todos en entrega a cumplir las metas propuestas.

ESPECÍFICAS

Atención al cliente interno y externo	Otorgar una respuesta a las necesidades o exigencias del personal de la empresa en los campos o personal de entidades de relación como el estado o ministerios que visitan el campo de forma periódica.
Comunicación	Es la capacidad de transmitir información de manera clara precisa y verídica a su grupo de trabajo, escuchar y receptar la opinión, creencias o necesidades de los demás para ser entregadas a los directivos de la organización, ser un canal de comunicación entre personal de dependencia y directivos.
Dirección de equipos de trabajo	Capacidad de desarrollar, consolidar y conducir un equipo de trabajo alentando a sus miembros a trabajar con autonomía y responsabilidad.

Enpowerment	Esta competencia incide en capacitar a individuos o a grupos, dándoles responsabilidad para que hagan contribuciones importantes, sean creativos e innovadores, asuman riesgos y quieran asumir un cargo de liderazgo.
Liderazgo	Capacidad de influir en una persona o grupo de personas para cumplir las actividades con entusiasmo, responsabilidad y de manera positiva para el logro de objetivos.
Manejo de Personal	Es la habilidad de saber orientar a sus trabajadores a cumplir con su trabajo con responsabilidad cumpliendo con los estándares de calidad para alcanzar las metas junto a la organización, motivando a sus colaboradores para alcanzar su confianza y mejor ambiente laboral.
Manejo de Conflictos	Saber llevar de mejor manera una situación en la que los criterios sean opuestos, es decir saber escuchar, analizar y comprender la opinión y pensamiento de otra persona, llegar a conclusiones que satisfagan a las dos partes.
Atención al cliente interno y externo	Otorgar una respuesta a las necesidades o exigencias del personal de la empresa en los campos o personal de entidades de relación como el estado o ministerios que visitan el campo de forma periódica.

TÉCNICAS

Autocad	La capacidad de utilizar este software para diseñar, editar dibujos digitales de planos.
Conocimiento de bombas	Capacidad en conocimiento de los componentes, funcionamiento, mantenimiento los diferentes fluidos y la aplicación en el campo industrial y de generación.
Conocimientos Químicos	Capacidad en reconocer los diferentes compuestos y composiciones químicas que el Petróleo posee, para identificar

	la calidad y los diferentes porcentajes de los compuestos del crudo.
Electricidad	Conocimiento y mantenimiento de equipos que se base en electricidad.
Electricidad automotriz	El conocimiento de los sistemas que contienen los equipos utilizados para la operación de la maquinaria en los pozos petroleros.
Electrónica Automotriz	Conocimiento en los sistemas eléctricos, con la capacidad de diseñar, construir dichos sistemas es decir sistema de arranque, carga, iluminación, encendido, etc. de los equipos del campo.
Izaje de Equipos	Conocimiento en el trasporte de cargas, equipos estableciendo estándares que permitan operar grúas para su uso en los diferentes pozos del campamento, con los debidos permisos y licencias.
Mecánica de motores	Conocimiento en el manejo, repuestos y funcionamiento de los motores de la maquinaria que interviene en el proceso de explotación del Petróleo.
Mecatrónica	Conocimientos sobre ingeniería mecánica, informática, electrónica y control para desarrollar nuevas técnicas o productos que faciliten la explotación del Petróleo y su proceso de limpieza.
Programación de variadores	Conocimiento sobre los parámetros básicos de funcionamiento, configuración de los variadores y su utilización en los pozos y equipos necesarios para el procesamiento del crudo.
Soldadura	Capacidad de cumplir con trabajos de soldadura es decir la unión de dos o más piezas de material y contar con la licencia especializada al igual que la experiencia necesaria para soldar.

3.2 INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL MÉTODO

Los resultados que podemos obtener después de la aplicación del método es la actualización de los nuevos descriptivos de cargos en base a entrevistas con cada uno de los colaboradores de Petrobell, al igual que sus competencias para el momento de la selección del personal.

Cuadro N° 84: Descriptivo de Cargo Auditoría - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO			
I.- Identificación del cargo			
Título de la posición:	Auditor Interno		
Familia de Cargo	**Área:**	Auditoría	
Supervisa a:	NA	**Reporta a:**	Gerencia General
III.- Misión del Cargo:			
Administrar riesgos por medio de auditorías internas en grupo Synergy			
Organigrama:			
IV.- Funciones Esenciales			
1. Evaluar controles en función a la matriz riesgos después de la identificación			
2. Realizar auditoria sustantiva (revisión en campo), administrando los riegos en la compañía			
3. Revisar informes emitidos por los entes de control			
4. Aplicación de normas de seguridad, salud y medio ambiente			
Titulo Requerido	Ingeniero en Finanzas o Auditoria		
Años de Experiencia	3 años en cargos similares		
Conocimientos Técnicos- Idiomas			
Conocimiento sobre administración de riesgo			
Conocimiento sobre control interno			
Metodología de Auditorias			
Normas Tributarias, laborales y legales			
VI.- Competencias y Valores			
Valores	**Competencias Organizacionales**		
	Orientación a Resultados		
	Trabajo en Equipo		
	Capacidad de Aprendizaje		

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 85: Resumen del Perfil de Competencias Auditor Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Adaptabilidad al cambio	X		
Capacidad de Aprendizaje	X		
Capacidad de Gestión		X	
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional		X	
Cooperación	X		
Ética Profesional	X		
Gestión de Conflictos			X
Innovación y Creatividad		X	
Orientación a los resultados	X		
Respeto	X		
Responsabilidad	X		
Tolerancia a la Presión	X		
Toma de Decisiones	X		
Trabajo en Equipo		X	

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Dirección de Equipos de trabajo	X		
Empowerment	X		
Liderazgo			X
Manejo de Personal		X	
Manejo de Conflictos	X		
Atención al cliente interno y externo	X		

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en contabilidad		X	
Conocimiento en impuestos		X	
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Capacidad en Informática	X		
Legislación Laboral		X	
Normas ISO	X		

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 86: Descriptivo de Cargo Jefe de Gestión de Sistemas Integrados - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO				
I.- Identificación del cargo				
Título de la posición:	Jefe de Gestión de Sistemas Integrados			
Familia de Cargo		**Área:**	Gestión de Sistemas Integrados	
Supervisa a:	Analista de comunicación junior Coordinador de Gestión de Sistemas Integrados		**Reporta a:**	Gerencia General
III.- Misión del Cargo:				
Asegurar que se establezca, implemente y mantenga los procesos de desarrollo sustentable de la organización en base a la integración de los sistemas de Responsabilidad Social Empresarial (ISO 26000) Calidad (ISO 9001), Medio Ambiente (ISO 14001) y Seguridad Industrial (OSHAS 18001)				
Organigrama:				
IV.- Funciones Esenciales				
1. Asegurar que se establezca, implemente y mantengan los procesos necesarios para los sistemas de gestión de Calidad ISO 9001, SST (0HSAS 18001), Medio Ambiente (ISO 14001) y normas requeridas para el desarrollo sostenible de la organización				
2. Gestionar la Responsabilidad Social Empresarial (ISO 260001)				
3. Informar y coordinar la revisión de la gestión de los sistemas por parte de la alta dirección				
4. Revisar y validar las estrategias de comunicación a implementarse				
V.- Perfil				
Titulo Requerido	Ingeniería en carreras técnicas			
Años de Experiencia	4 años en cargos de supervisión			
Conocimientos Técnicos- Idiomas				
Sistemas de gestión				
Conocimiento en comunicación organizacional				
VI.- Competencias y Valores				
Valores	**Competencias Organizacionales**			
	Orientación a Resultados			
	Trabajo en Equipo			
	Capacidad de Aprendizaje			

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 87: Resumen del Perfil de Competencias Jefe de Gestión de Sistemas Integrados Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Adaptabilidad al cambio	X		
Capacidad de Aprendizaje	X		
Capacidad de Gestión	X		
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional	X		
Cooperación	X		
Ética Profesional	X		
Gestión de Conflictos		X	
Innovación y Creatividad	X		
Orientación a los resultados	X		
Respeto	X		
Responsabilidad	X		
Tolerancia a la Presión		X	
Toma de Decisiones	X		
Trabajo en Equipo		X	

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Dirección de Equipos de trabajo	X		
Empowerment	X		
Liderazgo	X		
Manejo de Personal	X		
Manejo de Conflictos	X		
Atención al cliente interno y externo	X		

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en contabilidad			X
Conocimiento en impuestos			X
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Capacidad en Informática	X		
Legislación Laboral			X
Normas ISO	X		

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 88: Descriptivo de Cargo Coordinador de Gestión de Sistemas Integrados - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO				
I.- Identificación del cargo				
Título de la posición:	Coordinadora de Gestión de Sistemas Integrados			
Familia de Cargo		**Área:**	Gestión de Sistemas Integrados	
Supervisa a:	Analista de comunicación junior	**Reporta a:**	Coordinadora de Gestión de Sistemas Integrados	
III.- Misión del Cargo:				
Ejecutar y mantener los procesos de desarrollo sustentable de la organización en base a la integración de los sistemas de Responsabilidad Social Empresarial (ISO 26000) Calidad (ISO 9001), Medio Ambiente (ISO 14001) y Seguridad Industrial (OSHAS 18001				
Organigrama:				
IV.- Funciones Esenciales				
1. Ejecutar y mantener los sistemas de Gestión de Calidad, Seguridad, Ambiente, Responsabilidad Social, Competencia técnica de laboratorios				
2. Ser el Director de Calidad del laboratorio de la Unidad Lact del campo Tiguino en el sistema ISO 17025				
3. Implementar proyectos comunicacionales bajo un plan de comunicaciones, que apoyen el desarrollo de la imagen corporativa y la sustentabilidad de la organización.				
V.- Perfil				
Titulo Requerido	Ingeniería en carreras técnicas			
Años de Experiencia	4 años en cargos de supervisión			
Conocimientos Técnicos- Idiomas				
Sistemas de gestión				
Conocimiento en Comunicación Organizacional				
VI.- Competencias y Valores				
Valores	**Competencias Organizacionales**			
	Orientación a Resultados			
	Trabajo en Equipo			
	Capacidad de Aprendizaje			

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 89: Resumen del Perfil de Competencias Coordinador de Sistemas Integrados Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Capacidad de Gestión		X	
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional		X	
Gestión de Conflictos	X		
Justicia	X		
Negociación	X		
Responsabilidad	X		
Toma de Decisiones		X	

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Dirección de Equipos de trabajo		X	
Empowerment		X	
Liderazgo Ejecutivo		X	
Manejo de Personal	X		

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en Industria Petrolera		X	
Legislación Laboral			X
Normas ISO			X

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 90: Descriptivo de Cargo Analista de Comunicación Jr. - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO			
I.- Identificación del cargo			
Título de la posición:	Analista de comunicación Junior		
Familia de Cargo	**Área:**	Gestión de Sistemas Integrados	
Supervisa a:	NA	**Reporta a:**	Coordinadora de Gestión de Sistemas Integrados
III.- Misión del Cargo:			
Dar soporte en la elaboración de estrategias comunicaciones de la organización, velando por el cumplimiento de políticas y lineamientos de la imagen corporativa			
Organigrama:			
IV.- Funciones Esenciales			
1. Diseñar productos comunicacionales para las diferentes áreas de la Compañía			
2. Recopilar y revisar información para la elaboración de la revista mensual			
3. Actualizar información e imagen corporativa en páginas Web e intranet			
V.- Perfil			
Titulo Requerido	Ingeniero en Diseño Gráfico, Comunicación organizacional, Comunicación Visual		
Años de Experiencia	2 años en cargos de supervisión		
Conocimientos Técnicos- Idiomas			
Manejo de programas de diseño			
Fotografía Profesional			
Conocimiento en Redacción de textos			
Conocimiento en Comunicación Organizacional			
VI.- Competencias y Valores			
Valores	**Competencias Organizacionales**		
	Orientación a Resultados		
	Trabajo en Equipo		
	Capacidad de Aprendizaje		

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 91: Resumen del Perfil de Competencias Analista de Comunicación Jr Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Adaptabilidad al cambio	X		
Capacidad de Aprendizaje	X		
Capacidad de Gestión		X	
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional		X	
Cooperación	X		
Ética Profesional	X		
Gestión de Conflictos		X	
Innovación y Creatividad	X		
Orientación a los resultados		X	
Respeto	X		
Responsabilidad	X		
Tolerancia a la Presión	X		
Toma de Decisiones	X		
Trabajo en Equipo	X		

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Dirección de Equipos de trabajo		X	
Empowerment		X	
Liderazgo		X	
Manejo de Personal		X	
Manejo de Conflictos		X	
Atención al cliente interno y externo	X		

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en contabilidad			X
Conocimiento en impuestos			X
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Capacidad en Informática		X	
Autocad		X	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 92: Descriptivo de Cargo Director de Operaciones - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO			
I.- Identificación del cargo			
Título de la posición:	Director de Operaciones		
Familia de Cargo		**Área:**	Operaciones
Supervisa a:	Gerentes de unidad de campo Jefe de Medio Ambiente y Relaciones Comunitarias Jefe de Salud Ocupacional y Seguridad Industrial Coordinador de Producción Coordinador de Yacimientos Coordinador de Geología Coordinador de Simulación Matemática Coordinador de Proyectos	**Reporta a:**	Gerencia General
III.- Misión del Cargo:			
Planificar, ejecutar y administrar las estrategias y objetivos de Operación, Producción y Exploración, reemplazando reservas, incrementando la producción, asegurando que los procesos se desarrollen con efectividad y maximizando el retorno de las inversiones para los accionistas, bajo las normas de calidad, control ambiental y responsabilidad social establecidas en el país y los lineamientos de la casa matriz.			
IV.- Funciones Esenciales			
1. Evaluar y controlar la producción de los campos de petróleo y gas			
2. Evaluar los perfiles de producción y los proyectos de desarrollo de los campos			
3. Identificar oportunidades de negocio para la empresa			
4. Asegurar el cumplimiento de las normas de SISO y Medio Ambiente en las fases de exploración y producción de petróleo			
5. Administrar y optimizar los procesos del área de Operaciones así como supervisar las respuestas que se dan a los requerimientos de las entidades de control			
V.- Perfil			
Titulo Requerido	Ingeniería de Petróleos, Mecánica, Geología Química, MBA o estudios de postgrado relacionados		
Años de Experiencia	10 años		
Conocimientos Técnicos- Idiomas			
Ingeniería de yacimientos, de producción y facilidades de superficie			
Geología y Geofísica			
Análisis de riesgos			
Reglamentos y leyes de seguridad, calidad y medio ambiente vigentes			
Contratos, leyes y reglamento de hidrocarburos			
Dirección de proyectos			
VI.- Competencias y Valores			
Valores	**Competencias Organizacionales**		
	Orientación a Resultados		
	Trabajo en Equipo		
	Capacidad de Aprendizaje		

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 93: Resumen del Perfil de Competencias Director de Operaciones - Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Capacidad de Gestión	X		
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional	X		
Gestión de Conflictos			X
Justicia	X		
Negociación	X		
Responsabilidad	X		
Toma de Decisiones	X		

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Dirección de Equipos de trabajo	X		
Empowerment	X		
Liderazgo Ejecutivo	X		
Manejo de Personal		X	

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Legislación Laboral			X
Normas ISO		X	
Mecánica de Motores		X	
Programación de Variadores		X	
Autocad	X		
Electrónica Automotriz		X	
Electricidad Automotriz		X	
Mecatrónica		X	
Conocimiento de Bombas			X

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 94: Descriptivo de Cargo Coordinador de Operaciones - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO			
I.- Identificación del cargo			
Título de la posición:	Coordinador de Operaciones		
Familia de Cargo	**Área:**	Operaciones	
Supervisa a:	Ingeniero de Producción	**Reporta a:**	Director de Operaciones
III.- Misión del Cargo:			
Optimizar los procesos de producción en base al mejoramiento del levantamiento artificial, intervención y perforación en pozos			
Organigrama:			
IV.- Funciones Esenciales			
1. Definir, monitorear y cumplir con los objetivos de la producción de los campos			
2. Analizar, planificar y coordinar la intervención en pozos			
3. Establecer y ejecutar los planes de optimización para la producción de los Campos			
4. Analizar, planificar, coordinar y supervisar los planes de perforación en pozos			
V.- Perfil			
Titulo Requerido	Ingeniero en Petróleos		
Años de Experiencia	8 años en cargos similares		
Conocimientos Técnicos- Idiomas			
Manejo de Plantas de separación de crudo			
Diseño de levantamiento artificial			
Manejo de taladros de workover y perforación			
Comportamiento de pozos			
Manejo del sistema OFM			
VI.- Competencias y Valores			
Valores	**Competencias Organizacionales**		
	Orientación a Resultados		
	Capacidad de Aprendizaje		

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 95: Resumen del Perfil de Competencias Coordinador de Operaciones Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Capacidad de Gestión		X	
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional		X	
Gestión de Conflictos	X		
Justicia	X		
Negociación	X		
Responsabilidad	X		
Toma de Decisiones		X	

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Dirección de Equipos de trabajo		X	
Empowerment		X	
Liderazgo Ejecutivo		X	
Manejo de Personal	X		

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Legislación Laboral			X
Normas ISO	X		
Mecánica de Motores		X	
Programación de Variadores		X	
Autocad	X		
Electrónica Automotriz		X	
Electricidad Automotriz		X	
Mecatrónica		X	
Conocimiento de Bombas		X	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 96: Descriptivo de Cargo Ingeniero de Producción - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO			
I.- Identificación del cargo			
Título de la posición:	Ingeniero de Producción		
Familia de Cargo	**Área:**	Operaciones	
Supervisa a:	NA	**Reporta a:**	Coordinador de Operaciones
III.- Misión del Cargo:			
Analizar, proponer y ejecutar programas de perforación, workover así como el diseño y monitoreo de los sistemas de levantamiento			
Organigrama:			
IV.- Funciones Esenciales			
1. Analizar, identificar y verificar los resultados de los pozos para optimizar la producción de los campos			
2. Realizar informes de actividades, metas e intervención de pozos para control interno y entidades de control			
3. Coordinar, ejecutar y evaluar los programas de trabajo con torre y sin torre			
4. Realizar los términos de referencia para licitaciones de operación			
V.- Perfil			
Titulo Requerido	Ingeniero en Petróleos		
Años de Experiencia	4 años en cargos similares		
Conocimientos Técnicos- Idiomas			
Sistemas de levantamiento artificial			
Workover			
Control de producción y centrales de procesos			
Sistema OFM			
VI.- Competencias y Valores			
Valores	**Competencias Organizacionales**		
	Orientación a Resultados		
	Trabajo en Equipo		
	Capacidad de Aprendizaje		

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 97: Resumen del Perfil de Competencias Ingeniero de Producción Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Adaptabilidad al cambio	X		
Capacidad de Aprendizaje	X		
Capacidad de Gestión			X
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional			X
Cooperación	X		
Ética Profesional	X		
Gestión de Conflictos			X
Innovación y Creatividad			X
Orientación a los resultados		X	
Respeto	X		
Responsabilidad	X		
Tolerancia a la Presión	X		
Toma de Decisiones		X	
Trabajo en Equipo	X		

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Dirección de Equipos de trabajo	X		
Empowerment			X
Liderazgo			X
Manejo de Personal		X	
Manejo de Conflictos			X
Atención al cliente interno y externo		X	

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Capacidad en Informática	X		
Legislación Laboral			X
Normas ISO		X	
Electricidad		X	
Mecánica de Motores			X
Programación de Variadores		X	
Autocad	X		
Electrónica Automotriz		X	
Izaje de Equipos			X
Electricidad Automotriz		X	
Soldadura			X
Mecatrónica		X	
Conocimiento de Bombas			X

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 98: Descriptivo de Cargo Asistente de Operaciones - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO			
I.- Identificación del cargo			
Título de la posición:	Asistente de Operaciones		
Familia de Cargo	**Área:**	Operaciones	
Supervisa a:	NA	**Reporta a:**	Director de Operaciones
III.- Misión del Cargo:			
Dar soporte en la coordinación y administración del área			
Organigrama:			
IV.- Funciones Esenciales			
1. Administrar los requerimientos de servicios de las áreas de Yacimientos, Medio Ambiente, SISO, Proyectos de facilidades de los campos			
2. Realizar movimientos presupuestarios y generar las órdenes de servicio de contratos o excepciones de las áreas de Yacimientos, Medio Ambiente, SISO y Proyectos de los campos			
3. Ejecutar las directrices de administración de los AFES de las áreas de Yacimientos y Proyectos según requerimientos			
4. Realizar provisiones de las áreas de Operaciones, Yacimientos, Medio Ambiente, SISO y Proyectos del campo Tiguino			
5. Coordinar y dar soporte en los pagos y envío de informes y requerimientos de Organismos de control			
V.- Perfil			
Titulo Requerido	Egresado, Ingeniería en Administración de Empresas		
Años de Experiencia	3 años en cargos similares		
Conocimientos Técnicos- Idiomas			
Manejo del sistema Baan			
Conocimiento básico de operaciones			
Conocimiento básico de manejo de presupuestos y contables			
Paquete utilitarios			
VI.- Competencias y Valores			
Valores	**Competencias Organizacionales**		
	Orientación a Resultados		
	Trabajo en Equipo		
	Capacidad de Aprendizaje		

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 99: Resumen del Perfil de Competencias Asistente de Operaciones - Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Adaptabilidad al cambio	X		
Capacidad de Aprendizaje	X		
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional		X	
Cooperación	X		
Innovación y Creatividad			X
Orientación a los resultados		X	
Respeto			X
Responsabilidad	X		
Responsabilidad Social	X		
Tolerancia a la Presión	X		
Trabajo en Equipo	X		

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Manejo de Conflictos			X
Atención al cliente interno y externo	X		

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Capacidad en Informática		X	
Legislación Laboral			X
Normas ISO			X
Electricidad			X
Programación de Variadores		X	
Autocad		X	
Electrónica Automotriz		X	
Izaje de Equipos			X
Electricidad Automotriz		X	
Soldadura			X
Mecatrónica		X	
Conocimiento de Bombas			X

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 100: Descriptivo de Cargo Gerente de Unidad de Negocios Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO					
I.- Identificación del cargo					
Título de la posición:	Gerente de Unidad de Negocio				
Familia de Cargo	II	GERENCIA	**Área:**	Operaciones	
Supervisa a:	Superintendentes de Producción Superintendente de Mantenimiento		**Reporta a:**	Director de Operaciones	
III.- Misión del Cargo:					
Asegurar el cumplimiento del presupuesto asignado a través de la gestión del Campo con las diferentes áreas de operación velando por el cumplimiento de los compromisos con la comunidad y obligaciones en temas de seguridad industrial, salud ocupacional y medio ambiente					
Organigrama:					
IV.- Funciones Esenciales					
1. Planificar y coordinar los programas de perforación y workover conjuntamente con las áreas de Yacimientos, Ingeniería y Proyectos					
2. Planificar y supervisar el mantenimiento y la operación de equipos, instalaciones y grupos electrógenos en las facilidades de producción según cronograma de trabajo					
3. Facilitar y Garantizar que la operación cumpla con los Normas de Calidad, Seguridad, Salud y Medio ambiente así como los compromisos con la comunidad					
4. Revisar, coordinar y aprobar los proyectos de la ingeniería, contratos, licitaciones y adquisidores de servicios o bienes en el bloque					
5. Planificar, dar seguimiento y cumplir con la ejecución presupuestaria y de inversiones conjuntamente con las áreas de Yacimientos, Ingeniería y Proyectos					
V.- Perfil					
Titulo Requerido	Ingeniero en Petróleo, Eléctrico, Mecánico				
Años de Experiencia	5 años				
Conocimientos Técnicos- Idiomas					
Sistemas de levantamiento artificial					
sistemas de generación en medio y alto voltaje					
Mantenimiento de variadores de frecuencia y estudio de armónicos					
Herramientas básicas para trabajos sin torre y workover					
VI.- Competencias y Valores					
Valores	**Competencias Organizacionales**				
	Orientación a Resultados				
	Trabajo en Equipo				
	Capacidad de Aprendizaje				

