

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**Trabajo de Investigación previo a la obtención del Título de
Ingeniera de Empresas**

**TEMA: “El Clima laboral y su incidencia en el Proceso
Productivo en la empresa AREASURVEY S.A. de la
ciudad de Lago Agrio”**

Autora: Leonela Maricruz Armas Reinoso

Tutor: Ing. MBA. Fernando Silva

AMBATO – ECUADOR

Septiembre 2014



APROBACIÓN DEL TUTOR

Ing. MBA Fernando Silva

CERTIFICA:

Que, en mi calidad de Tutor del Trabajo de Graduación sobre el tema **“El Clima laboral y su incidencia en el Proceso Productivo en la empresa AREASURVEY S.A. de la ciudad de Lago Agrio”**, desarrollado por Leonela Maricruz Armas Reinoso, estudiante de la carrera de Ingeniería en Empresas, considero que dicho Trabajo de Graduación reúne los requisitos tanto técnicos como científicos y corresponde a las normas establecidas en el Reglamento de Graduación de Pregrado, modalidad de Tesis de la Universidad Técnica de Ambato y en el normativo para la presentación de Trabajos de Graduación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

Por lo tanto, autorizó la presentación del mismo ante el organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por la Comisión de Calificador designada por el H. Consejo Directivo.

Ambato, 30 de abril del 2014

Ing. MBA Fernando Silva

AUTORÍA DE LA TESIS

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Leonela Maricruz Armas Reinoso, con C.I.070440877-2, tengo a bien indicar que los criterios emitidos en el Trabajo de Graduación: “El Clima laboral y su incidencia en el Proceso Productivo en la empresa AREASURVEY S.A. de la ciudad de Lago Agrio”, es original, legítimo y personal, en tal virtud la responsabilidad del contenido de esta Investigación, para efectos legales y académicos son de exclusiva responsabilidad del autor (a) y el patrimonio intelectual de la misma a la Universidad Técnica de Ambato; por lo que autorizo a la Biblioteca de la Facultad de Ciencias Administrativas para que haga de esta tesis un documento disponible para su lectura y publicación según las Normas de la Universidad.

Ambato, 30 de abril del 2014

Leonela Maricruz Armas Reinoso

C.I. 070440877-2

AUTORA

APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE GRADO

El Tribunal de Grado, aprueba el Trabajo de Graduación, sobre el tema: “El Clima laboral y su incidencia en el Proceso Productivo en la empresa AREASURVEY S.A. de la ciudad de Lago Agrio”, elaborado por Leonela Maricruz Armas Reinoso, estudiante de la carrera de Organización de Empresas, el mismo que guarda conformidad con las disposiciones reglamentarias emitidas por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato, 30 de abril del 2014

Para constancia firman

Ing. Jorge Jordán

CALIFICADOR

Ing. Santiago Peñaherrera

CALIFICADOR

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de esta tesis o parte de ella un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la institución. Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi tesis, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta tesis, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autora.

Autora

Leonela Maricruz Armas Reinoso

DEDICATORIA

En primer lugar a Dios por permitirme culminar una meta en mi vida profesional.

A mis padres Margarita y Salomón, a mis hermanos, Salomé y Adrián, y a un ser muy especial que está en el cielo, quienes han sido mi apoyo, mi fuerza e inspiración en todo momento y mi guía para lograr cada uno de mis anhelos.

Leonela Maricruz Armas Reinoso

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Técnica de Ambato, por abrir las puertas a los estudiantes y darnos la oportunidad de lograr día a día el conocimiento que nos lleva a la culminación de la carrera profesional.

A los docentes que durante los años que cursé la carrera, supieron conducirme para conocer los aspectos necesarios para mi profesión.

Al Ing. MBA Fernando Silva, tutor de tesis, por su guía en el direccionamiento de tema.

A los funcionarios y empleados de la empresa AREASURVEY S.A. por su apertura y colaboración para la culminación de la investigación.

A todas las personas que de una u otra forma colaboraron para que la investigación se lleve a cabo con éxito.