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 101: Resumen del Perfil de Competencias Gerente Unidad de Negocios Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Capacidad de Gestión	X		
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional	X		
Gestión de Conflictos	X		
Justicia	X		
Negociación	X		
Responsabilidad	X		
Toma de Decisiones	X		

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Dirección de Equipos de trabajo	X		
Empowerment	X		
Liderazgo Ejecutivo	X		
Manejo de Personal		X	

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Legislación Laboral			X
Normas ISO		X	
Mecánica de Motores		X	
Programación de Variadores		X	
Autocad	X		
Electrónica Automotriz	X		
Electricidad Automotriz	X		
Mecatrónica	X		
Conocimiento de Bombas		X	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 102: Descriptivo de Cargo Superindente de Producción - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO			
I.- Identificación del cargo			
Título de la posición:	Superintendente de Producción		
Familia de Cargo	**Área:**	Operaciones	
Supervisa a:	Supervisor de Producción Supervisor de Químicos y corrosión	**Reporta a:**	Gerente de Unidad de Negocio
III.- Misión del Cargo:			
Analizar y supervisar los resultados de las condiciones y parámetros de producción para el mejoramiento de los sistemas de levantamiento y tratamiento en facilidades de producción y cumplir con los índices establecidos			
Organigrama:			
IV.- Funciones Esenciales			
1. Realizar análisis de diseños y fallas de pozos para mejoramiento y optimización de procesos y facilidades de producción			
2. Controlar y cumplir los índices de producción establecidos			
3. Evaluar y coordinar las actividades relacionadas al área de corrosión y tratamientos químicos			
4. Dar respuesta a los requerimientos de operaciones a entidades de control			
5. Administrar y controlar el presupuesto del área de operaciones			
V.- Perfil			
Titulo Requerido	Ingenieros electromecánicos, Petróleos, Eléctrico, mecánico		
Años de Experiencia	4 años en cargos similares		
Conocimientos Técnicos- Idiomas			
Manejo de centrales de facilidades de producción			
Sistemas de levantamiento artificial			
Manejo de Software de producción			
Sistemas de recuperación secundaria			
VI.- Competencias y Valores			
Valores	**Competencias Organizacionales**		
	Orientación a Resultados		
	Trabajo en Equipo		
	Capacidad de Aprendizaje		

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 103: Resumen del Perfil de Competencias Superintendente de Producción Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Capacidad de Gestión		X	
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional	X		
Gestión de Conflictos		X	
Justicia	X		
Negociación	X		
Responsabilidad	X		
Toma de Decisiones		X	

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Dirección de Equipos de trabajo		X	
Empowerment		X	
Liderazgo Ejecutivo		X	
Manejo de Personal	X		

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Legislación Laboral			X
Normas ISO			X
Mecánica de Motores		X	
Programación de Variadores		X	
Autocad	X		
Electrónica Automotriz	X		
Electricidad Automotriz	X		
Mecatrónica	X		
Conocimiento de Bombas		X	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 104: Descriptivo de Cargo Supervisor de Producción - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO			
I.- Identificación del cargo			
Título de la posición:	Supervisor de Producción		
Familia de Cargo	**Área:**	Operaciones	
Supervisa a:	Operadores de producción	**Reporta a:**	Superintendente de Producción
III.- Misión del Cargo:			
Monitorear y controlar las condiciones y parámetros de producción para optimización de los diferentes sistemas de levantamiento artificial y sistemas de recuperación secundaria			
Organigrama:			
IV.- Funciones Esenciales			
1. Controlar los parámetros de producción para optimización de los diferentes sistemas de levantamiento artificial			
2. Monitorear e inspeccionar los pozos inyectores y reinyectores para optimizar el sistema de recuperación secundaria			
3. Revisar y controlar la información recopilada en los sistemas y software de producción para informes a entidades de control			
4. Controlar y verificar las tendencias registradas en el reporte de monitoreo satelital y optimización de parámetros de los equipos			
V.- Perfil			
Titulo Requerido	Ingenieros electromecánicos, Petróleos, Eléctrico, mecánico		
Años de Experiencia	3 años en cargos similares		
Conocimientos Técnicos- Idiomas			
Manejo de centrales de facilidades de producción			
Sistemas de levantamiento artificial			
Manejo de Software de producción			
Sistemas de recuperación secundaria			
VI.- Competencias y Valores			
Valores	**Competencias Organizacionales**		
	Orientación a Resultados		
	Trabajo en Equipo		
	Capacidad de Aprendizaje		

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 105: Resumen del Perfil de Competencias Coordinador de Operaciones Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Adaptabilidad al cambio	X		
Capacidad de Aprendizaje	X		
Capacidad de Gestión		X	
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional	X		
Cooperación	X		
Ética Profesional	X		
Gestión de Conflictos		X	
Innovación y Creatividad			X
Orientación a los resultados	X		
Respeto	X		
Responsabilidad	X		
Tolerancia a la Presión	X		
Toma de Decisiones	X		
Trabajo en Equipo		X	

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Dirección de Equipos de trabajo	X		
Empowerment	X		
Liderazgo	X		
Manejo de Personal	X		
Manejo de Conflictos		X	
Atención al cliente interno y externo			X

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Capacidad en Informática	X		
Legislación Laboral			X
Normas ISO		X	
Electricidad			X
Mecánica de Motores			X
Programación de Variadores		X	
Autocad		X	
Electrónica Automotriz		X	
Izaje de Equipos		X	
Electricidad Automotriz		X	
Soldadura			X
Mecatrónica		X	
Conocimiento de Bombas			X

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 106: Descriptivo de Cargo Operador de Producción - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO			
I.- Identificación del cargo			
Título de la posición:	Operador de producción		
Familia de Cargo	**Área:**	Operaciones	
Supervisa a:	NA	**Reporta a:**	Supervisor de Producción
III.- Misión del Cargo:			
Controlar y ejecutar las condiciones y parámetros de las facilidades de operación para asegurar la extración del crudo			
Organigrama:			
IV.- Funciones Esenciales			
1. Elaborar, realizar y enviar pruebas de pozos y reportes de producción			
2. Realizar las proyecciones de producción basados en las mediciones de los tanques de lavado y surgencia			
3. Revisar y controlar las condiciones y parámetros de las facilidades de producción			
V.- Perfil			
Titulo Requerido	Tecnólogos, ingenieros en electromecánicos, Petróleos, Eléctrico, mecánico		
Años de Experiencia	2 años en cargos similares		
Conocimientos Técnicos- Idiomas			
Manejo de centrales de facilidades de producción			
Sistemas de levantamiento artificial			
VI.- Competencias y Valores			
Valores	**Competencias Organizacionales**		
	Orientación a Resultados		
	Trabajo en Equipo		
	Capacidad de Aprendizaje		

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 107: Resumen del Perfil de Competencias Operador de Producción Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Adaptabilidad al cambio	X		
Capacidad de Aprendizaje	X		
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional		X	
Cooperación	X		
Innovación y Creatividad			X
Orientación a los resultados		X	
Respeto			X
Responsabilidad	X		
Responsabilidad Social	X		
Tolerancia a la Presión	X		
Trabajo en Equipo	X		

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Manejo de Conflictos			X
Atención al cliente interno y externo	X		

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Capacidad en Informática		X	
Legislación Laboral			X
Normas ISO			X
Electricidad			X
Programación de Variadores		X	
Autocad		X	
Electrónica Automotriz		X	
Izaje de Equipos			X
Electricidad Automotriz		X	
Soldadura			X
Mecatrónica		X	
Conocimiento de Bombas			X

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 108: Descriptivo de Supervisor de Químicos y corrosión - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO			
I.- Identificación del cargo			
Título de la posición:	Supervisor de químicos y corrosión		
Familia de Cargo	**Área:**	Operaciones	
Supervisa a:	Ayudantes de producción Operadores de la Unidad Lact	**Reporta a:**	Superintendente de producción
III.- Misión del Cargo:			
Validar los ensayos de laboratorio para garantizar la calidad del crudo a entregar de acuerdo a los parámetros establecidos por los organismos de control así como controlar y supervisar el tratamiento químico del campo			
Organigrama:			
IV.- Funciones Esenciales			
1. Controlar y supervisar el tratamiento químico del campo			
2. Revisar, supervisar y validar los ensayos de laboratorio de campo y Unidad Lact según especificaciones de la Norma 17025 y requerimientos de entidades de control			
3.Dar respuesta a los requerimientos referentes a corrosión y tratamientos químicos a las entidades de control			
V.- Perfil			
Titulo Requerido	Ingeniero Químico, Ingeniero en Petróleos		
Años de Experiencia	3 años en cargos similares		
Conocimientos Técnicos- Idiomas			
Norma 17025			
Control de corrosión y bacterias			
Control de incrustaciones			
Deshidratación de crudo			
VI.- Competencias y Valores			
Valores	**Competencias Organizacionales**		
	Orientación a Resultados		
	Trabajo en Equipo		
	Capacidad de Aprendizaje		

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 109: Resumen del Perfil de Competencias Supervisor de Químicos y Corrosión Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Adaptabilidad al cambio	X		
Capacidad de Aprendizaje	X		
Capacidad de Gestión		X	
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional	X		
Cooperación	X		
Ética Profesional	X		
Gestión de Conflictos		X	
Innovación y Creatividad			X
Orientación a los resultados	X		
Respeto	X		
Responsabilidad	X		
Tolerancia a la Presión		X	
Toma de Decisiones	X		
Trabajo en Equipo		X	

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Dirección de Equipos de trabajo	X		
Empowerment	X		
Liderazgo	X		
Manejo de Personal	X		
Manejo de Conflictos	X		
Atención al cliente interno y externo			X

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Composiciones Químicas y compuestos	X		
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Capacidad en Informática	X		
Legislación Laboral			X
Normas ISO		X	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 110: Descriptivo de Cargo Operador de Unidad Lact - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO			
I.- Identificación del cargo			
Título de la posición:	Operador de Unidad Lact		
Familia de Cargo	**Área:**	Operaciones	
Supervisa a:	Ayudante de operación y laboratorio	**Reporta a:**	Supervisor de químicos y corrosión
III.- Misión del Cargo:			
Realizar los análisis respectivos para garantizar la entrega del petróleo de acuerdo a los parámetros definidos en el contralo con el Estado			
Organigrama:			
IV.- Funciones Esenciales			
1. Realizar ensayos según procesos y procedimientos de laboratorio bajo la Norma 17025			
2. Revisar, controlar y reportar las condiciones y parámetros de producción de la Unidad Lact			
3. Registrar y controlar los parámetros de generadores			
V.- Perfil			
Titulo Requerido	Bachiller Químico - biólogo, Laboratorista, Tecnólogo, Ingeniero químico		
Años de Experiencia	2 años en cargos similares		
Conocimientos Técnicos- Idiomas			
Norma 17025			
Manejo de equipo de laboratorios			
Manejo de equipos para bombeo			
VI.- Competencias y Valores			
Valores	**Competencias Organizacionales**		
	Orientación a Resultados		
	Trabajo en Equipo		
	Capacidad de Aprendizaje		

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 111: Resumen del Perfil de Competencias Operador de Unidad Lact Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Adaptabilidad al cambio	X		
Capacidad de Aprendizaje	X		
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional		X	
Cooperación	X		
Innovación y Creatividad			X
Orientación a los resultados		X	
Respeto			X
Responsabilidad	X		
Responsabilidad Social	X		
Tolerancia a la Presión	X		
Trabajo en Equipo	X		

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Manejo de Conflictos			X
Atención al cliente interno y externo	X		

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Capacidad en Informática		X	
Legislación Laboral			X
Normas ISO	X		
Conocimientos en Química	X		

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 112: Descriptivo de Cargo Ayudante de Operación y Laboratorio - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO			
I.- Identificación del cargo			
Título de la posición:	Ayudante de operación y laboratorio		
Familia de Cargo	**Área:**	Operaciones	
Supervisa a:	NA	**Reporta a:**	Operador de producción
III.- Misión del Cargo:			
Dar soporte al área de operaciones en las distintas actividades para garantizar la entrega del petróleo de acuerdo a los parámetros definidos en el contralo con el Estado			
Organigrama:			
IV.- Funciones Esenciales			
1. Realizar análisis de corte de agua en los pozos productores y perfil del tanque de lavado			
2. Dar soporte al área de operaciones			
3. Revisar la dosificación de químicos para producción			
V.- Perfil			
Titulo Requerido	Bachiller Químico - biólogo, Laboratorista, Tecnólogo, Ingeniero químico		
Años de Experiencia	2 años en cargos similares		
Conocimientos Técnicos- Idiomas			
Norma 17025			
Manejo de facilidades de producción			
VI.- Competencias y Valores			
Valores	**Competencias Organizacionales**		
	Orientación a Resultados		
	Trabajo en Equipo		
	Capacidad de Aprendizaje		

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 113: Resumen del Perfil de Competencias Ayudante de Operación y Laboratorio Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Adaptabilidad al cambio	X		
Capacidad de Aprendizaje	X		
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional		X	
Cooperación	X		
Innovación y Creatividad			X
Orientación a los resultados		X	
Respeto			X
Responsabilidad	X		
Responsabilidad Social	X		
Tolerancia a la Presión	X		
Trabajo en Equipo	X		

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Manejo de Conflictos			X
Atención al cliente interno y externo	X		

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Capacidad en Informática		X	
Legislación Laboral			X
Normas ISO	X		
Conocimientos en Química	X		

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 114. Descriptivo de Cargo Coordinador de Simulación Matemática - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO			
I.- Identificación del cargo			
Título de la posición:	Coordinador de Simulación Matemática		
Familia de Cargo	**Área:**	Operaciones	
Supervisa a:	NA	**Reporta a:**	Director de Operaciones
III.- Misión del Cargo:			
Analizar información técnica para la construcción de modelos de simulación			
Organigrama:			
IV.- Funciones Esenciales			
1. Procesar, analizar y validar la información disponible de ingeniería en yacimientos			
2. Revisar la información disponible de los modelos de simulación			
3. Actualizar y construir los modelos de simulación			
4. Analizar y elaborar propuestas de desarrollo para adquisición de nuevos campos			
V.- Perfil			
Titulo Requerido	Ingeniero en Petróleos		
Años de Experiencia	6 años realizando Simulación Matemática		
Conocimientos Técnicos- Idiomas			
Yacimientos			
Programas de simulación Eclipse, Petrel			
Modelos de simulación de diferentes campos de la cuenca			
Inglés técnico			
VI.- Competencias y Valores			
Valores	**Competencias Organizacionales**		
	Orientación a Resultados		
	Trabajo en Equipo		
	Capacidad de Aprendizaje		

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 115: Resumen del Perfil de Competencias Coordinador de Simulación Matemática Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Capacidad de Gestión		X	
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional		X	
Gestión de Conflictos	X		
Justicia	X		
Negociación	X		
Responsabilidad	X		
Toma de Decisiones		X	

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Dirección de Equipos de trabajo		X	
Empowerment		X	
Liderazgo Ejecutivo		X	
Manejo de Personal	X		

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Legislación Laboral			X
Normas ISO			X
Mecánica de Motores		X	
Programación de Variadores		X	
Autocad	X		
Electrónica Automotriz		X	
Electricidad Automotriz		X	
Mecatrónica		X	
Conocimiento de Bombas		X	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 116: Descriptivo de Cargo Geofísico - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO			
I.- Identificación del cargo			
Título de la posición:	Geofísico		
Familia de Cargo	**Área:**	Operaciones	
Supervisa a:	NA	**Reporta a:**	Director de Operaciones
III.- Misión del Cargo:			
Realizar interpretaciones sísmicas de los campos para ubicación de pozos			
Organigrama:			
IV.- Funciones Esenciales			
1. Transferir, procesar y supervisar la información sísmica para la generación de modelos estáticos y dinámicos del campo y de superficie de pozos			
2. Realizar el empate de los datos sísmicos de superficie con información de pozos en el campo			
3. Generar y actualizar los modelos sísmico geológicos, tiempo y profundidad de los marcadores cercanos a los yacimientos			
4. Recomendar proyectos de inversión, adquisición sísmica y ubicaciones de pozos de desarrollo			
5. Monitorear el avance de perforación de los pozos de desarrollo			
V.- Perfil			
Titulo Requerido	Geólogo, Geofísico		
Años de Experiencia	6 años en cargos similares		
Conocimientos Técnicos- Idiomas			
Diseño y planificación de levantamiento 2D y 3D			
Posicionamiento y navegación			
Interpretación sísmica en tiempo			
Construcción de modelos de velocidad			
Mapeo 2D y 3D con conversión de profundidad			
Métodos de sísmica de pozos			
VI.- Competencias y Valores			
Valores	**Competencias Organizacionales**		
	Orientación a Resultados		
	Trabajo en Equipo		
	Capacidad de Aprendizaje		

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 117: Resumen del Perfil de Competencias Geofísico Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Adaptabilidad al cambio	X		
Capacidad de Aprendizaje	X		
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional		X	
Cooperación	X		
Innovación y Creatividad			X
Orientación a los resultados		X	
Respeto			X
Responsabilidad	X		
Responsabilidad Social	X		
Tolerancia a la Presión	X		
Trabajo en Equipo	X		

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Manejo de Conflictos			X
Atención al cliente interno y externo			X

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Capacidad en Informática		X	
Legislación Laboral			X
Normas ISO	X		
Conocimientos en Química, física y geología	X		

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 118: Descriptivo de Cargo Geólogo - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO			
I.- Identificación del cargo			
Título de la posición:	Geólogo		
Familia de Cargo	**Área:**	Operaciones	
Supervisa a:	NA	**Reporta a:**	Geofísico Senior
III.- Misión del Cargo:			
Analizar y realizar estudios geológicos y petrofísicos			
Organigrama:			
IV.- Funciones Esenciales			
1. Calcular, interpretar e identificar nuevas áreas de desarrollo de los campos a través de estudios geológicos			
2. Analizar y explorar nuevas zonas a desarrollar a través de estudios geológicos			
3. Supervisar la adquisición y procesamiento de datos sísmicos así como la información geológica en actividades de perforación y reacondicionamiento			
4. Elaborar informes geológicos de resultados de la información obtenida para manejo interno de resultados y entidades de control			
5. Identificar pozos para re inyección de agua de formación.			
V.- Perfil			
Titulo Requerido	Geólogo, Ingeniero en Geología		
Años de Experiencia	5 años en cargos similares		
Conocimientos Técnicos- Idiomas			
Interpretación y evaluación de registros eléctricos, sísmica y correlaciones de formaciones			
Manejo de sistema Geographix, Petrel y Autocad			
Conceptos básicos de Geo estadística, Geo modelado, Geología Estructural, estratigrafía y sedimentología			
Análisis de núcleos			
VI.- Competencias y Valores			
Valores	**Competencias Organizacionales**		
	Orientación a Resultados		
	Trabajo en Equipo		
	Capacidad de Aprendizaje		

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 119: Resumen del Perfil de Competencias Geólogo Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Adaptabilidad al cambio	X		
Capacidad de Aprendizaje	X		
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional		X	
Cooperación	X		
Innovación y Creatividad			X
Orientación a los resultados		X	
Respeto			X
Responsabilidad	X		
Responsabilidad Social	X		
Tolerancia a la Presión	X		
Trabajo en Equipo	X		

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Manejo de Conflictos			X
Atención al cliente interno y externo			X

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Capacidad en Informática		X	
Legislación Laboral			X
Normas ISO	X		
Conocimientos en Química, física y geología	X		

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 120: Descriptivo de Cargo Superintendente de Mantenimiento - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO			
I.- Identificación del cargo			
Título de la posición:	Superintendente de Mantenimiento		
Familia de Cargo		**Área:**	Operaciones
Supervisa a:	Operador de generación Soldador Operador de equipo pesado Técnico mecánico Técnico eléctrico Técnico instrumentista Supervisor de generación Cuadrilla de obra civil Ayudante mecánico Ayudante eléctrico Ayudante de suelda	**Reporta a:**	Gerente de Unidad de Negocio
III.- Misión del Cargo:			
Garantizar la disponibilidad de energía, operatividad y funcionamiento de los equipos para satisfacer necesidades de producción			
Organigrama:			
IV.- Funciones Esenciales			
1. Supervisar la operación de la central de generación			
2. Planificar las actividades de mantenimiento de facilidades del campo y campamento			
3. Planificar las actividades de mantenimiento y mejoramiento de obras civil			
4. Planificar las actividades de mantenimiento automotriz y equipo pesado			
5. Elaborar, controlar y ejecutar el presupuesto del área			
V.- Perfil			
Titulo Requerido	Ingeniero en Petróleo, Eléctrico, Electromecánica		
Años de Experiencia	3 años en cargos de supervisión		
Conocimientos Técnicos- Idiomas			
Conocimientos de energía eléctrica			
Facilidades de producción			
Montajes mecánicos y eléctricos			
Procesos de producción			
VI.- Competencias y Valores			
Valores	**Competencias Organizacionales**		
	Orientación a Resultados		
	Trabajo en Equipo		
	Capacidad de Aprendizaje		

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 121: Resumen del Perfil de Competencias Superintendente de Mantenimiento Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Capacidad de Gestión		X	
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional	X		
Gestión de Conflictos		X	
Justicia	X		
Negociación	X		
Responsabilidad	X		
Toma de Decisiones		X	

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Dirección de Equipos de trabajo		X	
Empowerment		X	
Liderazgo Ejecutivo		X	
Manejo de Personal	X		

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Legislación Laboral			X
Normas ISO			X
Mecánica de Motores		X	
Programación de Variadores		X	
Autocad	X		
Electrónica Automotriz	X		
Electricidad Automotriz	X		
Mecatrónica	X		
Conocimiento de Bombas		X	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 122: Descriptivo de Cargo Operador de Generación - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO			
I.- Identificación del cargo			
Título de la posición:	Operador de Generación		
Familia de Cargo	**Área:**	Mantenimiento	
Supervisa a:	NA	**Reporta a:**	Superintendente de Mantenimiento
III.- Misión del Cargo:			
Administrar de manera eficiente la demanda de energía eléctrica del campo manteniendo en óptimas condiciones los equipos operándolos eficientemente			
Organigrama:			
IV.- Funciones Esenciales			
1. Administrar eficientemente la energía generada por el campo			
2. Revisar y reportar parámetros y condiciones de funcionamiento de generadores			
3. Dar seguimiento al cronogramas de mantenimiento de la planta de generación			
4. Realizar el aforo de los tanques de combustible de la central de facilidades de producción			
V.- Perfil			
Titulo Requerido	Tecnólogo, Ingeniero eléctrico, electrónico		
Años de Experiencia	2 años en cargos similares		
Conocimientos Técnicos- Idiomas			
Electricidad (Generación y transmisión)			
Conocimientos básicos de mecánica de motores			
Riesgos eléctricos			
Sistemas de paralelismo			
VI.- Competencias y Valores			
Valores	**Competencias Organizacionales**		
	Orientación a Resultados		
	Trabajo en Equipo		
	Capacidad de Aprendizaje		

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 123: Resumen del Perfil de Competencias Operador de Generación Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Adaptabilidad al cambio	X		
Capacidad de Aprendizaje	X		
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional		X	
Cooperación	X		
Innovación y Creatividad			X
Orientación a los resultados		X	
Respeto	X		
Responsabilidad	X		
Responsabilidad Social	X		
Tolerancia a la Presión	X		
Trabajo en Equipo	X		

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Manejo de Conflictos			X
Atención al cliente interno y externo			X

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Capacidad en Informática			X
Legislación Laboral			X
Normas ISO		X	
Electricidad		X	
Mecánica de Motores			X
Programación de Variadores	X		
Autocad			X
Electrónica Automotriz		X	
Izaje de Equipos			X
Electricidad Automotriz		X	
Mecatrónica		X	
Conocimiento de Bombas			X

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 124: Descriptivo de Cargo Soldador - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO					
I.- Identificación del cargo					
Título de la posición:	Soldador				
Familia de Cargo			**Área:**	Mantenimiento	
Supervisa a:	Ayudante de suelda		**Reporta a:**	Soldador	
III.- Misión del Cargo:					
Atender los requerimientos de soldadura y montaje de tubería del campo					
Organigrama:					
IV.- Funciones Esenciales					
1. Analizar, realizar y facilitar alternativas de implementación en los trabajos de soldadura del campo					
2. Coordinar la recuperación de los materiales e insumos usados en facilidades tempranas					
V.- Perfil					
Titulo Requerido	Bachiller, tecnólogo industrial				
Años de Experiencia	5 años en trabajos de soldadura				
Conocimientos Técnicos- Idiomas					
Calificación de soldadura API en el proceso SMAW					
Montajes mecánicos					
VI.- Competencias y Valores					
Valores	**Competencias Organizacionales**				
	Orientación a Resultados				
	Trabajo en Equipo				
	Capacidad de Aprendizaje				

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Resumen del Perfil de Competencias Soldador Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Adaptabilidad al cambio	X		
Capacidad de Aprendizaje	X		
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional		X	
Cooperación	X		
Innovación y Creatividad			X
Orientación a los resultados		X	
Respeto	X		
Responsabilidad	X		
Responsabilidad Social	X		
Tolerancia a la Presión	X		
Trabajo en Equipo	X		

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Manejo de Conflictos			X
Atención al cliente interno y externo			X

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Capacidad en Informática			X
Legislación Laboral			X
Normas ISO		X	
Electricidad		X	
Izaje de Equipos			X
Electricidad Automotriz			X
Soldadura	X		
Mecatrónica			X
Conocimiento de Bombas			X

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 125: Descriptivo de Cargo Ayudante de Suelda Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO					
I.- Identificación del cargo					
Título de la posición:	Ayudante de suelda				
Familia de Cargo			**Área:**	Mantenimiento	
Supervisa a:	NA		**Reporta a:**	Soldador	
III.- Misión del Cargo:					
Dar soporte a los requerimientos de soldadura y montaje de tubería del campo					
Organigrama:					
IV.- Funciones Esenciales					
1. Dar soporte en los trabajos de soldadura, montaje y armada de accesorios para facilidades del campo					
2. Recuperar los materiales e insumos desechados para volver utilizarlos					
V.- Perfil					
Titulo Requerido	Bachiller, tecnólogo industrial				
Años de Experiencia	2 años en trabajos de soldadura				
Conocimientos Técnicos- Idiomas					
Calificación de ayudante de soldadura API en el proceso SMAW					
Montajes mecánicos					
VI.- Competencias y Valores					
Valores	**Competencias Organizacionales**				
	Orientación a Resultados				
	Trabajo en Equipo				
	Capacidad de Aprendizaje				

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 126: Resumen del Perfil de Competencias Ayudante de Suelda

Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Adaptabilidad al cambio	X		
Capacidad de Aprendizaje	X		
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional		X	
Cooperación	X		
Innovación y Creatividad			X
Orientación a los resultados		X	
Respeto	X		
Responsabilidad	X		
Responsabilidad Social	X		
Tolerancia a la Presión	X		
Trabajo en Equipo	X		

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Manejo de Conflictos			X
Atención al cliente interno y externo			X

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Capacidad en Informática			X
Legislación Laboral			X
Normas ISO		X	
Electricidad		X	
Izaje de Equipos			X
Electricidad Automotriz			X
Soldadura	X		
Mecatrónica			X
Conocimiento de Bombas			X

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 127: Descriptivo de Cargo Técnico de instrumentación y control Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO					
I.- Identificación del cargo					
Título de la posición:	Técnico de instrumentación y control				
Familia de Cargo			**Área:**	Mantenimiento	
Supervisa a:	NA		**Reporta a:**	Superintendente de mantenimiento	
III.- Misión del Cargo:					
Ejecutar las calibraciones y mantenimientos preventivos y correctivos de los equipos de instrumentación y control del campo					
Organigrama:					
IV.- Funciones Esenciales					
1. Revisar y calibrar los instrumentos de las facilidades de producción					
2. Revisar programación de microprocesadores y PLC´s en las áreas de mantenimiento y producción del campo					
3. Realizar el mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos de instrumentación y control del campo					
4. Dar soporte en la calibración de las tarjetas de programación en los sistemas de generación					
5. Realizar el montaje de líneas de químicos y mantenimiento preventivo					
V.- Perfil					
Titulo Requerido	Técnico, Ingeniero en instrumentación				
Años de Experiencia	3 años en cargos similares				
Conocimientos Técnicos- Idiomas					
Instrumentación					
Metrología					
Calibración de equipos					
VI.- Competencias y Valores					
Valores	**Competencias Organizacionales**				
	Orientación a Resultados				
	Trabajo en Equipo				
	Capacidad de Aprendizaje				

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 128: Resumen del Perfil de Competencias Técnico de Instrumentación y Control Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Adaptabilidad al cambio	X		
Capacidad de Aprendizaje	X		
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional		X	
Cooperación	X		
Innovación y Creatividad			X
Orientación a los resultados		X	
Respeto	X		
Responsabilidad	X		
Responsabilidad Social	X		
Tolerancia a la Presión	X		
Trabajo en Equipo	X		

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Manejo de Conflictos			X
Atención al cliente interno y externo			X

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Capacidad en Informática			X
Legislación Laboral			X
Normas ISO		X	
Electricidad		X	
Izaje de Equipos			X
Electricidad Automotriz			X
Soldadura	X		
Mecatrónica			X
Conocimiento de Bombas			X

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 129: Descriptivo de Cargo Técnico Eléctrico Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO					
I.- Identificación del cargo					
Título de la posición:	Técnico eléctrico				
Familia de Cargo			**Área:**	Mantenimiento	
Supervisa a:	Ayudante eléctrico		**Reporta a:**	Superintendente de mantenimiento	
III.- Misión del Cargo:					
Ejecutar el mantenimiento eléctrico de los equipos electromecánicos del campo e instalaciones eléctricas					
Organigrama:					
IV.- Funciones Esenciales					
1. Realizar el mantenimiento eléctrico preventivo y correctivo de los equipos electromecánicos del campo e instalaciones eléctricas					
2. Realizar la calibración de las tarjetas de programación en los sitemas de generación					
3. Especificar requisiciones para la adquisición de accesorios y equipos eléctricos					
V.- Perfil					
Titulo Requerido	Técnico, Ingeniero en Electricidad				
Años de Experiencia	3 años en cargos similares				
Conocimientos Técnicos- Idiomas					
Sistema de paralelismo					
VI.- Competencias y Valores					
Valores	**Competencias Organizacionales**				
	Orientación a Resultados				
	Trabajo en Equipo				
	Capacidad de Aprendizaje				

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 130: Resumen del Perfil de Competencias Técnico Eléctrico Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Adaptabilidad al cambio	X		
Capacidad de Aprendizaje	X		
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional		X	
Cooperación	X		
Innovación y Creatividad			X
Orientación a los resultados		X	
Respeto	X		
Responsabilidad	X		
Responsabilidad Social	X		
Tolerancia a la Presión	X		
Trabajo en Equipo	X		

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Manejo de Conflictos			X
Atención al cliente interno y externo			X

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Capacidad en Informática			X
Legislación Laboral			X
Normas ISO		X	
Electricidad	X		
Programación de Variadores		X	
Izaje de Equipos			X
Electricidad Automotriz	X		
Mecatrónica		X	
Conocimiento de Bombas			X

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 131: Descriptivo de Cargo Ayudante Eléctrico Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO					
I.- Identificación del cargo					
Título de la posición:	Ayudante eléctrico				
Familia de Cargo			**Área:**	Mantenimiento	
Supervisa a:	NA		**Reporta a:**	Técnico eléctrico	
III.- Misión del Cargo:					
Dar soporte en la ejecución de trabajos y mantenimientos eléctrico de los equipos electromecánicos del campo e instalaciones eléctricas					
Organigrama:					
IV.- Funciones Esenciales					
1. Dar soporte a los trabajos eléctricos del campo					
2. Dar soporte el mantenimiento eléctrico de los equipos electromecánicos del campo e instalaciones eléctricas					
3. Dar soporte en el mantenimiento preventivo de variadores de velocidad VSD					
V.- Perfil					
Titulo Requerido	Bachiller en Electricidad				
Años de Experiencia	1 años en cargos similares				
Conocimientos Técnicos- Idiomas					
VI.- Competencias y Valores					
Valores	**Competencias Organizacionales**				
	Orientación a Resultados				
	Trabajo en Equipo				
	Capacidad de Aprendizaje				

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 132: Resumen del Perfil de Competencias Ayudante Eléctrico

Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Adaptabilidad al cambio	X		
Capacidad de Aprendizaje	X		
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional		X	
Cooperación	X		
Innovación y Creatividad			X
Orientación a los resultados		X	
Respeto	X		
Responsabilidad	X		
Responsabilidad Social	X		
Tolerancia a la Presión	X		
Trabajo en Equipo	X		

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Manejo de Conflictos			X
Atención al cliente interno y externo			X

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Capacidad en Informática			X
Legislación Laboral			X
Normas ISO		X	
Electricidad	X		
Programación de Variadores		X	
Izaje de Equipos			X
Electricidad Automotriz	X		
Mecatrónica		X	
Conocimiento de Bombas			X

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 133: Descriptivo de Cargo Técnico Mecánico de Equipo Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO					
I.- Identificación del cargo					
Título de la posición:	Técnico Mecánico de equipo				
Familia de Cargo			**Área:**	Mantenimiento	
Supervisa a:	Ayudante mecánico		**Reporta a:**	Superintendente de mantenimiento	
III.- Misión del Cargo:					
Ejecutar el mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos mecánicos rotativos, estáticos del campo y parque automotriz					
Organigrama:					
IV.- Funciones Esenciales					
1. Ejecutar el mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos mecánicos rotativos y estáticos del campo					
2. Ejecutar el mantenimiento preventivo y correctivo al parque automotriz					
V.- Perfil					
Titulo Requerido	Técnico, Ingeniero Mecánico				
Años de Experiencia	3 años en cargos similares				
Conocimientos Técnicos- Idiomas					
Equipos de procesos					
Mantenimiento y montaje de bombas y sellos mecánicos					
Mantenimiento automotriz					
Motores de combustión interna					
Metrología					
VI.- Competencias y Valores					
Valores	**Competencias Organizacionales**				
	Orientación a Resultados				
	Trabajo en Equipo				
	Capacidad de Aprendizaje				

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 134: Resumen del Perfil de Competencias Técnico Mecánico de Equipo Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Adaptabilidad al cambio	X		
Capacidad de Aprendizaje	X		
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional		X	
Cooperación	X		
Innovación y Creatividad			X
Orientación a los resultados		X	
Respeto	X		
Responsabilidad	X		
Responsabilidad Social	X		
Tolerancia a la Presión	X		
Trabajo en Equipo	X		

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Manejo de Conflictos			X
Atención al cliente interno y externo			X

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Capacidad en Informática			X
Legislación Laboral			X
Normas ISO		X	
Electricidad			X
Mecánica de Motores	X		
Programación de Variadores			X
Electrónica Automotriz	X		
Electricidad Automotriz	X		
Mecatrónica			X

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 135: Descriptivo de Cargo Ayudante Mecánico Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO					
I.- Identificación del cargo					
Título de la posición:	Ayudante mecánico				
Familia de Cargo			**Área:**	Mantenimiento	
Supervisa a:	NA		**Reporta a:**	Técnico mecánico	
III.- Misión del Cargo:					
Dar soporte en los mantenimientos y trabajos de mecánica requeridos en el campo					
Organigrama:					
IV.- Funciones Esenciales					
1. Dar soporte en el mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos rotativos y estáticos del campo					
2. Dar soporte en el mantenimiento preventivo y correctivo al parque automotriz					
V.- Perfil					
Titulo Requerido	Bachiller en mecánica				
Años de Experiencia	1 años en cargos similares				
Conocimientos Técnicos- Idiomas					
Mecánica Básica					
Mantenimiento automotriz					
VI.- Competencias y Valores					
Valores	**Competencias Organizacionales**				
	Orientación a Resultados				
	Trabajo en Equipo				
	Capacidad de Aprendizaje				

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 136: Resumen del Perfil de Competencias Ayudante Mecánico Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Adaptabilidad al cambio	X		
Capacidad de Aprendizaje	X		
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional		X	
Cooperación	X		
Innovación y Creatividad		X	
Orientación a los resultados		X	
Respeto	X		
Responsabilidad	X		
Responsabilidad Social	X		
Tolerancia a la Presión	X		
Trabajo en Equipo	X		

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Manejo de Conflictos			X
Atención al cliente interno y externo			X

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Capacidad en Informática			X
Legislación Laboral		X	
Normas ISO			X
Electricidad		X	
Mecánica de Motores		X	
Programación de Variadores			X
Autocad		X	
Electrónica Automotriz	X		
Izaje de Equipos		X	
Electricidad Automotriz			X
Soldadura		X	
Mecatrónica		X	

Conocimiento de Bombas	X		X

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 137: Descriptivo de Cargo Obra civil - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO					
I.- Identificación del cargo					
Título de la posición:	Obrero				
Familia de Cargo			**Área:**	Mantenimiento	
Supervisa a:	NA		**Reporta a:**	Superintendente de Mantenimiento	
III.- Misión del Cargo:					
Construir, reparar y dar soporte en trabajos referentes a facilidades de obra civil y requerimientos de las áreas					
Organigrama:					
IV.- Funciones Esenciales					
1. Construir y reparar facilidades de obra civil					
2. Dar soporte a los requerimientos de las áreas					
V.- Perfil					
Titulo Requerido	Bachiller				
Años de Experiencia	1 años en cargos similares				
Conocimientos Técnicos- Idiomas					
Mecánica Básica					
Construcciones civiles					
Soldadura básica					
VI.- Competencias y Valores					
Valores	**Competencias Organizacionales**				
	Orientación a Resultados				
	Trabajo en Equipo				
	Capacidad de Aprendizaje				

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 138: Resumen del Perfil de Competencias Obra Civil Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Adaptabilidad al cambio	X		
Capacidad de Aprendizaje	X		
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional		X	
Cooperación	X		
Innovación y Creatividad		X	
Orientación a los resultados		X	
Respeto	X		
Responsabilidad	X		
Responsabilidad Social	X		
Tolerancia a la Presión	X		
Trabajo en Equipo	X		

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Manejo de Conflictos			X
Atención al cliente interno y externo		X	

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Capacidad en Informática		X	
Legislación Laboral			X
Normas ISO			X
Electricidad		X	
Mecánica de Motores			X
Programación de Variadores			X
Autocad		X	
Electrónica Automotriz			X
Izaje de Equipos		X	
Electricidad Automotriz			X
Soldadura			X
Mecatrónica			X
Conocimiento de Bombas			X

Fuente: Investigación realizada

Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 139: Descriptivo de Cargo Operador Equipo Pesado - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO					
I.- Identificación del cargo					
Título de la posición:	Operador equipo pesado				
Familia de Cargo			**Área:**	Mantenimiento	
Supervisa a:	NA		**Reporta a:**	Superintendente de Mantenimiento	
III.- Misión del Cargo:					
Operar y velar por el correcto funcionamiento de la maquinaria pesada para trabajos del campo					
Organigrama:					
IV.- Funciones Esenciales					
1. Operar la maquinaria pesado para los distintos trabajos del campo					
2. Dar soporte al área de soldadura en los trabajos requeridos					
3. Dar soporte a los requerimientos de distintas áreas					
V.- Perfil					
Titulo Requerido	Bachiller, Técnico mecánico				
Años de Experiencia	3 año en cargos similares				
Conocimientos Técnicos- Idiomas					
Operación y funcionamiento de maquinaria pesada					
Izaje de cargas					
Mecánica en general					
VI.- Competencias y Valores					
Valores	**Competencias Organizacionales**				
	Orientación a Resultados				
	Trabajo en Equipo				
	Capacidad de Aprendizaje				

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 140: Resumen del Perfil de Competencias Operador de Equipo Pesado Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Adaptabilidad al cambio	X		
Capacidad de Aprendizaje	X		
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional		X	
Cooperación	X		
Innovación y Creatividad		X	
Orientación a los resultados		X	
Respeto	X		
Responsabilidad	X		
Responsabilidad Social	X		
Tolerancia a la Presión	X		
Trabajo en Equipo	X		

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Manejo de Conflictos			X
Atención al cliente interno y externo		X	

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Capacidad en Informática		X	
Legislación Laboral			X
Normas ISO			X
Electricidad		X	
Mecánica de Motores		X	
Programación de Variadores			X
Electrónica Automotriz			X
Izaje de Equipos		X	
Electricidad Automotriz			X
Soldadura			X
Mecatrónica			X
Conocimiento de Bombas			X

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 141: Descriptivo de Cargo Coordinador de Proyectos - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO				
I.- Identificación del cargo				
Título de la posición:	Coordinador de proyectos			
Familia de Cargo		**Área:**	Proyectos	
Supervisa a:	Ingeniero Civil Ingeniero Mecánico Ingeniero Eléctrico Ingeniero Electrónico e instrumentación	**Reporta a:**	Director de Operaciones	
III.- Misión del Cargo:				
Coordinar y supervisar la planificación, ejecución y administración de los proyectos de los campos y ante entidades de control				
Organigrama:				
IV.- Funciones Esenciales				
1. Revisar con organismos de control las notificaciones de inicio, ejecución y cierre de proyectos				
2. Revisar, planificar y coordinar los requerimientos de proyectos de construcción de los campos según inversiones definidas				
3. Revisar y supervisar el desarrollo y ejecución de los proyectos según planificación				
4. Revisar y aprobar la entrega y evaluación del proyecto al cliente interno				
V.- Perfil				
Titulo Requerido	Ingeniero Mecánico/ Ingeniero Civil / Ingeniero Eléctrico / Ingeniero Electrónico e instrumentación			
Años de Experiencia	8 años gerenciando proyectos			
Conocimientos Técnicos- Idiomas				
Manejo de presupuesto				
Administración y gestión de proyectos				
Manejo de Procesos de la Industria Petrolera				
VI.- Competencias y Valores				
Valores	**Competencias Organizacionales**			
	Orientación a Resultados			

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 142: Resumen del Perfil de Competencias Coordinador de Proyectos Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Capacidad de Gestión		X	
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional	X		
Gestión de Conflictos	X		
Justicia	X		
Negociación	X		
Responsabilidad	X		
Toma de Decisiones		X	

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Dirección de Equipos de trabajo		X	
Empowerment		X	
Liderazgo Ejecutivo		X	
Manejo de Personal	X		

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en Industria Petrolera		X	
Legislación Laboral			X
Normas ISO		X	
Programación de Variadores		X	
Autocad	X		
Electrónica Automotriz		X	
Electricidad Automotriz		X	
Mecatrónica		X	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 143: Descriptivo de Cargo Ingeniero Electrónico e Instrumentación - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO					
I.- Identificación del cargo					
Título de la posición:	Ingeniero Electrónico e instrumentación				
Familia de Cargo			**Área:**	Proyectos	
Supervisa a:	NA		**Reporta a:**	Coordinador de Proyectos	
III.- Misión del Cargo:					
Planificar, coordinar y ejecutar los proyectos de facilidades que se requiera en los bloques de acuerdo a Normas internacionales, procesos y procedimientos de la Compañía.					
Organigrama:					
IV.- Funciones Esenciales					
1. Identificar, calificar y preparar las bases de licitación para proyectos requeridos en los Bloques					
2. Ejecutar, dar seguimiento y verificar el desarrollo y ejecución del proyecto de obras civiles de los bloques					
3. Revisar, evaluar y entregar el proyecto final a clientes internos y organismos de control					
V.- Perfil					
Titulo Requerido	Ingeniero Electrónico e instrumentación				
Años de Experiencia	5 años en cargos similares				
Conocimientos Técnicos- Idiomas					
Estructuras de hormigón					
Manejo de presupuesto					
VI.- Competencias y Valores					
Valores	**Competencias Organizacionales**				
	Orientación a Resultados				
	Trabajo en Equipo				
	Capacidad de Aprendizaje				

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 144: Resumen del Perfil de Competencias Ingeniero Electrónico e Instrumentación Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Adaptabilidad al cambio	X		
Capacidad de Aprendizaje	X		
Capacidad de Gestión			X
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional			X
Cooperación	X		
Ética Profesional	X		
Gestión de Conflictos			X
Innovación y Creatividad			X
Orientación a los resultados		X	
Respeto	X		
Responsabilidad	X		
Tolerancia a la Presión	X		
Toma de Decisiones		X	
Trabajo en Equipo	X		

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Dirección de Equipos de trabajo			X
Empowerment			X
Liderazgo			X
Manejo de Personal			X
Manejo de Conflictos			X
Atención al cliente interno y externo		X	

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Capacidad en Informática	X		
Legislación Laboral			X
Normas ISO		X	
Electricidad		X	
Mecánica de Motores			X
Programación de Variadores		X	
Autocad		X	
Electrónica Automotriz		X	
Izaje de Equipos			X
Electricidad Automotriz		X	
Soldadura			X
Mecatrónica		X	
Conocimiento de Bombas			X

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 145: Descriptivo de Cargo Ingeniero Eléctrico - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO					
I.- Identificación del cargo					
Título de la posición:	Ingeniero Eléctrico				
Familia de Cargo			**Área:**	Proyectos	
Supervisa a:	NA		**Reporta a:**	Coordinador de Proyectos	
III.- Misión del Cargo:					
Planificar, coordinar y ejecutar los proyectos de facilidades que se requiera en los bloques de acuerdo a Normas internacionales, procesos y procedimientos de la Compañía.					
Organigrama:					
IV.- Funciones Esenciales					
1. Identificar, calificar y preparar las bases de licitación para proyectos requeridos en los Bloques					
2. Ejecutar, dar seguimiento y verificar el desarrollo y ejecución del proyecto de obras civiles del los bloques					
3. Revisar, evaluar y entregar el proyecto final a clientes internos y organismos de control					
V.- Perfil					
Titulo Requerido	Ingeniero Eléctrico				
Años de Experiencia	5 años en cargos similares				
Conocimientos Técnicos- Idiomas					
Manejo de software Project, Autocad					
Calidad en materiales					
Mantenimiento vial					
VI.- Competencias y Valores					
Valores	**Competencias Organizacionales**				
	Orientación a Resultados				
	Trabajo en Equipo				
	Capacidad de Aprendizaje				

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 146: Resumen del Perfil de Competencias Ingeniero Eléctrico Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Adaptabilidad al cambio	X		
Capacidad de Aprendizaje	X		
Capacidad de Gestión			X
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional			X
Cooperación	X		
Ética Profesional	X		
Gestión de Conflictos			X
Innovación y Creatividad			X
Orientación a los resultados		X	
Respeto	X		
Responsabilidad	X		
Tolerancia a la Presión	X		
Toma de Decisiones		X	
Trabajo en Equipo	X		

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Dirección de Equipos de trabajo			X
Empowerment			X
Liderazgo			X
Manejo de Personal			X
Manejo de Conflictos			X
Atención al cliente interno y externo		X	

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Capacidad en Informática	X		
Legislación Laboral			X
Normas ISO			X
Electricidad	X		
Mecánica de Motores		X	
Programación de Variadores		X	
Autocad		X	
Electrónica Automotriz	X		
Izaje de Equipos		X	
Electricidad Automotriz	X		
Soldadura			X
Mecatrónica		X	
Conocimiento de Bombas			X

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 147: Descriptivo de Cargo Ingeniero Mecánico - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO				
I.- Identificación del cargo				
Título de la posición:	Ingeniero Mecánico			
Familia de Cargo		**Área:**	Proyectos	
Supervisa a:	NA		**Reporta a:**	Coordinador de Proyectos
III.- Misión del Cargo:				
Planificar, coordinar y ejecutar los proyectos de facilidades que se requiera en los bloques de acuerdo a Normas internacionales, procesos y procedimientos de la Compañía.				
Organigrama:				
IV.- Funciones Esenciales				
1. Identificar, calificar y preparar las bases de licitación para proyectos requeridos en los Bloques				
2. Ejecutar, dar seguimiento y verificar el desarrollo y ejecución del proyecto de obras civiles del los bloques				
3. Revisar, evaluar y entregar el proyecto final a clientes internos y organismos de control				
V.- Perfil				
Titulo Requerido	Ingeniero Mecánico			
Años de Experiencia	5 años en cargos similares			
Conocimientos Técnicos- Idiomas				
Estructuras de hormigón				
Manejo de presupuesto				
VI.- Competencias y Valores				

Valores	**Competencias Organizacionales**
	Orientación a Resultados
	Trabajo en Equipo
	Capacidad de Aprendizaje

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 148: Resumen del Perfil de Competencias Ingeniero Mecánico Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Adaptabilidad al cambio	X		
Capacidad de Aprendizaje	X		
Capacidad de Gestión			X
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional			X
Cooperación	X		
Ética Profesional	X		
Gestión de Conflictos			X
Innovación y Creatividad			X
Orientación a los resultados		X	
Respeto	X		
Responsabilidad	X		
Tolerancia a la Presión	X		
Toma de Decisiones		X	
Trabajo en Equipo	X		

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Dirección de Equipos de trabajo			X
Empowerment			X
Liderazgo			X
Manejo de Personal			X
Manejo de Conflictos			X
Atención al cliente interno y externo		X	

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Capacidad en Informática	X		
Normas ISO		X	
Electricidad			X
Mecánica de Motores	X		
Programación de Variadores			X
Autocad		X	
Electrónica Automotriz	X		
Izaje de Equipos		X	
Electricidad Automotriz		X	
Soldadura			X
Mecatrónica			X
Conocimiento de Bombas			X

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 149: Descriptivo de Cargo Ingeniero Civil - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO			
I.- Identificación del cargo			
Título de la posición:	Ingeniero Civil		
Familia de Cargo	**Área:**	Proyectos	
Supervisa a:	NA	**Reporta a:**	Coordinador de Proyectos
III.- Misión del Cargo:			
Verificar y garantizar el estado óptimo de las vías y facilidades de los bloques así como la planificación y ejecución de proyectos de las obras civiles			
Organigrama:			
IV.- Funciones Esenciales			
1. Identificar la necesidad y ejecutar los trabajos de mantenimiento en la vía y plataformas			
2. Identificar, calificar y preparar las bases de licitación para proyectos de obras civiles de los bloques			
3. Ejecutar, dar seguimiento y verificar el desarrollo y ejecución del proyecto de obras civiles de los bloques			
4. Realizar la planificación y ejecución de las obras civiles de las facilidades			
V.- Perfil			
Titulo Requerido	Ingeniero Civil		
Años de Experiencia	5 años en cargos similares		
Conocimientos Técnicos- Idiomas			
Manejo de software Project, Autocad			
Calidad en materiales			
Mantenimiento vial			
Estructuras de hormigón			
Manejo de presupuesto			
VI.- Competencias y Valores			
Valores	**Competencias Organizacionales**		
	Orientación a Resultados		
	Trabajo en Equipo		
	Capacidad de Aprendizaje		

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 150: Resumen del Perfil de Competencias Ingeniero Civil Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Adaptabilidad al cambio	X		
Capacidad de Aprendizaje	X		
Capacidad de Gestión			X
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional			X
Cooperación	X		
Ética Profesional	X		
Gestión de Conflictos			X
Innovación y Creatividad		X	
Orientación a los resultados		X	
Respeto	X		
Responsabilidad	X		
Tolerancia a la Presión	X		
Toma de Decisiones		X	
Trabajo en Equipo	X		

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Dirección de Equipos de trabajo			X
Empowerment			X
Liderazgo		X	
Manejo de Personal			X
Manejo de Conflictos			X
Atención al cliente interno y externo		X	

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Capacidad en Informática	X		
Legislación Laboral			X
Normas ISO		X	
Electricidad		X	
Mecánica de Motores			X
Programación de Variadores			X
Autocad	X		
Electrónica Automotriz			X
Izaje de Equipos			X
Electricidad Automotriz			X
Soldadura			X
Mecatrónica			X
Conocimiento de Bombas			X

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 151: Descriptivo de Cargo Supervisor Médico - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO					
I.- Identificación del cargo					
Título de la posición:	SUPERVISOR MEDICO				
Familia de Cargo	II	SISO	**Área:**	SEGURIDAD INDUSTRIAL	
Supervisa a:	MEDICO OCUPACIONAL			**Reporta a:**	JEFE DE SISO
III.- Misión del Cargo:					
Coordinar los programas de prevención en salud ocupacional de los bloques y oficina matriz					
Organigrama:					
IV.- Funciones Esenciales					
Gestionar el programa de prevención en salud ocupacional de los campos					
Elaborar la matriz de exposición a riesgos en los puestos de trabajo de los campos					
Realizar el programa de prevención y control de enfermedades tropicales e infecto contagiosas de los campos					
Identificar y evaluar los riesgos de exposición de los puestos de trabajo					
Atender requerimientos de salud del campo Tiguino (Brigadas, primeros auxilios, rescate).					
V.- Perfil					
Titulo Requerido	MEDICO EN SALUD OCUPACIONAL				
Años de Experiencia	5 años				
Conocimientos Técnicos- Idiomas					
Emergencias Médicas Salud Ocupacional (sistema, exposición a los químicos)					
VI.- Competencias y Valores					
Valores	**Competencias Organizacionales**				
	Orientación a Resultados				
	Trabajo en Equipo				
	Capacidad de Aprendizaje				

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 152: Resumen del Perfil de Competencias Supervisor Médico Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Adaptabilidad al cambio	X		
Capacidad de Aprendizaje	X		
Capacidad de Gestión		X	
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional	X		
Cooperación	X		
Ética Profesional	X		
Gestión de Conflictos		X	
Innovación y Creatividad			X
Orientación a los resultados	X		
Respeto	X		
Responsabilidad	X		
Tolerancia a la Presión		X	
Toma de Decisiones	X		
Trabajo en Equipo		X	

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Dirección de Equipos de trabajo	X		
Empowerment	X		
Liderazgo	X		
Manejo de Personal	X		
Manejo de Conflictos	X		
Atención al cliente interno y externo	X		

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Capacidad en Informática	X		
Legislación Laboral			X
Normas ISO		X	
Medicina General	X		

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 153: Descriptivo de Cargo Coordinador de Proyectos - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO					
I.- Identificación del cargo					
Título de la posición:	SUPERVISOR CORPORATIVO DE SEGURIDAD INDUSTRIAL				
Familia de Cargo	II	SISO	**Área:**	SISO	
Supervisa a:	Auxiliar de Seguridad Industrial		**Reporta a:**	Jefe de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional	
III.- Misión del Cargo:					
Planificar, implementar y ejecutar los programas y planes de seguridad industrial de acuerdo a la legislación vigente y políticas establecidas por la organización y organismos de control					
Organigrama:					
IV.- Funciones Esenciales					
Planificar, difundir y controlar los planes preventivos y correctivos de Seguridad Industrial de los bloques					
Cumplir y hacer cumplir el plan de seguridad industrial exigido por los Organismos de control y entes reconocidos internacionalmente de los bloques					
Atender y ejecutar los requerimientos de las entidades de control referentes a Seguridad Industrial de los bloques					
Administrar el presupuesto para la gestión de Seguridad Industrial de los campos					
V.- Perfil					
Titulo Requerido	INGENIERA INDUSTRIAL/MECÁNICA				
Años de Experiencia	3 años				
Conocimientos Técnicos- Idiomas					
Título de Cuarto Nivel en Seguridad Industrial Normativa legal (alto) Manejo y uso de equipos de emergencia y contingencia Planes de seguridad y programas preventivos Normas internacionales de Seguridad Industrial Manejo defensivo Ingles Leido = 60% Ingles Hablado = 50%					
VI.- Competencias y Valores					
Valores	**Competencias Organizacionales**				
	Orientación a Resultados				
	Trabajo en Equipo				
	Capacidad de Aprendizaje				

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 154: Resumen del Perfil de Competencias Coordinador de Proyectos Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Adaptabilidad al cambio	X		
Capacidad de Aprendizaje	X		
Capacidad de Gestión		X	
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional	X		
Cooperación	X		
Ética Profesional	X		
Gestión de Conflictos		X	
Innovación y Creatividad			
Orientación a los resultados	X		
Respeto	X		
Responsabilidad	X		
Tolerancia a la Presión		X	
Toma de Decisiones	X		
Trabajo en Equipo		X	

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Dirección de Equipos de trabajo	X		
Empowerment	X		
Liderazgo	X		
Manejo de Personal	X		
Manejo de Conflictos	X		
Atención al cliente interno y externo	X		

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Capacidad en Informática	X		
Legislación Laboral			X

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 155: Descriptivo de Cargo Coordinador de Seguridad Industrial - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO					
I.- Identificación del cargo					
Título de la posición:	COORDINADOR DE SEGURIDAD INDUSTRIAL TIGUINO				
Familia de Cargo	II	SISO	**Área:**	SISO	
Supervisa a:	Auxiliar de Seguridad Industrial		**Reporta a:**	Jefe de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional	
III.- Misión del Cargo:					
Planificar, implementar y ejecutar los programas y planes de seguridad industrial de acuerdo a la legislación vigente y políticas establecidas por la organización y organismos de control					
Organigrama:					
IV.- Funciones Esenciales					
Controlar la operatividad y mantenimiento integral del sistema contra incendios Controlar la operatividad del sistema contra incendios					
Implementar, actualizar y velar por el cumplimiento del sistema de gestión de Seguridad y salud en el trabajo					
Realizar inspecciones de actos y condiciones sub estándar					
Realizar capacitaciones referentes a temas de prevención de riesgos de trabajo (2)					
V.- Perfil					
Titulo Requerido	INGENIERO INDUSTRIAL				
Años de Experiencia	3 años				
Conocimientos Técnicos- Idiomas					
Normas referentes Riesgos Mecánicos Higiene Industrial Ergonomía prevención de riesgos psicosociales riesgos biológicos Instrucción métodos de combate al fuego Ingles leido = 50% Ingles hablado = 50%					
VI.- Competencias y Valores					
Valores	**Competencias Organizacionales**				
	Orientación a Resultados				
	Trabajo en Equipo				
	Capacidad de Aprendizaje				

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 156: Resumen del Perfil de Competencias Coordinador de Seguridad Industrial Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Capacidad de Gestión		X	
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional	X		
Gestión de Conflictos	X		
Justicia	X		
Negociación	X		
Responsabilidad	X		
Toma de Decisiones		X	

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Dirección de Equipos de trabajo		X	
Empowerment		X	
Liderazgo Ejecutivo		X	
Manejo de Personal	X		

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Legislación Laboral	X		X
Normas ISO	X	X	
Autocad	X		X

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 157: Descriptivo de Cargo Coordinador de Yacimientos - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO			
I.- Identificación del cargo			
Título de la posición:	Coordinador de Yacimientos		
Familia de Cargo	**Área:**	Operaciones	
Supervisa a:	Ingeniero de Yacimientos Ingeniero de Yacimientos Senior	**Reporta a:**	Director de Operaciones
III.- Misión del Cargo:			
Planificar, coordinar y supervisar las actividades de yacimientos para incrementar las reservas de los campos			
Organigrama:			
IV.- Funciones Esenciales			
1. Validar los modelos dinámicos de fluido de los campos de petróleo y gas			
2. Presentar los resultados de la ejecución de actividades presupuestadas a los organismos de control			
3. Determinar, analizar y desarrollar escenarios de producción aprobados así como escenarios para las propuestas de extensión de contratos de los campos			
4. Coordinar y atender requerimientos de Organismos de control referentes a su área			
5. Revisar, elaborar y determinar los perfiles de producción y reservorios de los campos y nuevos desarrollos			
V.- Perfil			
Titulo Requerido	Ingeniero en Petróleos		
Años de Experiencia	10 años en cargos similares		
Conocimientos Técnicos- Idiomas			
Conocimientos medio de Geología, Geofísica y Petrofísica			
Gerenciamiento de reservorio			
Conocimientos sólidos de cálculos de reservas			
Conocimiento medios de producción			
Conocimientos básicos de simulación matemática			
VI.- Competencias y Valores			
Valores	**Competencias Organizacionales**		
	Orientación a Resultados		
	Capacidad de Aprendizaje		

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 158: Resumen del Perfil de Competencias Coordinador de Yacimientos Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Capacidad de Gestión		X	
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional		X	
Gestión de Conflictos	X		
Justicia	X		
Negociación	X		
Responsabilidad	X		
Toma de Decisiones		X	

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Dirección de Equipos de trabajo		X	
Empowerment		X	
Liderazgo Ejecutivo		X	
Manejo de Personal	X		

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Legislación Laboral			X
Normas ISO			X
Mecánica de Motores	X		
Programación de Variadores	X		
Autocad	X		

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 159: Descriptivo de Cargo Ingeniero de Yacimiento Senior - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO				
I.- Identificación del cargo				
Título de la posición:	Ingeniero de Yacimiento Senior			
Familia de Cargo		**Área:**	Operaciones	
Supervisa a:	NA		**Reporta a:**	Coordinador de Yacimientos
III.- Misión del Cargo:				
Analizar y calcular las reservas actuales y potenciales de los yacimientos del Grupo				
Organigrama:				
IV.- Funciones Esenciales				
1. Realizar modelos dinámicos para gerenciamiento de fluidos de los reservorios				
2. Revisar, analizar e interpretar los registros eléctricos y cementación				
3. Analizar, evaluar y monitorear proyectos de recuperación secundaria y producción de pozos respuesta				
4. Analizar, revisar y dar seguimiento a los reservorios de los bloques				
5. Analizar y calcular las reservas de los yacimientos				
V.- Perfil				
Titulo Requerido	Ingeniero en Petróleos			
Años de Experiencia	7 años en cargos similares			
Conocimientos Técnicos- Idiomas				
Estimación de reservas				
Interpretación de Well testing				
Interpretación de registros eléctricos				
Análisis de PVT				
Recuperación secundaria				
VI.- Competencias y Valores				
Valores	**Competencias Organizacionales**			
	Orientación a Resultados			
	Trabajo en Equipo			
	Capacidad de Aprendizaje			

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 160: Resumen del Perfil de Competencias Ingeniero de Yacimientos Senior Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Adaptabilidad al cambio	X		
Capacidad de Aprendizaje	X		
Capacidad de Gestión			X
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional			X
Cooperación	X		
Ética Profesional	X		
Gestión de Conflictos			X
Innovación y Creatividad			X
Orientación a los resultados		X	
Respeto	X		
Responsabilidad	X		
Tolerancia a la Presión	X		
Toma de Decisiones		X	
Trabajo en Equipo	X		

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Dirección de Equipos de trabajo			X
Empowerment			X
Liderazgo			X
Manejo de Personal			X
Manejo de Conflictos			X
Atención al cliente interno y externo	X		

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Capacidad en Informática		X	
Legislación Laboral			X
Normas ISO		X	
Electricidad			X
Mecánica de Motores			X
Programación de Variadores			X
Autocad	X		
Electrónica Automotriz			X
Izaje de Equipos			X
Electricidad Automotriz			X
Soldadura			X
Mecatrónica		X	
Conocimiento de Bombas			X

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 161: Descriptivo de Cargo Ingeniero de Yacimientos - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO				
I.- Identificación del cargo				
Título de la posición:	Ingeniero de Yacimiento Senior			
Familia de Cargo		**Área:**	Operaciones	
Supervisa a:	NA		**Reporta a:**	Coordinador de Yacimientos
III.- Misión del Cargo:				
Analizar y calcular las reservas actuales y potenciales de los yacimientos del Grupo				
Organigrama:				
IV.- Funciones Esenciales				
1. Realizar modelos dinámicos para gerenciamiento de fluidos de los reservorios				
2. Revisar, analizar e interpretar los registros eléctricos y cementación				
3. Analizar, evaluar y monitorear proyectos de recuperación secundaria y producción de pozos respuesta				
4. Analizar, revisar y dar seguimiento a los reservorios de los bloques				
5. Analizar y calcular las reservas de los yacimientos				
V.- Perfil				
Titulo Requerido	Ingeniero en Petróleos			
Años de Experiencia	7 años en cargos similares			
Conocimientos Técnicos- Idiomas				
Estimación de reservas				
Interpretación de Well testing				
Interpretación de registros eléctricos				
Análisis de PVT				
Recuperación secundaria				
VI.- Competencias y Valores				
Valores	**Competencias Organizacionales**			
	Orientación a Resultados			
	Trabajo en Equipo			
	Capacidad de Aprendizaje			

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 162: Resumen del Perfil de Competencias Ingeniero de Yacimientos Senior Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Adaptabilidad al cambio	X		
Capacidad de Aprendizaje	X		
Capacidad de Gestión			X
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional		X	
Cooperación	X		
Ética Profesional	X		
Gestión de Conflictos			X
Innovación y Creatividad			X
Orientación a los resultados		X	
Respeto	X		
Responsabilidad	X		
Tolerancia a la Presión	X		
Toma de Decisiones		X	
Trabajo en Equipo	X		

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Dirección de Equipos de trabajo			X
Empowerment	X		
Liderazgo	X		
Manejo de Personal			X
Manejo de Conflictos			X
Atención al cliente interno y externo			X

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Capacidad en Informática		X	
Legislación Laboral			X
Normas ISO		X	
Electricidad			X
Mecánica de Motores			X
Programación de Variadores			X
Autocad	X		
Electrónica Automotriz			X
Izaje de Equipos			X
Electricidad Automotriz			X
Soldadura			X
Mecatrónica			X
Conocimiento de Bombas			X

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 163: Descriptivo de Cargo Coordinador de Medio Ambiente Tiguino - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO				
I.- Identificación del cargo				
Título de la posición:	Coordinador de Medio Ambiente Tiguino			
Familia de Cargo		**Área:**	Medio ambiente	
Supervisa a:	NA		**Reporta a:**	JEFE DE MA&RC
III.- Misión del Cargo:				
Ejecutar, controlar y dar directrices en el plan de manejo ambiental				
Organigrama:				
IV.- Funciones Esenciales				
1.Atender las contingencias medio ambientales				
2.Cumplir con el plan ambiental				
3.Diseñar e implementar el sistema de gestión ambiental				
4.Atender los requerimientos de las entidades de control				
4.Aplicación de normas de seguridad, salud y medio ambiente				
Titulo Requerido	Ingeniero Ambiental			
Años de Experiencia	3 años en cargos similares			
Conocimientos Técnicos- Idiomas				
Seguridad de Salud Ocupacional y Seguridad Industrial Relaciones Comunitarias Estudios y auditorías ambientales Norma ISO 14000				
Relaciones Comunitarias				
Estudios y auditorías ambientales				
Norma ISO 14000				
Valores	**Competencias Organizacionales**			
	Orientación a Resultados			
	Trabajo en Equipo			
	Capacidad de Aprendizaje			

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 164: Resumen del Perfil de Competencias Coordinador de Medio Ambiente Tiguino Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Capacidad de Gestión		X	
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional	X		
Gestión de Conflictos	X		
Justicia	X		
Negociación	X		
Responsabilidad	X		
Toma de Decisiones		X	

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Dirección de Equipos de trabajo		X	
Empowerment		X	
Liderazgo Ejecutivo		X	
Manejo de Personal	X		

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Legislación Laboral			X
Normas ISO	X		

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 165: Descriptivo de Cargo Líder de Medio Ambiente Tiguino - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO			
I.- Identificación del cargo			
Título de la posición:	Líder de Medio Ambiente Tiguino		
Familia de Cargo	**Área:**	Medio Ambiente	
Supervisa a:	Auxiliares de Medio Ambiente	**Reporta a:**	Coordinador de Medio Ambiente
III.- Misión del Cargo:			
Coordinar la ejecución de los trabajos operativos del área.			
Organigrama:			
IV.- Funciones Esenciales			
1. Coordinar y reportar los avances de trabajos de la cuadrillo			
2. Movilizar a la cuadrilla a sus lugares de trabajo			
3. Dar soporte en la ejecución de los planes de contingencias ambientales			
4. Trasnportar los desechos de las plataformas al lugar de acopio temporal			
5. Aplicar las normas de seguridad, salud y medio ambiente			
Titulo Requerido	Bachiller		
Años de Experiencia	2 año en cargos similares-capataz en remediación		
Conocimientos Técnicos- Idiomas			
Conocimiento en legislación Ambiental (Iso 14000, Rahoe)			
Manejo de contingencias Ambientales-Básico			
Mecánica Básica			
Licencia Tipo C y G			
Mecánica Bombas de Caudal; Manejo de químicos para contingencias en derrame			
VI.- Competencias y Valores			
Valores	**Competencias Organizacionales**		
	Orientación a Resultados		
	Trabajo en Equipo		
	Capacidad de Aprendizaje		

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 166: Resumen del Perfil de Competencias Líder de Medio Ambiente Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Adaptabilidad al cambio	X		
Capacidad de Aprendizaje	X		
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional			X
Cooperación	X		
Innovación y Creatividad		X	
Orientación a los resultados			X
Respeto	X		
Responsabilidad	X		
Responsabilidad Social	X		
Tolerancia a la Presión	X		
Trabajo en Equipo	X		

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Manejo de Conflictos			X
Atención al cliente interno y externo		X	

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Normas ISO		X	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 167: Descriptivo de Cargo Coordinador de Proyectos - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO			
I.- Identificación del cargo			
Título de la posición:	Analista de Medio Ambiente y Relaciones Comunitarias		
Familia de Cargo	**Área:**	Medio ambiente y relaciones comunitarias	
Supervisa a:	N/A	**Reporta a:**	Jefe de Medio Ambiente y Relaciones Comunitarias
III.- Misión del Cargo:			
Dar soporte en procesos y procedimientos en las áreas de medio ambiente y relaciones comunitarias de los bloques			
Organigrama:			
IV.- Funciones Esenciales			
1.Dar soporte al Sistema de gestión medio ambiental de la Compañía			
2.Validar y enviar los informes de monitores y reportes de gestión ambientales de los bloques a entidades de control			
3.Atender requerimientos medio ambientales y de relaciones comunitarias de las entidades de control			
4.Adminsitrar estudios ambientales y de relaciones comunitarias de los bloques			
Titulo Requerido	Técnico Ambiental / Ingeniera Ambiental		
Años de Experiencia	3 años		
Conocimientos Técnicos- Idiomas			
Conocimiento en legislación Ambiental			
Manejo de contingencias Ambientales			
Manejo comunitario			
VI.- Competencias y Valores			
Valores	**Competencias Organizacionales**		
	Orientación a Resultados		
	Trabajo en Equipo		
	Capacidad de Aprendizaje		

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 168: Resumen del Perfil de Competencias Analista de Medio Ambiente Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Adaptabilidad al cambio	X		
Capacidad de Aprendizaje	X		
Capacidad de Gestión			X
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional		X	
Cooperación	X		
Ética Profesional	X		
Gestión de Conflictos	X		
Innovación y Creatividad		X	
Orientación a los resultados		X	
Respeto	X		
Responsabilidad	X		
Tolerancia a la Presión	X		
Toma de Decisiones		X	
Trabajo en Equipo	X		

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Dirección de Equipos de trabajo	X		
Empowerment	X		
Liderazgo		X	
Manejo de Personal		X	
Manejo de Conflictos	X		
Atención al cliente interno y externo	X		

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Capacidad en Informática		X	
Normas ISO		X	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 169: Descriptivo de Cargo Auxiliar de Medio Ambiente - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO			
I.- Identificación del cargo			
Título de la posición:	Auxiliar de Medio Ambiente		
Familia de Cargo	**Área:**	Medio Ambiente	
Supervisa a:	NA	**Reporta a:**	Líder de Medio Ambiente
III.- Misión del Cargo:			
Dar soporte a la ejecución de los trabajos operativos del área			
Organigrama:			
IV.- Funciones Esenciales			
1. Realizar el mantenimiento de las facilidades operativas ambientales según cronograma de trabajo			
2. Dar soporte a los planes de acción en contingencias ambientales			
3. Realizar las remediaciones de pasivos ambientales y áreas afectadas por contaminación			
4. Recolectar y clasificar los desechos del campo			
5. Aplicar las normas de seguridad, salud y medio ambiente			
Titulo Requerido	Bachiller técnico		
Años de Experiencia	2 años en cargos similares		
Conocimientos Técnicos- Idiomas			
Conocimiento en albañilería, carpintería. Conocimiento en remediación.			
Conocimiento de máquinas como moto guadañas, bombas eléctricas. Clasificación de deshechos.			
Licencia Tipo C			
VI.- Competencias y Valores			
Valores	**Competencias Organizacionales**		
	Orientación a Resultados		
	Trabajo en Equipo		
	Capacidad de Aprendizaje		

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 170: Resumen del Perfil de Competencias Auxiliar de Medio Ambiente Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Adaptabilidad al cambio	X		
Capacidad de Aprendizaje	X		
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional			X
Cooperación	X		
Innovación y Creatividad		X	
Orientación a los resultados			X
Respeto	X		
Responsabilidad	X		
Responsabilidad Social	X		
Tolerancia a la Presión	X		
Trabajo en Equipo	X		

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Manejo de Conflictos	X		
Atención al cliente interno y externo		X	

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Normas ISO			X

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 171: Descriptivo de Cargo Coordinador de Relaciones Comunitarias - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO					
I.- Identificación del cargo					
Título de la posición:	Coordinador de Relaciones Comunitarias				
Familia de Cargo			**Área:**	MA&RC	
Supervisa a:	NA		**Reporta a:**	JEFE DE MA&RC	
III.- Misión del Cargo:					
Coordinar la ejecución y desarrollo de actividades operacionales en ambiente de cordialidad con las comunidades del área de influencia.					
Organigrama:					
IV.- Funciones Esenciales					
1. Cumplir el plan de relaciones comunitarias					
2. Atender los requerimientos de la comunidad mediante la coordinación de actividades del equipo de relaciones comunitarias					
3. Negociar con las comunidades en casos de conflictos					
4. Aplicación de normas de seguridad, salud y medio ambiente					
Titulo Requerido	Sociólogo o antropólogo				
Años de Experiencia	5 años de experiencia en puestos similares				
Valores	**Competencias Organizacionales**				
	Orientación a Resultados				
	Trabajo en Equipo				
	Capacidad de Aprendizaje				

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 172: Resumen del Perfil de Competencias Coordinador de Relaciones Comunitarias Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Capacidad de Gestión		X	
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional		X	
Gestión de Conflictos	X		
Justicia	X		
Negociación	X		
Responsabilidad	X		
Toma de Decisiones		X	

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Dirección de Equipos de trabajo		X	
Empowerment		X	
Liderazgo Ejecutivo		X	
Manejo de Personal	X		

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Legislación Laboral			X
Normas ISO	X		

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 173: Descriptivo de Cargo Gerente Financiero, Control de documentos e IT - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO				
I.- Identificación del cargo				
Título de la posición:	Gerente Financiero, control de documentos e información de la tecnología			
Familia de Cargo		**Área:**	Finanzas	
Supervisa a:	Coordinador de Tesorería y presupuesto Coordinador de impuestos y control de activos Contadores Asesor de planificación financiera Jefe de Tecnología de la información	**Reporta a:**	Gerencia General	
III.- Misión del Cargo:				
Asegurar la implementación de estrategias corporativas para generar crecimiento y rentabilidad del negocio, a través de una efectiva administración de los recursos económicos, tecnológicos, financieros y humanos y el cumplimiento de disposiciones legales y tributarias; además de apoyar a la Gerencia con información para la toma de decisiones maximizando las ganancias de los accionistas y garantizando la sustentabilidad de las operaciones				
Organigrama:				
IV.- Funciones Esenciales				
1. Revisar y aprobar los estados e informes financieros, flujo de caja históricos y proyectados, presupuestos y su ejecución así como los informes tributarios, y cualquier otro informe emitido por el área a los siguientes organismos: Board, Gerencia General, entidades de control, auditores internos y externos, socios, entre otros, asegurando el cumplimiento de la normativa tributaria, contable y financiera vigente para garantizar la disponibilidad de recursos financieros para el desarrollo normal de las operaciones				
2. Ser representante de la organización ante organismos de control en asuntos como comercialización de crudo, temas financieros tributarios y contables				
3. Asesorar a la Gerencia General en la factibilidad de proyectos de desarrollo, inversión en negocios actuales y nuevos proyectos en la industria petrolera				
4. Monitorear los procesos y asegurar el uso efectivo de tecnologías de Información.				
5. Planificar, coordinar y supervisar el desarrollo y ejecución de la Planificación Estratégica del Grupo en aspectos financieros				
Titulo Requerido	CPA, Ingeniería en Finanzas, Ingeniero Comercial o afines MBA o Post grados en áreas relacionadas			
Años de Experiencia	10 años en cargos similares			
Conocimientos Técnicos- Idiomas				
Administración de flujo de caja en época de crisis				
Planificación Estratégica				
Reglamento de contabilidad de costos para contratos de prestación de servicios y principios de contabilidad aplicables a la industria				
Normativa legal, societaria y tributaria vigente				
Finanzas corporativas, análisis Financiero y evaluación de proyectos				
VI.- Competencias y Valores				
Valores	**Competencias Organizacionales**			
	Orientación a Resultados			
	Trabajo en Equipo			
	Capacidad de Aprendizaje			

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 174: Resumen del Perfil de Competencias Gerente Financiero Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Capacidad de Gestión	X		
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional	X		
Gestión de Conflictos			X
Justicia	X		
Negociación	X		
Responsabilidad	X		
Toma de Decisiones	X		

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Dirección de Equipos de trabajo	X		
Empowerment	X		
Liderazgo Ejecutivo	X		
Manejo de Personal		X	

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Legislación Laboral		X	
Normas ISO		X	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 175: Descriptivo de Cargo Analista Administrativo Financiero - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO				
I.- Identificación del cargo				
Título de la posición:	Analista Administrativo Financiero			
Familia de Cargo		**Área:**	Finanzas	
Supervisa a:	NA		**Reporta a:**	Contador
III.- Misión del Cargo:				
Velar por los intereses de las Compañías del Grupo Synergy y las unidades de negocio para la planificación, ejecución y seguimiento de las tareas administrativas, contables y financieras de la empresa				
Organigrama:				
IV.- Funciones Esenciales				
1. Elaborar los estados Financieros de la compañía				
2. Realizar las declaraciones de Impuestos de la Compañía				
3. Controlar y dar seguimiento a la gestión administrativa y contable de Equipenínsula				
4. Realizar los cálculos y elaborar formularios para los pagos de impuestos anuales a las entidades de control				
5. Administrar y Recopilar los requerimientos de información de Auditorias para los organismos de Control				
V.- Perfil				
Titulo Requerido	Ingeniero en Finanzas, Contabilidad y Auditoría.			
Años de Experiencia	2 a 3 años en cargos similares			
Conocimientos Técnicos- Idiomas				
Análisis Financiero				
Conocimientos tributarios				
NIIF				
Paquete contables				
VI.- Competencias y Valores				
Valores	**Competencias Organizacionales**			
	Orientación a Resultados			
	Trabajo en Equipo			
	Capacidad de Aprendizaje			

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 176: Resumen del Perfil de Competencias Analista Administrativo Financiero Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Adaptabilidad al cambio	X		
Capacidad de Aprendizaje	X		
Capacidad de Gestión		X	
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional	X		
Cooperación	X		
Ética Profesional	X		
Gestión de Conflictos		X	
Innovación y Creatividad		X	
Orientación a los resultados	X		
Respeto	X		
Responsabilidad	X		
Tolerancia a la Presión	X		
Toma de Decisiones	X		
Trabajo en Equipo	X		

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Dirección de Equipos de trabajo		X	
Empowerment		X	
Liderazgo	X		
Manejo de Personal		X	
Manejo de Conflictos		X	
Atención al cliente interno y externo	X		

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en contabilidad	X		
Conocimiento en impuestos	X		
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Capacidad en Informática	X		
Legislación Laboral		X	
Normas ISO		X	
Manejo de Presupuestos	X		

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 177: Descriptivo de Cargo Analista Contable - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO				
I.- Identificación del cargo				
Título de la posición:	Analista Contable			
Familia de Cargo		**Área:**	Finanzas	
Supervisa a:	NA		**Reporta a:**	Contador
III.- Misión del Cargo:				
Analizar, preparar y procesar las transacciones contables de las diferentes entidades del grupo, vigilando que se cumpla con la normativa contable, tributaria y legal vigente en el país, dentro de los plazos establecidos por las políticas de la organización y el marco vigente mencionado anteriormente				
Organigrama:				
IV.- Funciones Esenciales				
1. Preparar la información necesaria para generar los estados financieros del grupo, cumpliendo con las normas contables, legislación vigente y políticas internas.				
2. Realizar las declaraciones de Impuestos de la Compañía				
3. Realizar los cálculos y elaborara formularios para los pagos de impuestos anuales a las entidades de control				
4. Administrar y Recopilar los requerimientos de información de Auditorias para los organismos de Control				
V.- Perfil				
Titulo Requerido	Ingeniería en Contabilidad y Auditoría, Ingeniería Comercial			
Años de Experiencia	2 a 3 años en cargos similares			
Conocimientos Técnicos- Idiomas				
Conocimientos tributarios				
NIIF				
Paquete contables				
VI.- Competencias y Valores				
Valores	**Competencias Organizacionales**			
	Orientación a Resultados			
	Trabajo en Equipo			
	Capacidad de Aprendizaje			

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 178: Resumen del Perfil de Competencias Analista Contable Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Adaptabilidad al cambio	X		
Capacidad de Aprendizaje	X		
Capacidad de Gestión	X		X
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional	X		X
Cooperación	X		
Ética Profesional	X		
Gestión de Conflictos	X		
Innovación y Creatividad	X		
Orientación a los resultados	X	X	
Respeto	X		
Responsabilidad	X		
Tolerancia a la Presión	X		
Toma de Decisiones	X		
Trabajo en Equipo	X		

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Dirección de Equipos de trabajo			X
Empowerment			X
Liderazgo		X	
Manejo de Personal			X
Manejo de Conflictos			X
Atención al cliente interno y externo		X	

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en contabilidad	X		
Conocimiento en impuestos	X		
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Capacidad en Informática	X		
Legislación Laboral	X		
Normas ISO		X	
Manejo de Presupuestos		X	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 179: Descriptivo de Cargo Contador - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO				
I.- Identificación del cargo				
Título de la posición:	Contador			
Familia de Cargo		**Área:**	Finanzas	
Supervisa a:	Analista Contable Analista Administrativo Financiero		**Reporta a:**	Gerencia Financiera
III.- Misión del Cargo:				
Analizar, supervisar y aprobar las transacciones contables de las diferentes entidades del grupo, vigilando que se cumpla con la normativa contable, tributaria y legal vigente en el país, dentro de los plazos establecidos por las políticas de la organización y el marco vigente mencionado anteriormente				
Organigrama:				
IV.- Funciones Esenciales				
1. Revisar y aprobar los cálculos de impuestos mensuales y anuales a las entidades de control				
2. Elaborar los estados financieros y el cálculo de impuestos referentes a la empresa HR Financial Services Ltda.				
3. Atender los requerimientos de información de Auditorias para los organismos de Control				
4. Analizar y aprobar los estados Financieros de la Compañía				
5. Gestionar el proceso de comercialización de crudo del grupo a través de HR Financial Services Ltda.				
6. Supervisar la gestión administrativa y contable de Equipenínsula				
V.- Perfil				
Titulo Requerido	Contador Público Autorizado			
Años de Experiencia	5 años en cargos similares			
Conocimientos Técnicos- Idiomas				
NIIF				
Reglamento de contabilidad de costos para contratos de prestación de servicios				
Normativa tributaria vigente				
Normativa legal y societaria vigente				
Conocimiento de matemática financiera (básico/intermedio)				
Inglés intermedio				
VI.- Competencias y Valores				
Valores	**Competencias Organizacionales**			
	Orientación a Resultados			
	Trabajo en Equipo			
	Capacidad de Aprendizaje			

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 180: Resumen del Perfil de Competencias Contador Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Adaptabilidad al cambio	X		
Capacidad de Aprendizaje	X		
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional		X	
Cooperación	X		
Innovación y Creatividad			X
Orientación a los resultados		X	
Respeto	X		
Responsabilidad	X		
Responsabilidad Social	X		
Tolerancia a la Presión	X		
Trabajo en Equipo	X		

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Manejo de Conflictos	X		
Atención al cliente interno y externo	X		

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en contabilidad	X		
Conocimiento en impuestos	X		
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Capacidad en Informática		X	
Legislación Laboral		X	
Normas ISO		X	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 181: Descriptivo de Cargo Coordinador de Impuestos y Control de Activos - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO				
I.- Identificación del cargo				
Título de la posición:	Coordinador de impuestos y control de activos			
Familia de Cargo		**Área:**	Finanzas	
Supervisa a:	Supervisor de control de activos Analista de impuestos y control de activos Asistente de control de activos Junior	**Reporta a:**	Coordinador de impuestos y control de activos	
III.- Misión del Cargo:				
Administrar y controlar los bienes e inversiones del Grupo para garantizar la custodia de los activos y asesorar en temas impositivos de las Compañías				
Organigrama:				
IV.- Funciones Esenciales				
1. Coordinar y supervisar la elaboración del Impuesto a Renta de las Compañías				
2. Elaborar y entregar el libro de propiedad, planta y equipo a las entidades de control				
3. Controlar, coordinar y supervisar los activos fijos e inversiones de propiedad del Grupo				
4. Elaborar el informe de precios de transferencia de las Compañías del Grupo				
5. Atender los requerimientos de los Organismos de Control				
V.- Perfil				
Titulo Requerido	Contador Público Autorizado con Diplomado o especialización en temas impositivos			
Años de Experiencia	8 años de experiencia en cargos similares			
Conocimientos Técnicos- Idiomas				
Dominio de tributación				
Contabilidad general y petrolera				
Reglamento de contabilidad de costos aplicado a contratos de prestación de servicios				
NIIF				
Marco legal aplicable a la industria				
Inglés básico				
VI.- Competencias y Valores				
Valores	**Competencias Organizacionales**			
	Orientación a Resultados			
	Trabajo en Equipo			
	Capacidad de Aprendizaje			

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 182: Resumen del Perfil de Competencias Coordinador Impuestos y Control de Activos Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Capacidad de Gestión		X	
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional		X	
Gestión de Conflictos	X		
Justicia	X		
Negociación	X		
Responsabilidad	X		
Toma de Decisiones		X	

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Dirección de Equipos de trabajo		X	
Empowerment		X	
Liderazgo Ejecutivo		X	
Manejo de Personal	X		

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en Industria Petrolera		X	
Legislación Laboral			X
Normas ISO			X

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 183: Descriptivo de Cargo Analista de Impuestos y Control de Activos - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO			
I.- Identificación del cargo			
Título de la posición:	Analista de impuestos y control de activos		
Familia de Cargo	**Área:**	Finanzas	
Supervisa a:	NA	**Reporta a:**	Coordinador de impuestos y control de activos
III.- Misión del Cargo:			
Registrar y controlar los bienes e inversiones del Grupo para garantizar la custodia de los activos			
Organigrama:			
IV.- Funciones Esenciales			
1. Registrar los activos en los sistemas contables y de control de activos			
2. Controlar y dar seguimiento a los bienes adquiridos en el bloque Tiguino			
3. Registrar las inversiones en el sistema de control de activos			
4. Dar soporte en las actividades definidas para la elaboración del libro de propiedad, planta y equipo			
5. Atender a los requerimientos de los Organismos de Control			
6. Realizar las depreciaciones de los activos y las amortizaciones de los bienes registrados			
V.- Perfil			
Titulo Requerido	Graduado, egresado o cursando últimos niveles de Contabilidad, Ingeniería Comercial o Ingeniería Industrial		
Años de Experiencia	2 años en cargos similares		
Conocimientos Técnicos- Idiomas			
Conocimientos tributarios			
Normas NIIF´s			
VI.- Competencias y Valores			
Valores	**Competencias Organizacionales**		
	Orientación a Resultados		
	Trabajo en Equipo		
	Capacidad de Aprendizaje		

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 184: Resumen del Perfil de Competencias Analista de Impuestos y Control de Activos Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Adaptabilidad al cambio	X		
Capacidad de Aprendizaje	X		
Capacidad de Gestión			X
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional			X
Cooperación	X		
Ética Profesional	X		
Gestión de Conflictos			X
Innovación y Creatividad			X
Orientación a los resultados		X	
Respeto	X		
Responsabilidad	X		
Tolerancia a la Presión	X		
Toma de Decisiones	X		
Trabajo en Equipo	X		

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Dirección de Equipos de trabajo			X
Empowerment			X
Liderazgo		X	
Manejo de Personal			X
Manejo de Conflictos			X
Atención al cliente interno y externo		X	

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en contabilidad	X		
Conocimiento en impuestos	X		
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Capacidad en Informática	X		
Legislación Laboral	X		
Normas ISO		X	
Manejo de Presupuestos		X	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 185: Descriptivo de Cargo Asesor de Planificación Financiera - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO			
I.- Identificación del cargo			
Título de la posición:	Asesor de planificación financiera		
Familia de Cargo	**Área:**	Finanzas	
Supervisa a:	Analista de planificación financiera	**Reporta a:**	Gerencia Financiera
III.- Misión del Cargo:			
Brindar asesoría financiera sobre nuevos negocios, proyectos de inversión interna, optimización de costos y ofertas económicas en licitaciones, así como coordinar el proceso de planificación estratégica			
Organigrama:			
IV.- Funciones Esenciales			
1. Analizar la factibilidad de nuevos proyectos de inversión (CAPEX de empresa en marcha)			
2. Analizar la factibilidad económica de nuevos negocios			
3. Revisar el análisis económico de las licitaciones para adquisiciones de bienes y/o servicios			
4. Coordinar el proceso de Planificación Estratégica de las Compañías del Grupo			
5. Elaborar los modelos de planificación financiera de las empresas del Grupo para la estimación de estados financieros e índices de rentabilidad			
6. Realizar análisis de optimización de costos según requerimiento			
V.- Perfil			
Titulo Requerido	Ingeniero en Finanzas, Ingeniero Comercial con mención en Finanzas		
Años de Experiencia	5 años en cargos similares		
Conocimientos Técnicos- Idiomas			
Gestión del análisis financiero de la industria del petróleo y gas			
Elaboración y análisis de modelos económicos			
Análisis de optimización de costos			
Planificación estratégica			
VI.- Competencias y Valores			
Valores	**Competencias Organizacionales**		
	Orientación a Resultados		
	Trabajo en Equipo		
	Capacidad de Aprendizaje		

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 186: Resumen del Perfil de Competencias Asesor de Planificación Financiera Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Adaptabilidad al cambio	X		
Capacidad de Aprendizaje	X		
Capacidad de Gestión		X	
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional		X	
Cooperación	X		
Ética Profesional	X		
Gestión de Conflictos		X	
Innovación y Creatividad		X	
Orientación a los resultados	X		
Respeto	X		
Responsabilidad	X		
Tolerancia a la Presión		X	
Toma de Decisiones	X		
Trabajo en Equipo		X	

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Dirección de Equipos de trabajo	X		
Empowerment	X		
Liderazgo	X		
Manejo de Personal	X		
Manejo de Conflictos	X		
Atención al cliente interno y externo	X		

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en contabilidad	X		
Conocimiento en impuestos	X		
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Capacidad en Informática	X		
Legislación Laboral		X	
Normas ISO		X	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 187: Descriptivo de Cargo Analista de Planificación Financiera - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO				
I.- Identificación del cargo				
Título de la posición:	Analista de Planificación Financiera			
Familia de Cargo		**Área:**	Finanzas	
Supervisa a:	NA	**Reporta a:**	Asesor Financiera	
III.- Misión del Cargo:				
Realizar los análisis financieros de proyectos de inversión interna, optimización de costos y ofertas económicas en licitaciones, así como dar soporte en el seguimiento de la planificación estratégica				
Organigrama:				
IV.- Funciones Esenciales				
1. Analizar la factibilidad de nuevos proyectos de inversión (CAPEX de empresa en marcha)				
2. Realizar análisis de optimización de costos según requerimiento				
3. Realizar análisis económicos de las licitaciones para adquisiciones de bienes y/o servicios				
4. Dar seguimiento al cumplimento de la Planificación Estratégica				
V.- Perfil				
Titulo Requerido	Ingeniero en Finanzas, Ingeniero Comercial con mención en Finanzas			
Años de Experiencia	2 años en cargos similares			
Conocimientos Técnicos- Idiomas				
Ejecución de modelos económicos en proyectos de inversión				
Indicadores financieros				
Sistemas de costeo				
VI.- Competencias y Valores				
Valores	**Competencias Organizacionales**			
	Orientación a Resultados			
	Trabajo en Equipo			
	Capacidad de Aprendizaje			

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 188: Resumen del Perfil de Competencias Analista de Planificación Financiera Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Adaptabilidad al cambio	X		
Capacidad de Aprendizaje	X		
Capacidad de Gestión			X
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional			X
Cooperación	X		
Ética Profesional	X		
Gestión de Conflictos			X
Innovación y Creatividad			X
Orientación a los resultados		X	
Respeto	X		
Responsabilidad	X		
Tolerancia a la Presión	X		
Toma de Decisiones	X		
Trabajo en Equipo	X		

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Dirección de Equipos de trabajo			X
Empowerment			X
Liderazgo		X	
Manejo de Personal			X
Manejo de Conflictos			X
Atención al cliente interno y externo	X		

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en contabilidad	X		
Conocimiento en impuestos	X		
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Capacidad en Informática	X		
Legislación Laboral	X		
Normas ISO		X	
Manejo de Presupuestos		X	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 189: Descriptivo de Cargo Coordinador de Tesorería y Presupuestos - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO			
I.- Identificación del cargo			
Título de la posición:	Coordinador de Tesorería y Presupuestos		
Familia de Cargo	**Área:**	Finanzas	
Supervisa a:	Analistas de tesorería Analista de Presupuesto Senior Coordinador de control de gestión y presupuesto	**Reporta a:**	Gerencia Financiera
III.- Misión del Cargo:			
Planificar, coordinar y supervisar la ejecución de los procesos bancarios y presupuestarios de las compañías del Grupo			
Organigrama:			
IV.- Funciones Esenciales			
1. Revisar, dar seguimiento y exponer el avance de los bloques en temas de inversión al Comité de Supervisión conformado con la Secretaría de Hidrocarburos			
2. Revisar y aprobar los reportes de cierre y pago para su ejecución			
3. Revisar y elaborar el informe financiero mensual para el Board			
4. Coordinar, organizar y revisar la elaboración del presupuesto anual así como el cumplimiento mensual del presupuesto de las entidades del grupo			
5. Administrar y dar seguimiento al cumplimiento del contrato suscrito para la comercialización de crudo			
V.- Perfil			
Titulo Requerido	CPA, Ingeniero Comercial, Ingeniería en Finanzas		
Años de Experiencia	8 años en cargos similares		
Conocimientos Técnicos- Idiomas			
Preparación y administración de flujo de caja y presupuestos			
Técnicas de negociación			
Contabilidad general y petrolera			
Reglamento de contabilidad de costos para contratos de prestación de servicios			
Normativa legal y tributaria vigente			
VI.- Competencias y Valores			
Valores	**Competencias Organizacionales**		
	Orientación a Resultados		
	Trabajo en Equipo		
	Capacidad de Aprendizaje		

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 190: Resumen del Perfil de Competencias Coordinador de Tesorería y Presupuestos Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Capacidad de Gestión		X	
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional		X	
Gestión de Conflictos	X		
Justicia	X		
Negociación	X		
Responsabilidad	X		
Toma de Decisiones		X	

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Dirección de Equipos de trabajo		X	
Empowerment		X	
Liderazgo Ejecutivo		X	
Manejo de Personal	X		

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en Industria Petrolera		X	
Legislación Laboral			X
Normas Iso			X

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 191: Descriptivo de Cargo Coordinador de Control de Gestión y Presupuestos - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO			
I.- Identificación del cargo			
Título de la posición:	Coordinadora de control de Gestión y Presupuestos		
Familia de Cargo	**Área:**	Tesorería y Presupuestos	
Supervisa a:	NA	**Reporta a:**	Coordinadora de Tesorería y Presupuestos
III.- Misión del Cargo:			
Ejecutar las actividades de consolidación, análisis, procesamiento y seguimiento de la información presupuestaria de las compañías del Grupo			
Organigrama:			
IV.- Funciones Esenciales			
1. Atender requerimientos de los Organismos de control referentes al presupuesto			
2. Controlar la ejecución del presupuesto de la empresa			
3. Revisar, consolidar e informar sobre el estatus presupuestario de las áreas y empresas			
V.- Perfil			
Titulo Requerido	Ingeniero Comercial, Contabilidad y Auditoría		
Años de Experiencia	3 años en cargos similares		
Conocimientos Técnicos- Idiomas			
Contabilidad			
Elaboración y manejo de presupuestos			
VI.- Competencias y Valores			
	Orientación a Resultados		
	Trabajo en Equipo		
	Capacidad de Aprendizaje		

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 192: Resumen del Perfil de Competencias Coordinador de Control de Gestión y Presupuestos Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Capacidad de Gestión		X	
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional		X	
Gestión de Conflictos	X		
Justicia	X		
Negociación	X		
Responsabilidad	X		
Toma de Decisiones		X	

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Dirección de Equipos de trabajo		X	
Empowerment		X	
Liderazgo Ejecutivo		X	
Manejo de Personal	X		

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en Industria Petrolera		X	
Legislación Laboral			X
Normas ISO			X

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 193: Descriptivo de Cargo Analista de Presupuestos Senior - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO			
I.- Identificación del cargo			
Título de la posición:	Analista de Presupuestos Senior		
Familia de Cargo	**Área:**	Tesorería y Presupuestos	
Supervisa a:	NA	**Reporta a:**	Coordinadora de Tesorería y Presupuestos
III.- Misión del Cargo:			
Ejecutar las actividades de consolidación, análisis, procesamiento y seguimiento de la información presupuestaria de las compañías del Grupo			
Organigrama:			
IV.- Funciones Esenciales			
1. Atender requerimientos de los Organismos de control referentes al presupuesto			
2. Controlar la ejecución del presupuesto de la empresa			
3. Revisar, consolidar e informar sobre el estatus presupuestario de las áreas y empresas			
V.- Perfil			
Titulo Requerido	Ingeniero Comercial, Contabilidad y Auditoría		
Años de Experiencia	3 años en cargos similares		
Conocimientos Técnicos- Idiomas			
Contabilidad			
Elaboración y manejo de presupuestos			
VI.- Competencias y Valores			
	Orientación a Resultados		
	Trabajo en Equipo		
	Capacidad de Aprendizaje		

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 194: Resumen del Perfil de Competencias Analista de Presupuestos Senior Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Adaptabilidad al cambio	X		
Capacidad de Aprendizaje	X		
Capacidad de Gestión			X
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional			X
Cooperación	X		
Ética Profesional	X		
Gestión de Conflictos			X
Innovación y Creatividad			X
Orientación a los resultados		X	
Respeto	X		
Responsabilidad	X		
Tolerancia a la Presión	X		
Toma de Decisiones	X		
Trabajo en Equipo	X		

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Dirección de Equipos de trabajo			X
Empowerment			X
Liderazgo		X	
Manejo de Personal			X
Manejo de Conflictos			X
Atención al cliente interno y externo	X		

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en contabilidad	X		
Conocimiento en impuestos	X		
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Capacidad en Informática	X		
Legislación Laboral	X		
Normas ISO		X	
Manejo de Presupuestos	X		

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 195: Descriptivo de Cargo Analista de Tesorería - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO			
I.- Identificación del cargo			
Título de la posición:	Analista de Tesorería		
Familia de Cargo	**Área:**	Tesorería y Presupuestos	
Supervisa a:	NA	**Reporta a:**	Coordinadora de Tesorería y Presupuestos
III.- Misión del Cargo:			
Ejecutar las actividades de registro, procesamiento y actualización de información bancaria de las compañías del Grupo			
Organigrama:			
IV.- Funciones Esenciales			
1. Actualizar y elaborar el auxiliar de bancos de las empresas y las conciliaciones bancarias			
2. Elaborar los reportes y flujos de pago a proveedores y empleados en general			
3. Revisar y solicitar la emisión y renovación de garantías e inversiones bancarias			
4. Realizar reportes de saldos y movimientos a la fecha de las diferentes empresas			
5. Registrar y renovar los créditos externos recibidos por las empresas del Grupo			
6. Custodiar información y valores en la caja fuerte según requerimiento			
7. Solicitar a las instituciones financieros los comprobantes de retención y el transporte de valores			
V.- Perfil			
Titulo Requerido	Ingeniero Comercial, Contador Público Autorizado		
Años de Experiencia	3 años en cargos similares		
Conocimientos Técnicos- Idiomas			
Paquetes utilitarios			
Conocimientos en Impuestos			
Manejo de páginas de banca electrónica			
VI.- Competencias y Valores			
Valores	**Competencias Organizacionales**		
	Orientación a Resultados		
	Trabajo en Equipo		
	Capacidad de Aprendizaje		

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 196: Resumen del Perfil de Competencias Analista de Tesorería Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Adaptabilidad al cambio	X		
Capacidad de Aprendizaje	X		
Capacidad de Gestión		X	
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional		X	
Cooperación	X		
Ética Profesional	X		
Gestión de Conflictos			X
Innovación y Creatividad		X	
Orientación a los resultados		X	
Respeto	X		
Responsabilidad	X		
Tolerancia a la Presión	X		
Toma de Decisiones		X	
Trabajo en Equipo		X	

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Dirección de Equipos de trabajo			X
Empowerment			X
Liderazgo		X	
Manejo de Personal			X
Manejo de Conflictos			X
Atención al cliente interno y externo	X		

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en contabilidad	X		
Conocimiento en impuestos	X		
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Capacidad en Informática	X		
Legislación Laboral	X		
Normas ISO		X	
Manejo de Presupuestos		X	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 197: Descriptivo de Cargo Jefe de Tecnología - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO				
I.- Identificación del cargo				
Título de la posición:	Jefe de Tecnología			
Familia de Cargo		**Área:**	Tecnología de la información	
Supervisa a:	Programadores Ancón y Quito Programador junior Técnico de soporte campo Tiguino Jefe de tecnología Ancón Jefe de base de datos y soporte usuario Quito		**Reporta a:**	Gerencia Financiera
III.- Misión del Cargo:				
Planificar, diseñar, coordinar, optimizar y supervisar el desarrollo e implementación de soluciones tecnológicas y de software para facilitar el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la organización, garantizando la integridad, seguridad, confiabilidad y disponibilidad de la información				
Organigrama:				
IV.- Funciones Esenciales				
1. Administrar y gestionar el centro de cómputo, red de voz, datos y video entre oficina Quito y bloques				
2. Administrar, gestionar y respaldar la información de la organización de los servidores y bases de datos				
3. Planificar, coordinar y dar seguimiento al desarrollo y mantenimiento de la infraestructura tecnológica, de nuevas aplicativos y tecnologías				
4. Planificar, coordinar y dar seguimiento al desarrollo de nuevas aplicaciones de software relacionados con la automatización de procesos y operación de las Compañías del Grupo				
5. Planificar, coordinar y dar seguimiento al desarrollo e implementación de soluciones tecnológicas de optimización, automatización y nuevos requerimientos del software del negocio para toma de decisiones				
V.- Perfil				
Titulo Requerido	Ingeniero en Sistemas			
Años de Experiencia	8 años en cargos similares			
Conocimientos Técnicos- Idiomas				
Administrador de Servidores				
Administración de Data Center				
Enlaces de comunicación y telefonía				
Metodología de desarrollo en distintos lenguajes				
Servicios de tecnología				
VI.- Competencias y Valores				
Valores	**Competencias Organizacionales**			
	Orientación a Resultados			
	Trabajo en Equipo			
	Capacidad de Aprendizaje			

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 198: Resumen del Perfil de Competencias Jefe de Tecnología Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Adaptabilidad al cambio	X		
Capacidad de Aprendizaje	X		
Capacidad de Gestión	X		
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional	X		
Cooperación	X		
Ética Profesional	X		
Gestión de Conflictos		X	
Innovación y Creatividad			X
Orientación a los resultados	X		
Respeto	X		
Responsabilidad	X		
Tolerancia a la Presión		X	
Toma de Decisiones	X		
Trabajo en Equipo		X	

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Dirección de Equipos de trabajo	X		
Empowerment	X		
Liderazgo	X		
Manejo de Personal	X		
Manejo de Conflictos	X		
Atención al cliente interno y externo	X		

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en contabilidad			X
Conocimiento en impuestos			X
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Capacidad en Informática	X		
Legislación Laboral		X	
Normas ISO		X	
Electricidad			X
Autocad	X		

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 199: Descriptivo de Cargo Técnico de Soporte Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO				
I.- Identificación del cargo				
Título de la posición:	Técnico de soporte			
Familia de Cargo		**Área:**	Tecnología de la información	
Supervisa a:	NA		**Reporta a:**	Jefe de Tecnología
III.- Misión del Cargo:				
Administrar, coordinar y ejecutar los mantenimientos de las infraestructuras tecnológicas de usuarios y de comunicaciones y el soporte técnico respectivo				
Organigrama:				
IV.- Funciones Esenciales				
1. Administrar, gestionar y respaldar la información departamental de los servidores y bases de datos				
2. Administrar y ejecutar el mantenimiento y soporte a los equipos de computación y radio comunicación según requerimientos y políticas de la Compañía				
3. Administrar, supervisar y ejecutar el mantenimiento y soporte a los sistemas de red de datos, voz y video				
4. Atender los requerimientos tecnológicos y de comunicación en trabajos de la operación de campo				
5. Coordinar y desarrollar aplicativos tecnológicos del campo según requerimientos				
V.- Perfil				
Titulo Requerido	Ingeniero en Sistemas			
Años de Experiencia	3 años en cargos similares			
Conocimientos Técnicos- Idiomas				
Redes y telecomunicaciones				
Ofimática y sistemas operativos				
Mantenimiento de software y hardware				
Administración de infraestructura tecnológica				
Desarrollo en varios lenguajes intermedio				
VI.- Competencias y Valores				
Valores	**Competencias Organizacionales**			
	Orientación a Resultados			
	Capacidad de Aprendizaje			

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 200: Resumen del Perfil de Competencias Técnico de Soporte

Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Adaptabilidad al cambio	X		
Capacidad de Aprendizaje	X		
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional		X	
Cooperación	X		
Innovación y Creatividad		X	
Orientación a los resultados		X	
Respeto	X		
Responsabilidad	X		
Responsabilidad Social	X		
Tolerancia a la Presión	X		
Trabajo en Equipo	X		

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Manejo de Conflictos	X		
Atención al cliente interno y externo	X		

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en contabilidad			X
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Capacidad en Informática	X		
Legislación Laboral		X	
Normas ISO		X	
Autocad	X		
Electrónica Automotriz	X		

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 201: Descriptivo de Cargo Jefe de datos y Soporte Técnico - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO				
I.- Identificación del cargo				
Título de la posición:	Jefe de base de datos y soporte técnico			
Familia de Cargo		**Área:**	Tecnología de la información	
Supervisa a:	NA		**Reporta a:**	Jefe de Tecnología
III.- Misión del Cargo:				
Administrar, coordinar y ejecutar los mantenimientos de las infraestructuras tecnológicas de usuarios y de comunicaciones y el soporte técnico respectivo				
Organigrama:				
IV.- Funciones Esenciales				
1. Administrar y supervisar la infraestructura tecnológica de usuarios, su mantenimiento y el soporte técnico según requerimientos y políticas de la Compañía				
2. Administrar, coordinar y supervisar la infraestructura de redes de datos de oficinas Quito				
3. Administrar y gestionar la información departamental de los servidores de datos				
4. Realizar respaldos de bases de datos e información de usuarios residentes en oficinas Quito				
5. Administrar y coordinar la implementación de aplicativos de terceros, su mantenimiento y el soporte técnico respectivo				
V.- Perfil				
Titulo Requerido	Ingeniero en Sistemas			
Años de Experiencia	3 años en cargos similares			
Conocimientos Técnicos- Idiomas				
Redes y telecomunicaciones				
Ofimática y sistemas operativos				
Mantenimiento de software y hardware				
Administración de infraestructura tecnológica				
VI.- Competencias y Valores				
Valores	**Competencias Organizacionales**			
	Orientación a Resultados			
	Trabajo en Equipo			
	Capacidad de Aprendizaje			

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 202: Resumen del Perfil de Competencias Jefe de Base de Datos y Soporte Técnico Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Adaptabilidad al cambio	X		
Capacidad de Aprendizaje	X		
Capacidad de Gestión	X		
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional	X		
Cooperación	X		
Ética Profesional	X		
Gestión de Conflictos	X		
Innovación y Creatividad		X	
Orientación a los resultados	X		
Respeto	X		
Responsabilidad	X		
Tolerancia a la Presión		X	
Toma de Decisiones	X		
Trabajo en Equipo		X	

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Dirección de Equipos de trabajo	X		
Empowerment	X		
Liderazgo	X		
Manejo de Personal	X		
Manejo de Conflictos	X		
Atención al cliente interno y externo	X		

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en contabilidad			X
Conocimiento en impuestos			X
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Capacidad en Informática			X
Legislación Laboral			X
Normas ISO			X
Electricidad		X	
Autocad		X	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 203: Descriptivo de Cargo Analista de soporte Junior - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO			
I.- Identificación del cargo			
Título de la posición:	Analista de soporte usuario junior		
Familia de Cargo	**Área:**	Tecnología de la información	
Supervisa a:	NA	**Reporta a:**	Jefe de bases de datos y soporte técnico
III.- Misión del Cargo:			
Ejecutar el mantenimiento y soporte técnico de los recursos informáticos empresarial para asegurar el correcto funcionamiento de la infraestructura tecnológica del campo			
Organigrama:			
IV.- Funciones Esenciales			
1. Ejecutar los requerimientos de los equipos de computación y de comunicación según políticas de la Compañía			
2. Monitorear los respaldos de la información generados de acuerdo a procedimientos y políticas de la Compañía			
3. Custodiar los activos tecnológicos a cargo			
4. Instalar y actualizar aplicativos de software de terceros			
V.- Perfil			
Titulo Requerido	Tecnólogo o Ingeniero en Sistemas, Electrónico		
Años de Experiencia	2 año en cargos similares		
Conocimientos Técnicos- Idiomas			
Redes y telecomunicaciones			
Ofimática y sistemas operativos			
Mantenimiento de software y hardware			
VI.- Competencias y Valores			
Valores	**Competencias Organizacionales**		
	Orientación a Resultados		
	Trabajo en Equipo		
	Capacidad de Aprendizaje		

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 204: Resumen del Perfil de Competencias Analista de soporte Junior Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Adaptabilidad al cambio	X		
Capacidad de Aprendizaje	X		
Capacidad de Gestión		X	
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional		X	
Cooperación	X		
Ética Profesional	X		
Gestión de Conflictos			X
Innovación y Creatividad			X
Orientación a los resultados		X	
Respeto	X		
Responsabilidad	X		
Tolerancia a la Presión	X		
Toma de Decisiones		X	
Trabajo en Equipo	X		

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Dirección de Equipos de trabajo			X
Empowerment			X
Liderazgo		X	
Manejo de Personal			X
Manejo de Conflictos			X
Atención al cliente interno y externo	X		

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en contabilidad			X
Conocimiento en impuestos			X
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Capacidad en Informática	X		
Legislación Laboral			X
Normas ISO		X	
Autocad		X	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 205: Descriptivo de Cargo Programador Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO				
I.- Identificación del cargo				
Título de la posición:	Programador			
Familia de Cargo		**Área:**	Tecnología de la información	
Supervisa a:	NA		**Reporta a:**	Jefe de Tecnología
III.- Misión del Cargo:				
Diseñar, optimizar e implementar soluciones tecnológicas y de software para facilitar el cumplimiento de los objetivos estratégicos de las áreas garantizando la integridad, seguridad, confiabilidad y disponibilidad de la información				
Organigrama:				
IV.- Funciones Esenciales				
1. Administrar y garantizar la información en la plataforma tecnológica de software del negocio				
2. Diseñar, implementar y administrar soluciones tecnológicas de optimización, automatización y nuevos requerimientos del software del negocio				
3. Administrar y gestionar los planes de telefonía celular de la empresa				
4. Dar soporte en los procesos informáticos de la empresa				
V.- Perfil				
Titulo Requerido	Ingeniero en Sistemas			
Años de Experiencia	3 años en administración y desarrollo de ERP			
Conocimientos Técnicos- Idiomas				
Administración y manejo de base de datos				
Manejo de servidores				
Ofimática y sistemas operativos				
Lenguajes de programación				
VI.- Competencias y Valores				
Valores	**Competencias Organizacionales**			
	Orientación a Resultados			
	Trabajo en Equipo			
	Capacidad de Aprendizaje			

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 206: Resumen del Perfil de Competencias ´Programador Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Adaptabilidad al cambio	X		
Capacidad de Aprendizaje	X		
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional		X	
Cooperación	X		
Innovación y Creatividad		X	
Orientación a los resultados		X	
Respeto	X		
Responsabilidad	X		
Responsabilidad Social	X		
Tolerancia a la Presión	X		
Trabajo en Equipo	X		

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Manejo de Conflictos	X		
Atención al cliente interno y externo	X		

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en contabilidad	X		X
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Capacidad en Informática	X		
Legislación Laboral	X	X	
Normas ISO	X	X	
Autocad	X		
Electrónica	X		

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 207: Descriptivo de Cargo Gerente Legal - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO			
I.- Identificación del cargo			
Título de la posición:	Gerente legal		
Familia de Cargo	**Área:**	Legal y seguros	
Supervisa a:	Asesor legal especialista Asesor legal junior	**Reporta a:**	Gerente General
III.- Misión del Cargo:			
Brindar asesoramiento oportuno en cuestiones jurídicas, procurando prevenir contingentes legales, asegurando de esta manera que todos los temas legales se lleven legalmente en las compañías del Grupo, asegurando el cumplimiento de la normativa legal ecuatoriana además de los lineamientos establecidos por casa matriz.			
Organigrama:			
IV.- Funciones Esenciales			
1. Asesorar a la Gerencia General y otras gerencias sobre temas legales de las empresas del Grupo evitando contingentes legales			
2. Comparecer y supervisar todas las citaciones y notificaciones que la compañía reciba, de manera personal o a través del Asesor Legal Especialista o el Asesor Externo a cargo del caso			
3. Revisar, coordinar, dar seguimiento y supervisar los temas relacionados a contratos de todas las empresas del Grupo.			
4. Asistir y supervisar el Comité de Licitaciones así como los procesos de licitaciones de las empresas del Grupo			
5. Revisar, coordinar y supervisar las renovaciones de pólizas, inclusiones y exclusiones de las mismas así como los reclamos y devolución de siniestros.			
V.- Perfil			
Titulo Requerido	Abogado		
Años de Experiencia	2 años ejecutando actividades similares		
Conocimientos Técnicos- Idiomas			
Conocimiento medio en legislación vigente			
Redacción y Composición de Textos			
Paquete utilitario			
VI.- Competencias y Valores			
Valores	**Competencias Organizacionales**		
	Orientación a Resultados		
	Trabajo en Equipo		
	Capacidad de Aprendizaje		

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 208: Resumen del Perfil de Competencias Gerente Legal Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Capacidad de Gestión	X		
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional	X		
Gestión de Conflictos	X		
Justicia		X	
Negociación	X		
Responsabilidad	X		
Toma de Decisiones	X		

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Dirección de Equipos de trabajo	X		
Empowerment	X		
Liderazgo Ejecutivo	X		
Manejo de Personal		X	

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Legislación Laboral	X		
Normas ISO	X		

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 209: Descriptivo de Cargo Asesor Legal Jr Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO			
I.- Identificación del cargo			
Título de la posición:	Asesor legal junior		
Familia de Cargo	**Área:**	Legal y seguros	
Supervisa a:	NA	**Reporta a:**	Gerente de Legal y seguros
III.- Misión del Cargo:			
Dar soporte en el análisis y elaboración de contratos de proveedores y casos legales de las empresas del Grupo			
Organigrama:			
IV.- Funciones Esenciales			
1. Revisar, analizar y elaborar los contratos de proveedores externos de las empresas del Grupo			
2. Dar soporte en temas legales vinculados a las empresas del bloque Ancón			
3. Elaborar escritos para procesos legales de las empresas del Grupo			
V.- Perfil			
Titulo Requerido	Abogado		
Años de Experiencia	2 años ejecutando actividades similares		
Conocimientos Técnicos- Idiomas			
Conocimiento medio en legislación vigente			
Redacción y Composición de Textos			
Paquete utilitario			
VI.- Competencias y Valores			
Valores	**Competencias Organizacionales**		
	Orientación a Resultados		
	Trabajo en Equipo		
	Capacidad de Aprendizaje		

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 210: Resumen del Perfil de Competencias Asesor Legal Jr Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Adaptabilidad al cambio	X		
Capacidad de Aprendizaje	X		
Capacidad de Gestión		X	
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional		X	
Cooperación	X		
Ética Profesional	X		
Gestión de Conflictos		X	
Innovación y Creatividad		X	
Orientación a los resultados	X		
Respeto	X		
Responsabilidad	X		
Tolerancia a la Presión	X		
Toma de Decisiones	X		
Trabajo en Equipo	X		

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Dirección de Equipos de trabajo		X	
Empowerment		X	
Liderazgo		X	
Manejo de Personal		X	
Manejo de Conflictos		X	
Atención al cliente interno y externo		X	

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en contabilidad		X	
Conocimiento en impuestos		X	
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Capacidad en Informática		X	
Legislación Laboral	X		
Normas ISO		X	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 211: Descriptivo de Cargo Asesor Legal Especialista Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO				
I.- Identificación del cargo				
Título de la posición:	Asesor legal especialista			
Familia de Cargo		**Área:**	Legal y seguros	
Supervisa a:	NA		**Reporta a:**	Gerente de Legal y seguros
III.- Misión del Cargo:				
Dar soporte en el análisis, elaboración de contratos de proveedores y seguimientos y cierre de casos legales de las empresas del Grupo				
Organigrama:				
IV.- Funciones Esenciales				
1. Revisar, analizar y elaborar los contratos de proveedores externos de las empresas del Grupo				
2. Elaborar, defender y patrocinar en temas penales, ambientales, administrativos, contencioso administrativo entre otros de las empresas del Grupo				
3. Analizar, recopilar y elaboración de documentos legales necesarios para la participación en licitaciones nacionales e internacionales				
4. Dar soporte en temas legales vinculados a las empresas del bloque Tiguino				
V.- Perfil				
Titulo Requerido	Abogado Especialización en asesoría empresarial y/o procesales			
Años de Experiencia	3 años en cargos similares			
Conocimientos Técnicos- Idiomas				
Conocimiento avanzado en legislación vigente				
Redacción y Composición de textos				
Negociación				
Paquete utilitario				
VI.- Competencias y Valores				
Valores	**Competencias Organizacionales**			
	Orientación a Resultados			
	Trabajo en Equipo			
	Capacidad de Aprendizaje			

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 212: Resumen del Perfil de Competencias Asesor Legal Especialista Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Adaptabilidad al cambio	X		
Capacidad de Aprendizaje	X		
Capacidad de Gestión			X
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional			X
Cooperación	X		
Ética Profesional	X		
Innovación y Creatividad	X		X
Orientación a los resultados		X	
Respeto	X		
Responsabilidad	X		
Tolerancia a la Presión	X		
Toma de Decisiones		X	
Trabajo en Equipo	X		

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Dirección de Equipos de trabajo	X		
Empowerment	X		
Liderazgo		X	
Manejo de Personal		X	
Manejo de Conflictos	X		
Atención al cliente interno y externo		X	

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en contabilidad		X	
Conocimiento en impuestos	X		
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Capacidad en Informática		X	
Legislación Laboral	X		
Normas ISO	X		

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 213: Descriptivo de Cargo Asistente de Gerencia General y Analista de Seguros Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO			
I.- Identificación del cargo			
Título de la posición:	Asistente de Gerencia General y analista de seguros		
Familia de Cargo	**Área:**	Legal y seguros/ Gerencia General	
Supervisa a:	NA	**Reporta a:**	Gerente de Legal y seguros/ Gerente General
III.- Misión del Cargo:			
Mantener asegurados los bienes de la empresa y dar seguimiento a los siniestros Dar soporte a los requerimientos y necesidades de la Gerencia General			
Organigrama:			
IV.- Funciones Esenciales			
1. Revisar, gestionar y renovar las vigencias de las pólizas			
2. Gestionar los siniestros de las empresas del Grupo			
3. Verificar los bienes muebles e inmuebles de las empresas del Grupo para asegurarlos			
4. Manejar la agenda de la Gerencia General y dar soporte a sus requerimientos			
5. Cotizar y comprar pasajes aéreos internacionales de toda la empresa en base a presupuestos			
V.- Perfil			
Titulo Requerido	Cursando, egresado, Administración de empresas		
Años de Experiencia	2 años en seguros		
Conocimientos Técnicos- Idiomas			
Seguros			
Negociación			
Manejo de agenda			
VI.- Competencias y Valores			
Valores	**Competencias Organizacionales**		
	Orientación a Resultados		
	Trabajo en Equipo		
	Capacidad de Aprendizaje		

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 214: Resumen del Perfil de Competencias Asistente de Gerencia General y Analista de Seguros Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Adaptabilidad al cambio	X		
Capacidad de Aprendizaje	X		
Capacidad de Gestión		X	
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional		X	
Cooperación	X		
Ética Profesional	X		
Gestión de Conflictos	X		
Innovación y Creatividad		X	
Orientación a los resultados		X	
Respeto	X		
Responsabilidad	X		
Tolerancia a la Presión	X		
Toma de Decisiones	X		
Trabajo en Equipo	X		

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Dirección de Equipos de trabajo			X
Empowerment			X
Liderazgo		X	
Manejo de Personal			X
Manejo de Conflictos		X	
Atención al cliente interno y externo	X		

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en contabilidad			X
Conocimiento en impuestos			X
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Capacidad en Informática		X	
Legislación Laboral			X
Normas ISO		X	
Manejo de Presupuestos		X	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 215: Descriptivo de Cargo Coordinador de Seguridad Física Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO			
I.- Identificación del cargo			
Título de la posición:	Coordinador de Seguridad Física		
Familia de Cargo	**Área:**	Seguridad Física	
Supervisa a:	NA Personal de seguridad contratado	**Reporta a:**	Gerencia de Unidad de Negocio
III.- Misión del Cargo:			
Planificar, coordinar y supervisar la ejecución de los procesos bancarios y presupuestarios de las compañías del Grupo			
Organigrama:			
IV.- Funciones Esenciales			
1. Elaborar y ejecutar el plan de seguridad y protección del Campo			
2. Elaborar y ejecutar el plan de custodia y protección patrimonial del Campo			
3. Elaborar y ejecutar el plan de seguridad de documentos del Campo			
4. Elaborar y ejecutar el plan de seguridad electrónica			
5. Revisar y supervisar las condiciones del contrato del proveedor de Seguridad Física			
6. Coordinar y supervisar la logística diaria de movimientos del personal y materiales del Campo			
V.- Perfil			
Titulo Requerido			
Años de Experiencia	4 años en cargos similares		
Conocimientos Técnicos- Idiomas			
Seguridad de instalaciones petroleras			
Seguridad y protección de activos			
Logística, movilización y protección de personas			
Manejo de crisis y planes de contingencia			
VI.- Competencias y Valores			
Valores	**Competencias Organizacionales**		
	Orientación a Resultados		
	Trabajo en Equipo		
	Capacidad de Aprendizaje		

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 216: Resumen del Perfil de Competencias Coordinador de Seguridad Física - Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Capacidad de Gestión		X	
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional		X	
Gestión de Conflictos	X		
Justicia	X		
Negociación	X		
Responsabilidad	X		
Toma de Decisiones		X	

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Dirección de Equipos de trabajo		X	
Empowerment		X	
Liderazgo Ejecutivo		X	
Manejo de Personal	X		

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Legislación Laboral			X
Normas ISO		X	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 217: Descriptivo de Cargo Gerente de Desarrollo Humano y Administrativo - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO				
I.- Identificación del cargo				
Título de la posición:	Gerente de Desarrollo Humano y Administrativo			
Familia de Cargo		**Área:**	Desarrollo Humano	
Supervisa a:	Jefe de Recursos Humanos Jefe Administrativo Coordinador Administrativo Coordinador de Compensaciones y beneficios Coordinador de Desarrollo Organizacional Trabajador Social		**Reporta a:**	Gerencia General
III.- Misión del Cargo:				
Planificar, desarrollar y asegurar el cumplimiento de las estrategias y proyectos de Desarrollo Humano alineadas con la estrategia de la Compañía, propendiendo al desarrollo y bienestar de todos los colaboradores y de las áreas a cargo, así como la productividad de la organización.				
IV.- Funciones Esenciales				
1. Planificar y gestionar los programas de desarrollo y comunicación Organizacional				
2. Asesorar y coordinar conjuntamente con los líderes de las áreas la administración del talento humano, el clima y la cultura organizacional, identificando e implementando tendencias y mejores prácticas de la industria				
3. Planificar y gestionar los programas de beneficios y compensaciones del personal				
4. Planificar y asegurar la ejecución y cumplimiento de los presupuestos de mano de obra, Desarrollo Humano y Administración que permitan alcanzar los objetivos estratégicos del Grupo				
5. Planificar y gestionar los programas y proyectos administrativos en las distintas locaciones				
V.- Perfil				
Titulo Requerido	Psicólogo Industrial, Administrador de Empresas Maestría o especialización en Desarrollo Humano			
Años de Experiencia	10 años en cargos generales			
Conocimientos Técnicos- Idiomas				
Selección y capacitación				
Desarrollo y comunicación Organizacional				
Administración Salarial				
Legislación laboral y ley de Seguridad Social				
Relaciones laborales				
Análisis Financiero				
VI.- Competencias y Valores				
Valores	**Competencias Organizacionales**			
	Orientación a Resultados			
	Trabajo en Equipo			
	Capacidad de Aprendizaje			

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 218: Resumen del Perfil de Competencias Gerente de Desarrollo Humano y Administración Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Capacidad de Gestión	X		
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional	X		
Gestión de Conflictos	X		
Justicia	X		
Negociación	X		
Responsabilidad	X		
Toma de Decisiones	X		

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Dirección de Equipos de trabajo	X		
Empowerment	X		
Liderazgo Ejecutivo	X		
Manejo de Personal		X	

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en Industria Petrolera		X	
Legislación Laboral	X		
Normas ISO		X	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 219: Descriptivo de Cargo Coordinador de Desarrollo Organizacional - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO				
I.- Identificación del cargo				
Título de la posición:	Coordinador de Desarrollo Organizacional			
Familia de Cargo		**Área:**	Desarrollo Humano	
Supervisa a:	Analista de Desarrollo Humano Administradores de campo	**Reporta a:**	Gerente de Desarrollo Humano y Administración	
III.- Misión del Cargo:				
Asesorar a las áreas de la Organización para el desarrollo y gestión de la cultura organizacional alineada a los objetivos estratégicos				
Organigrama:				
IV.- Funciones Esenciales				
Realizar los procesos de selección de la organización, al igual que las entrevistas de salida por desvinculación de cargos.				
Coordinar los planes de capacitación establecidos para cada año en la organización				
Realizar el presupuesto para capacitación, selección, comunicación entre otras cuentas del departamento.				
Realizar el seguimiento de los resultados de capacitación de cada departamento.				
Atender los requerimientos de los colaboradores al igual que las entidades de control en las Auditorias.				
V.- Perfil				
Titulo Requerido	Psicólogo Industrial, Administrador de Empresas con especialización/experiencia en Desarrollo Humano			
Años de Experiencia	4 años en el área			
Conocimientos Técnicos- Idiomas				
Selección por competencias				
Administración de capacitación				
Gestión del Talento Humano				
Conocimiento en sistemas de evaluación				
VI.- Competencias y Valores				
Valores	**Competencias Organizacionales**			
	Orientación a Resultados			
	Trabajo en Equipo			
	Capacidad de Aprendizaje			

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 220: Resumen del Perfil de Competencias Coordinador de Desarrollo Organizacional Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Capacidad de Gestión		X	
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional		X	
Gestión de Conflictos	X		
Justicia	X		
Negociación	X		
Responsabilidad	X		
Toma de Decisiones		X	

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Dirección de Equipos de trabajo		X	
Empowerment		X	
Liderazgo Ejecutivo		X	
Manejo de Personal	X		

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en Industria Petrolera		X	
Legislación Laboral	X		
Normas ISO			X

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 221: Descriptivo de Cargo Analista de Desarrollo Organizacional - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO			
I.- Identificación del cargo			
Título de la posición:	Analista de Desarrollo Organizacional		
Familia de Cargo	**Área:**	Desarrollo Humano	
Supervisa a:	NA	**Reporta a:**	Coordinador de Desarrollo Organizacional
III.- Misión del Cargo:			
Facilitar y asesorar los procesos referentes a selección, capacitación y desarrollo organizacional			
Organigrama:			
IV.- Funciones Esenciales			
1. Planificar, definir, ejecutar y evaluar el plan de capacitación de las áreas asignadas			
2. Dar soporte en los programa de Desarrollo Organizacional			
3. Realizar proceso de selección de personal			
4. Dar soporte a las actividades de Desarrollo Humano			
V.- Perfil			
Titulo Requerido	Psicólogo Industrial,/Organizacional Administrador de Empresas con especialización/experiencia en Desarrollo Humano		
Años de Experiencia	4 años en el área		
Conocimientos Técnicos- Idiomas			
Selección por competencias			
Administración de capacitación			
Valores	**Competencias Organizacionales**		
	Orientación a Resultados		
	Trabajo en Equipo		

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 222: Resumen del Perfil de Competencias Analista de Desarrollo Organizacional Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Adaptabilidad al cambio	X		
Capacidad de Aprendizaje	X		
Capacidad de Gestión		X	
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional		X	
Cooperación	X		
Ética Profesional	X		
Innovación y Creatividad		X	
Orientación a los resultados	X		
Respeto	X		
Responsabilidad	X		
Tolerancia a la Presión	X		
Toma de Decisiones	X		
Trabajo en Equipo	X		

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Dirección de Equipos de trabajo	X		
Empowerment		X	
Liderazgo		X	
Manejo de Personal	X		
Manejo de Conflictos	X		
Atención al cliente interno y externo	X		

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en contabilidad		X	
Conocimiento en impuestos		X	
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Capacidad en Informática	X		
Legislación Laboral		X	
Normas ISO		X	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 223: Descriptivo de Cargo Coordinador Administrativo Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO			
I.- Identificación del cargo			
Título de la posición:	Coordinador Administrativo		
Familia de Cargo	**Área:**	Administración	
Supervisa a:	Analistas Administrativas Asistente Administrativo Jr. Auxiliares de servicios generales Mensajero	**Reporta a:**	Gerente de Desarrollo Humano y Administrativo
III.- Misión del Cargo:			
Coordinar, controlar y verificar el cumplimiento de los procesos de la gestión administrativa de la unidad de Negocios Tiguino y Quito conforme a las políticas y procedimientos establecidos por la organización			
Organigrama:			
IV.- Funciones Esenciales			
1. Planificar, coordinar y supervisar los servicios del área administrativa como la logística de reserva de pasajes, hospedajes y movilización del personal y visitantes así como la limpieza, mantenimiento y funcionamiento de las instalaciones de oficinas Quito			
2. Revisar, supervisar y aprobar los informes, requisiciones, rendiciones y órdenes de compra referentes a los servicios y adquisiciones del área Administrativa			
3. Coordinar con las respectivas áreas la ejecución de los trámites legales y de pago referentes a servicios básicos, renta y alícuotas de los instalaciones de las oficinas Quito			
4. Coordinar y supervisar el trámite de revisión vehicular, matriculación y SOAT de la flota de vehículos del Bloque Tiguino y oficinas Quito			
5. Revisar, supervisar y controlar la administración de valija y caja chica de la empresa de acuerdo a políticas así como la adquisición de suministros de cafetería, limpieza y papelería			
V.- Perfil			
Titulo Requerido	Ingeniero en Administración de empresas, Contabilidad y Auditoría		
Años de Experiencia	4 años en cargos similares		
Conocimientos Técnicos- Idiomas			
Contabilidad intermedia			
Logística de movilización y hospedajes			
Manejo de presupuestos			
VI.- Competencias y Valores			
Valores	**Competencias Organizacionales**		
	Orientación a Resultados		
	Trabajo en Equipo		

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 224: Resumen del Perfil de Competencias Coordinador Administrativo Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Capacidad de Gestión		X	
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional		X	
Gestión de Conflictos	X		
Justicia	X		
Negociación	X		
Responsabilidad	X		
Toma de Decisiones		X	

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Dirección de Equipos de trabajo		X	
Empowerment		X	
Liderazgo Ejecutivo		X	
Manejo de Personal	X		

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en Industria Petrolera		X	
Legislación Laboral		X	
Normas ISO			X

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 225: Descriptivo de Cargo Asistente Administrativo Jr Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO			
I.- Identificación del cargo			
Título de la posición:	Asistente Administrativo Junior		
Familia de Cargo	**Área:**	Administración	
Supervisa a:	NA	**Reporta a:**	Coordinador Administrativo
III.- Misión del Cargo:			
Coordinar los requerimientos de hospedajes y movilización de los funcionarios y personal externo así como ser responsable de la custodia de la bodega de administración de oficinas Quito			
Organigrama:			
IV.- Funciones Esenciales			
1. Custodiar las bodegas de suministros y dar seguimiento a los trabajos de mantenimiento de la oficina Matriz			
2. Recibir, revisar y gestionar los requerimientos de hospedajes de los colaboradores del Grupo			
3. Coordinar y notificar las movilizaciones internas y a los campos de los colaboradores y personal externo			
4. Recibir y dar seguimiento a la entrega de valija interna y externa así como dar soporte en mensajería y actividades del área			
5. Realizar trámite de matriculación y SOAT de la flota de vehículos del Bloque Tiguino y oficinas Quito de acuerdo al cronograma			
6. Coordinar la compra y entrega de suministros de cafetería, limpieza y papelería así como generar órdenes de compra de los servicios del área			
V.- Perfil			
Titulo Requerido	Bachiller o Tecnología en Administración de empresas		
Años de Experiencia	2 años en cargos similares		
Conocimientos Técnicos- Idiomas			
Logística de movilizaciones y hospedajes			
Manejo de bodega			
VI.- Competencias y Valores			
Valores	**Competencias Organizacionales**		
	Orientación a Resultados		
	Trabajo en Equipo		
	Capacidad de Aprendizaje		

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 226: Resumen del Perfil de Competencias Asistente Administrativo Jr Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Adaptabilidad al cambio	X		
Capacidad de Aprendizaje	X		
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional		X	
Cooperación	X		
Innovación y Creatividad		X	
Orientación a los resultados		X	
Respeto	X		
Responsabilidad	X		
Responsabilidad Social	X		
Tolerancia a la Presión	X		
Trabajo en Equipo	X		

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Manejo de Conflictos	X		
Atención al cliente interno y externo	X		

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en contabilidad		X	
Conocimiento en impuestos		X	
Conocimiento en Industria Petrolera	X	X	
Capacidad en Informática		X	
Legislación Laboral		X	
Normas ISO		X	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 227: Descriptivo de Cargo Mensajero - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO			
I.- Identificación del cargo			
Título de la posición:	Mensajero		
Familia de Cargo	**Área:**	Administración	
Supervisa a:	NA	**Reporta a:**	Coordinador Administrativo
III.- Misión del Cargo:			
Cumplir con la entrega de documentación oficial de la Compañía a los distintos grupos de interés y entidades			
Organigrama:			
IV.- Funciones Esenciales			
1. Realizar el servicio de mensajería y pagos a las distintas entidades relacionadas con la Compañía			
2. Realizar la matriculación de los vehículos y motos que se encuentran en Quito			
V.- Perfil			
Titulo Requerido	Bachiller		
Años de Experiencia	2 años en cargos similares		
Conocimientos Técnicos- Idiomas			
Licencia tipo A y B			
Mensajería			
VI.- Competencias y Valores			
Valores	**Competencias Organizacionales**		
	Orientación a Resultados		

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 228: Resumen del Perfil de Competencias Mensajero Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Adaptabilidad al cambio	X		
Capacidad de Aprendizaje	X		
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional		X	
Cooperación	X		
Innovación y Creatividad		X	
Orientación a los resultados		X	
Respeto	X		
Responsabilidad	X		
Responsabilidad Social	X		
Tolerancia a la Presión	X		
Trabajo en Equipo	X		

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Manejo de Conflictos	X		
Atención al cliente interno y externo	X		

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Legislación Laboral			X
Normas ISO		X	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 229: Descriptivo de Cargo Auxiliar de Servicios Generales - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO			
I.- Identificación del cargo			
Título de la posición:	Auxiliar de Servicios Generales		
Familia de Cargo	**Área:**	Administración	
Supervisa a:	NA	**Reporta a:**	Coordinador Administrativo
III.- Misión del Cargo:			
Velar por la limpieza, el orden y la atención a clientes internos y externos de la Compañía			
Organigrama:			
IV.- Funciones Esenciales			
1. Mantener la limpieza, orden y atención en las oficinas			
2. Verificar y solicitar la dotación de suministros de limpieza, cafetería y baños			
V.- Perfil			
Titulo Requerido	Bachiller		
Años de Experiencia	2 años en cargos similares		
Conocimientos Técnicos- Idiomas			
Limpieza en oficinas			
Atención al cliente			
Etiqueta y protocolo			
VI.- Competencias y Valores			
Valores	**Competencias Organizacionales**		
	Orientación a Resultados		
	Trabajo en Equipo		
	Capacidad de Aprendizaje		

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 230: Resumen del Perfil de Competencias Auxiliar de Servicios Generales Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Adaptabilidad al cambio	X		
Capacidad de Aprendizaje	X		
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional		X	
Cooperación	X		
Innovación y Creatividad		X	
Orientación a los resultados		X	
Respeto	X		
Responsabilidad	X		
Responsabilidad Social	X		
Tolerancia a la Presión	X		
Trabajo en Equipo	X		

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Manejo de Conflictos		X	
Atención al cliente interno y externo	X		

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Legislación Laboral			X
Normas ISO		X	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 231: Descriptivo de Cargo Analista Administrativa - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO			
I.- Identificación del cargo			
Título de la posición:	Analista Administrativa		
Familia de Cargo	**Área:**	Administración	
Supervisa a:	NA	**Reporta a:**	Coordinador Administrativo
III.- Misión del Cargo:			
Coordinar la logística de viajes y movilizaciones de los funcionarios y visitantes en oficina y a los campos de la Compañía			
Organigrama:			
IV.- Funciones Esenciales			
1. Coordinar la logística de viaje de los colaboradores y personal externo de la Compañía			
2. Atender a clientes internos y externos según requerimientos			
3. Elaborar reportes mensuales de movilizaciones aéreas gestionadas			
4. Generar órdenes de compra de los servicios del área			
5. Custodiar y administrar la caja chica de las empresas del Grupo			
V.- Perfil			
Titulo Requerido	Tecnología, Ingeniería en Administración de empresas		
Años de Experiencia	2 años en cargos similares		
Conocimientos Técnicos- Idiomas			
Logística de movilizaciones			
Contabilidad en general			
VI.- Competencias y Valores			
Valores	**Competencias Organizacionales**		
	Orientación a Resultados		
	Trabajo en Equipo		
	Capacidad de Aprendizaje		

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 232: Resumen del Perfil de Competencias Analista Administrativa Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Adaptabilidad al cambio	X		
Capacidad de Aprendizaje	X		
Capacidad de Gestión		X	
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional		X	
Cooperación	X		
Ética Profesional	X		
Gestión de Conflictos	X		
Innovación y Creatividad		X	
Orientación a los resultados	X		
Respeto	X		
Responsabilidad	X		
Tolerancia a la Presión	X		
Toma de Decisiones	X		
Trabajo en Equipo	X		

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Dirección de Equipos de trabajo		X	
Empowerment		X	
Liderazgo		X	
Manejo de Personal			X
Manejo de Conflictos			X
Atención al cliente interno y externo	X		

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en contabilidad		X	
Conocimiento en impuestos		X	
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Capacidad en Informática	X		
Legislación Laboral			X
Normas ISO			X

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 233: Descriptivo de Cargo Trabajadora Social Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO			
I.- Identificación del cargo			
Título de la posición:	Trabajadora Social		
Familia de Cargo	**Área:**	Desarrollo Humano	
Supervisa a:	NA	**Reporta a:**	Gerente de Desarrollo Humano y Administrativo
III.- Misión del Cargo:			
Velar por el bienestar de los colaboradores a través de la administración de beneficios no económicos de las entidades del Grupo			
Organigrama:			
IV.- Funciones Esenciales			
1. Revisar, planificar, coordinar y ejecutar los beneficios y programas de bienestar social con los bloques del Grupo			
2. Revisar, coordinar y validar información personal de colaboradores			
3. Dar seguimiento a los casos de maternidad, enfermedades, accidentes e incidentes laborales			
4. Planificar, coordinar y ejecutar los eventos organizacionales para colaboradores			
5. Dar soporte a los programas de salud a efectuarse en la Compañía			
V.- Perfil			
Titulo Requerido	Trabajador Social		
Años de Experiencia	3 años en cargos similares		
Conocimientos Técnicos- Idiomas			
Manejo y administración de presupuestos			
Ley de Seguridad Social y normativa laboral vigente			
Sistema de Administración de Riesgos de Trabajo			
VI.- Competencias y Valores			
Valores	**Competencias Organizacionales**		
	Orientación a Resultados		
	Capacidad de Aprendizaje		

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 234: Resumen del Perfil de Competencias Trabajadora Social Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Adaptabilidad al cambio	X		
Capacidad de Aprendizaje	X		
Capacidad de Gestión	X		
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional	X		
Cooperación	X		
Ética Profesional	X		
Gestión de Conflictos	X		
Innovación y Creatividad		X	
Orientación a los resultados		X	
Respeto	X		
Responsabilidad	X		
Tolerancia a la Presión	X		
Toma de Decisiones	X		
Trabajo en Equipo	X		

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Dirección de Equipos de trabajo		X	
Empowerment		X	
Liderazgo	X		
Manejo de Personal	X		
Manejo de Conflictos	X		
Atención al cliente interno y externo	X		

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en contabilidad		X	
Conocimiento en impuestos		X	
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Capacidad en Informática		X	
Legislación Laboral	X		
Normas ISO		X	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 235: Descriptivo de Cargo Coordinador de Compensaciones y Beneficios Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO			
I.- Identificación del cargo			
Título de la posición:	Coordinador de compensaciones y beneficios		
Familia de Cargo	**Área:**	Desarrollo Humano	
Supervisa a:	Analista de compensaciones y Beneficios Asistente de Desarrollo Humano	**Reporta a:**	Coordinador de Compensaciones y Beneficios
III.- Misión del Cargo:			
Ejecutar y proponer el programa de beneficios y compensaciones de acuerdo a los lineamientos de la normativa legal, social y en concordancia con los procedimientos definidos por la Compañía			
Organigrama:			
IV.- Funciones Esenciales			
1. Revisar, supervisar y aprobar los procesos de notificación de novedades, cálculos para generar pago de nómina, reportes de cierre de mes, liquidaciones de colaboradores y estructuras del Grupo			
2. Elaborar y gestionar el pago de beneficios sociales, declaraciones del impuesto anual a la renta y conciliaciones de cuentas de nómina			
3. Atender los requerimientos de colaboradores, organismos de control y auditorías internas y externas referentes al área			
4. Planificar, desarrollar y gestionar los programas de compensaciones de las empresas del Grupo			
5. Planificar, desarrollar y gestionar los programas beneficios de las empresas del Grupo			
V.- Perfil			
Titulo Requerido	Ingeniero Comercial, Administrador de empresas, CPA Especialización en relaciones laborales		
Años de Experiencia	6 años en cargos de jefatura		
Conocimientos Técnicos- Idiomas			
Contabilidad general			
Ley de Seguridad Social y normativa laboral vigente			
Ley de seguridad social, normativa laboral vigente e Impuesto a la Renta			
Manejo y administración de presupuestos			
Análisis Salarial y de mercado			
Procesos y normativa de la industria			
VI.- Competencias y Valores			
Valores	**Competencias Organizacionales**		
	Orientación a Resultados		
	Trabajo en Equipo		
	Capacidad de Aprendizaje		

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 236: Resumen del Perfil de Competencias Coordinador de Compensaciones y Beneficios Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Capacidad de Gestión		X	
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional		X	
Gestión de Conflictos	X		
Justicia	X		
Negociación	X		
Responsabilidad	X		
Toma de Decisiones		X	

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Dirección de Equipos de trabajo		X	
Empowerment		X	
Liderazgo Ejecutivo		X	
Manejo de Personal	X		

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en Industria Petrolera		X	
Legislación Laboral	X		
Normas ISO			X

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 237: Descriptivo de Cargo Analista de Compensaciones y Beneficios Jr - Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO			
I.- Identificación del cargo			
Título de la posición:	Analista de compensaciones y beneficios junior		
Familia de Cargo	**Área:**	Desarrollo Humano	
Supervisa a:	NA	**Reporta a:**	Coordinador de Compensaciones y Beneficios
III.- Misión del Cargo:			
Procesar y elaborar la nómina del personal del grupo acorde al régimen de la normativa laboral, seguridad social vigente así como en los procesos y proyectos de Compensaciones y Beneficios según lineamientos			
Organigrama:			
IV.- Funciones Esenciales			
1. Procesar novedades y realizar cálculos para generar pago de nómina y reportes de cierre de mes			
2. Elaborar y asegurar la acreditación del pago a proveedores internos y externos y pasantes derivado de la información de descuentos de nómina			
3. Revisar y gestionar los requerimientos de préstamos, anticipos y fidecomiso de colaboradores de las empresas del Grupo			
4. Dar soporte en la elaboración de liquidaciones de colaboradores y actualización de estructuras de las empresas del grupo			
5. Entregar roles de pago y archivar la constancia de recepción así como atender requerimientos de personal y certificados de trabajo de Quito y Bloque Tiguino			
V.- Perfil			
Titulo Requerido	Ingeniería en Administración de empresas, Contabilidad y Auditoría		
Años de Experiencia	3 años en cargos similares		
Conocimientos Técnicos- Idiomas			
Contabilidad básica			
Ley de Seguridad Social y normativa laboral vigente			
Elaboración de nómina			
Cálculo de beneficios sociales			
VI.- Competencias y Valores			
Valores	**Competencias Organizacionales**		
	Orientación a Resultados		
	Capacidad de Aprendizaje		

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 238: Resumen del Perfil de Competencias Analista de Compensaciones y beneficios Jr Empresa Petrobell

Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Adaptabilidad al cambio	X		
Capacidad de Aprendizaje	X		
Capacidad de Gestión		X	
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional		X	
Cooperación	X		
Ética Profesional	X		
Gestión de Conflictos	X		
Innovación y Creatividad		X	
Orientación a los resultados	X		
Respeto	X		
Responsabilidad	X		
Tolerancia a la Presión	X		
Toma de Decisiones	X		
Trabajo en Equipo	X		

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Dirección de Equipos de trabajo	X		
Empowerment	X		
Liderazgo	X		
Manejo de Personal	X		
Manejo de Conflictos	X		
Atención al cliente interno y externo	X		

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en contabilidad		X	
Conocimiento en impuestos		X	
Conocimiento en Industria Petrolera	X		
Capacidad en Informática		X	
Legislación Laboral	X		
Normas ISO		X	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 239: Descriptivo de Cargo Asistente de Desarrollo Humano y Administración _ Empresa Petrobell

DESCRIPCIÓN DEL CARGO				
I.- Identificación del cargo				
Título de la posición:	Asistente de Desarrollo Humano y Administración			
Familia de Cargo		**Área:**	Desarrollo Humano	
Supervisa a:	NA		**Reporta a:**	Coordinador de Compensaciones y Beneficios
III.- Misión del Cargo:				
Registrar las novedades del personal en nómina y dar soporte en los procesos de Compensaciones y Beneficios según lineamientos				
Organigrama:				
IV.- Funciones Esenciales				
1. Ingresar novedades y elaborar planillas de aportes, préstamos quirografarios, hipotecarios y fondos de reserva de las empresas del Grupo				
2. Recibir, revisar e ingresar formularios de anticipo pago de vacaciones de los colaboradores de las empresas del Grupo para registro y archivo				
3. Ingresar, generar y dar seguimiento a las órdenes de servicios y transferencias presupuestarias así como dar soporte en los procesos del área				
4. Ingresar y verificar valores requeridos para el cálculo de finiquito en la página del organismo de control de las empresas del Grupo				
5. Entregar roles de pago y archivar la constancia de recepción así como atender requerimientos de personal y certificados de trabajo de Quito y Bloque Tiguino				
6. Actualizar y administrar los files físicos y virtuales de los colaboradores y pasantes activos y pasivos de Quito y Bloque Tiguino				
V.- Perfil				
Titulo Requerido	Egresado, cursando últimos niveles de Administración de empresas, Contabilidad y Auditoría			
Años de Experiencia	2 años en cargos similares			
Conocimientos Técnicos- Idiomas				
Contabilidad básica				
Ley de Seguridad Social y normativa laboral vigente				
Elaboración de nómina				
Cálculo de beneficios sociales				
VI.- Competencias y Valores				
Valores	**Competencias Organizacionales**			
	Orientación a Resultados			
	Trabajo en Equipo			
	Capacidad de Aprendizaje			

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

Cuadro N° 240: Resumen del Perfil de Competencias Asistente de Desarrollo Humano y Administración Empresa Petrobell - Competencias Genéricas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Adaptabilidad al cambio	X		
Capacidad de Aprendizaje	X		
Compromiso	X		
Conciencia Organizacional			X
Cooperación	X		
Innovación y Creatividad	X		
Orientación a los resultados		X	
Respeto	X		
Responsabilidad	X		
Responsabilidad Social		X	
Tolerancia a la Presión	X		
Trabajo en Equipo	X		

Competencias Específicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Manejo de Conflictos	X		
Atención al cliente interno y externo	X		

Competencias Técnicas

	ALTO	MEDIO	BAJO
Conocimiento en contabilidad		X	
Conocimiento en impuestos		X	
Conocimiento en Industria Petrolera	X	X	
Capacidad en Informática		X	
Legislación Laboral		X	
Normas ISO		X	

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

3.3 INDICADORES DE PRODUCTIVIDAD

3.3.1 Indicadores de recursos humanos

Los indicadores propuestos para medir la productividad se enfocará en base al resultado de cada departamento de la organización, tomando en cuenta las variables que puedan ser medibles para verificar los resultados del proceso aplicado por el método de competencias detallado de la siguiente manera:

Cuadro N° 241: Matriz de Indicadores

NOMBRE	FÓRMULA	PERÍODO	DEPARTAMENTO	DESCRIPCIÓN
PRODUCCIÓN DE PETRÓLEO	#total de barriles de crudo extraído/#horas hombre trabajadas	TRIMESTRAL	OPERACIONES	Para medir la productividad del departamento de operaciones se lo hará en base a la cantidad de Petróleo extraído de manera trimestral, comparando así en el transcurso de todo el año.
PÉRDIDAS POR PARALIZACIONES	# de veces de paralización de operaciones/ total de pérdidas económicas	MENSUAL	SEGURIDAD INDUSTRIAL	Se medirá en base al número de accidentes u acontecimientos que se registren a lo largo del mes.
EFICIENCIA EN MEDIO AMBIENTE	#total derrames mensuales # total de derrames anuales	SEMESTRAL	MEDIO AMBIENTE, RELACIONES COMUNITARIAS	Se medirá en base a la cantidad de derrame de crudo, se realizará de manera semestral.
BALANCES FINANCIEROS	#personal financiero/ # total de horas trabajados en balance final	ANUAL	FINANZAS Y CONTROL DE DOCUMENTOS	Se medirá en base al tiempo que se toman en realizar el balance de fin de año en base a balances preparados de forma mensual.
EFICACIA EN CAPACITACIÓN	# Total de capacitaciones realizadas /# total de capacitaciones requeridas en el plan de capacitación.	MENSUAL	DESARROLLO HUMANO Y ADMINISTRACIÓN	Para medir la productividad de este departamento tomaremos en cuenta las capacitaciones que se han realizado en base a las necesidades del personal, y el tiempo de demora de los procesos de selección, al igual que las vacantes cubiertas de forma anual.
PROCESO DE SELECCIÓN	#empleados contratados/#vacantes reemplazadas	ANUAL		
CUMPLIMIENTO DE PERFILES	#personal que cumple su perfil/#personas que no cumplen el perfil	ANUAL		
GESTIÓN LEGAL	#total de trámites legales gestionados/#total de trámites ingresados	MENSUAL	LEGAL Y SEGUROS	Se medirá en base a los resultados mensuales de los asesoramientos jurídicos que se realicen en la organización.

Fuente: Investigación realizada
Elaborado por: Karol Paredes

4 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 CONCLUSIONES

1. La planificación estratégica de la organización es muy básica, es decir su estructura organizacional debe ser más amplia al igual que sus objetivos y basada específicamente en esta razón social.

2. Un porcentaje del personal que labora en la organización no cumple con el perfil adecuado en cuanto a su nivel académico, por lo que ocasiona mayor retraso en realizar las actividades de su cargo.

3. Los descriptivos de la empresa se encuentran con información básica y sin actualizar las actividades importantes y necesarias del cargo al igual que su educación adecuada, por ende no se contrata el personal adecuado y necesario para cubrir con esa vacante.

4. Los files de la organización no se encuentran actualizados en su totalidad, no se encuentra datos completos de los colaboradores en cuanto a su educación, título académico y capacitaciones realizadas al largo de su carrera profesional, generando problemas al momento de las auditorías realizadas por los entes de Control.

5. En base a las entrevistas realizadas para levantar la información hay ciertos cargos en los cuales las actividades no están definidas de manera clara para el cargo, por lo que se cruzan responsabilidades, en ocasiones propias de un jefe.

6. La empresa sufrió grandes pérdidas por la disminución del barril de petróleo, por lo que llevó a la compañía a tomar medidas en cuanto a su personal que afectó a su estructura organizacional.

7. El contrato de Petrobell se encuentra en renegociación para seguir operando los pozos del campo Tiguino, pero no se ha encontrado la seguridad adecuada para sus colaboradores por parte del estado en cuanto al comportamiento de la comunidad Waorani, por lo que el campo permanece militarizado y el contrato sigue sin firmarse.

8. Petrobell ha sufrido varios ataques y atropellos por parte de la comunidad Waorani por desacuerdos con el estado, y esto ha incurrido en pérdidas económicas para la empresa al igual que daños en el campamento.

9. Las entrevistas que se hizo con cada uno de los integrantes del personal de Petrobell se realizó en el campo Tiguino al igual que las oficinas Quito tomando en cuenta la metodología de calificación para identificar las actividades principales de cada cargo y de esta manera actualizar los descriptivos de cargos.

10. Las competencias fueron obtenidas mediante la entrevista con los colaboradores, y de esa manera se armó el perfil de competencias de cada uno, al igual que el nuevo

plan de capacitación para el año 2015 y necesidades secundarias para el 2016 en base a las necesidades y el presupuesto otorgado para el departamento de Desarrollo humano, pero con las pérdidas ocasionadas al principio de año este presupuesto fue modificado y disminuyó en un alto porcentaje para el departamento.

11. Al tener contrato directamente con el estado la falta de liquidez que está atravesando la empresa ocasiona una suspensión en los procesos de selección, por ende los colaboradores que se encuentran laborando deben cumplir con las actividades de los diferentes cargos que han quedado como vacantes.

12. Al aplicar el modelo por competencias pudimos identificar las necesidades de capacitación, las personas adecuadas a sus cargos, asensos que se debería dar a cierto personal por sus competencias y experiencias.

4.2 RECOMENDACIONES

1. Es propicio realizar en la organización un análisis más amplio de su planificación estratégica para tener claro sus componentes, misión, visión, objetivos estratégicos y estructura organizacional para el conocimiento de todos sus colaboradores.

2. Una de las falencias encontradas en el proceso de selección de personal es que las vacantes no son cubiertas por personas que cumplan con el perfil del cargo por lo que es importante que estas se cubran en base a los requerimientos necesarios de cada puesto y así cumplir con las actividades establecidas en los descriptivos, es

decir el título profesional adecuado, así como las capacitaciones y conocimientos necesarios, también es importante tomar en cuenta la experiencia en los mismos cargos o similares.

3. Es necesario llevar una actualización continua de los files de cada uno de los colaboradores de Petrobell, al igual que receptar toda la información necesaria el momento que se integra a un nuevo colaborador a la empresa.

4. Se recomienda informar los perfiles y descriptivos de cada uno de los cargos a los colaboradores, así como las actividades principales y secundarias que debe cumplir cada colaborador en su puesto de trabajo, es decir delimitar las responsabilidades de cada uno para que cumplan de manera eficiente con su trabajo.

5. Es recomendable llegar a un acuerdo con la comunidad waorani para poder trabajar con tranquilidad, y buscar ayuda por parte del estado para garantizar la seguridad de los colaboradores, y lograr abrir el pozo Cachiyacu el más importante del campo por su alta producción de crudo, y con esto evitar las pérdidas económicas para la empresa y con ello poder adquirir el personal adecuado para los cargos.

6. Para mejorar los procesos se recomienda actualizar e identificar la cantidad de vacantes y posibles modificaciones de cargos y actividades que desempeñen los colaboradores que aún permanecen en la empresa.

7. La actualización anual de los descriptivos de cargos de la empresa, permitirá tener información fidedigna debido a que en muchas ocasiones las actividades o responsabilidades cambian.

8. Es recomendable dar a conocer a todos los colabores el plan de capacitación anual al igual que receptar las necesidades de cada cargo y luego de un análisis estructurar las necesidades principales y más necesarias para diseñar la respectiva planificación.

9. Organizar encuentros periódicos con cada grupo de trabajo, es decir en su propio departamento para identificar las posibles fallas que pueden estar ocasionando retrasos a la hora de realizar el trabajo o algún desacuerdo que afecte a los resultados, es bueno lograr un buen ambiente de trabajo para que cada colaborador sienta que lo que hace o piensa es tomado en cuenta.

10. Se recomienda comunicar periódicamente a través de reuniones con todos los colaboradores de los diferentes campos y oficinas el estado actual de la empresa al igual que los últimos acontecimientos relacionados con la productividad de la organización, esto ayudará a que todos tengan un conocimiento amplio de la situación económica y la estabilidad de la empresa, ya que con las nuevas leyes del Estado la empresa ha pasado por grandes cambios.

REFERENCIAS

1. Alles, M. (2004). Desempeño por competencias . En M. Alles, *Desempeño por competencias* (págs. 15, 16). Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.

2. Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (7ma Edición ed.). México D.F.

3. Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (3ra Edición ed.). México D.F.: Mc Graw Hill.

4. David, F. R. (2010). *Conceptos de administración estratégica.* México: Pearson.

5. Delgado, D. (2010). Modelo de Gestión por Competencias. *Fundación Iberoamericana del Conocimiento*, 4.

6. Gómez, C., & Mendoza, L. (2013). *Modelo de gestión por competencias para la empresa ACMED.* Cartagena.

7. Grupo Synergy. (Septiembre de 2014). Obtenido de Historia: http://www.petrobell.com.ec/es/historia#

8. Hernández Bernal, X. (2013). Diccionario de Competencias. *Difementes*.

9. Molina G., R., Argotte, L. P., Jácome, N. E., & Domínguez, M. C. (Enero - Marzo de 2006). Modelo de gestión por competencias: Conceptos Básicos. 2.

10. Molina, J. (10 de Mayo de 2012). *Wikilibro*. Recuperado el 15 de Marzo de 2015, de Conceptos, principios y objetivos de un Modelo de Gestión por Competencias en Recursos humanos: http://www.eoi.es/wiki/index.php/Conceptos,_principios_y_objetivos_de_un_Modelo_de_Gesti%C3%B3n_por_Competencias_en_Recursos_humanos

11. Muñoz, J. (2007). *Diseño de un modelo de gestión por competencias en ciudad comercial el bosque.* Quito.

12. Rodríguez, L. (23 de Mayo de 2012). *Facultad de Ciencias Económicas y de Administración Universidad de la República.* Recuperado el 18 de Marzo de 2015, de La Gestión de Recursos Humanos por Competencias: http://www.ccee.edu.uy/ensenian/catadmper/materiales/Gestion_por_Competencias.pdf

13. Thompson, I. (Julio de 2009). *Promonegocios.net*. Recuperado el 25 de Febrero de 2015,

    de http://www.esic.edu/documentos/eriete/profesores/121105_183228.pdf