Leonela Maricruz Armas Reinoso

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
<i>APROBACIÓN DEL TUTOR.....</i>	<i>ii</i>
<i>AUTORÍA DE LA TESIS</i>	<i>iii</i>
<i>DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....</i>	<i>iii</i>
<i>APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE GRADO</i>	<i>iv</i>
<i>DERECHOS DE AUTOR</i>	<i>v</i>
<i>DEDICATORIA</i>	<i>vi</i>
<i>AGRADECIMIENTO</i>	<i>vii</i>
<i>ÍNDICE GENERAL.....</i>	<i>viii</i>
<i>ÍNDICE DE CUADROS</i>	<i>xiii</i>
<i>ÍNDICE DE ANEXOS.....</i>	<i>xviii</i>
<i>RESUMEN EJECUTIVO.....</i>	<i>xix</i>
<i>INTRODUCCIÓN</i>	<i>20</i>
<i>CAPITULO I.....</i>	<i>21</i>
<i>1.EL PROBLEMA.....</i>	<i>21</i>
<i>1.1.Tema.....</i>	<i>21</i>
<i>1.2.Planteamiento del problema.....</i>	<i>21</i>
<i>1.3.Contextualización.....</i>	<i>21</i>
<i>1.3.1.Análisis Crítico</i>	<i>26</i>
<i>1.3.2.Prognosis.....</i>	<i>26</i>
<i>1.3.3.Formulación del problema</i>	<i>27</i>
<i>1.3.4.Interrogantes (subproblemas)</i>	<i>27</i>
<i>1.3.5.Delimitación del objeto de investigación</i>	<i>27</i>
<i>1.3.5.1.Delimitación por contenido.....</i>	<i>27</i>

1.3.5.2.Delimitación Espacial	28
1.3.5.3.Delimitación Temporal.....	28
1.4.Justificación	28
1.5.Objetivos	29
1.5.1.General.....	29
1.5.2.Específicos	29
CAPITULO II.....	30
2. MARCO TEÓRICO.....	30
2.1.Antecedentes investigativos	30
2.2.Fundamentación filosófica.....	32
2.2.1.Fundamentación Ontológica.....	33
2.2.2.Fundamentación Epistemológica.....	33
2.2.3.Fundamentación Axiológica.....	34
2.2.4.Fundamentación metodológica	34
2.3.Fundamentación legal.....	35
2.4.Categorías fundamentales.....	38
2.4.1.Definición de Categorías	42
2.4.1.1.Variable Independiente:.....	42
2.4.1.2.Variable Dependiente.....	52
2.5.Hipótesis.....	62
2.6.Señalamiento de variables.....	62
CAPITULO III.....	63
3. METODOLOGÍA.....	63
3.1.1.Investigación Bibliográfica o Documental	63
3.1.2.Investigación de Campo	63
3.2.Nivel o tipo de investigación	64
3.2.1.Investigación Explorativa	64
3.2.2.Investigación Descriptiva	64
3.3.Población y muestra.....	64
3.4.Operacionalización de variables	66
3.4.1.Variable independiente: Clima Laboral.....	66

3.4.2.Variable dependiente: Procesos productivos	67
3.5.Plan de recolección de información	68
3.6.Plan de procesamiento de la información	68
3.6.1.Revisar la información.....	69
3.6.2.Categorización y tabulación de la información.....	69
3.6.3.Codificación de datos	69
3.6.4.Análisis de datos	69
3.6.5.Interpretación de resultados.....	69
CAPITULO IV	70
4.INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	70
4.1.Análisis de los Resultados	70
4.1.1.Encuesta aplicada a los Empleados de la Institución.....	70
4.2.VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS.....	100
4.2.1.Métodos estadísticos	100
4.2.1.1.Planteamiento de la hipótesis.....	100
4.2.1.2.Determinación del Nivel de Significación de Riesgo	101
4.2.1.3.1.Identificación de las preguntas para comprobar la hipótesis.....	102
4.2.1.3.2.Zona de Aceptación o Rechazo	104
CAPITULO V	106
5.CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	106
5.1.1.CONCLUSIONES	106
5.1.2.RECOMENDACIONES	107
CAPITULO VI	109
6.PROPOSTA	109
6.1.1.DATOS INFORMATIVOS.....	109
6.1.2.ANTECEDENTES DE LA PROPOSTA	110
6.1.3.JUSTIFICACIÓN DE LA PROPOSTA.....	111
6.1.4.OBJETIVOS DE LA PROPOSTA	112
6.1.5.Objetivo General	112
6.1.6.Objetivos Específicos.....	112
6.1.7.ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD DE LA PROPOSTA	112

6.1.8.FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	114
6.1.9.El modelo de Argyris.....	114
6.1.9.1.1.Calidad de vida en el trabajo	114
6.1.10.Surgimiento de la calidad de vida en el trabajo.....	115
6.1.10.1.Criterios para establecer un proyecto de calidad de vida en el trabajo	116
6.1.10.2.Beneficios de la calidad de vida en el trabajo.....	117
6.1.10.3.Limitaciones de los proyectos de calidad de vida en el trabajo	117
6.1.11.Satisfacción en el trabajo.....	117
6.1.12.Motivación, desempeño y satisfacción	118
6.1.13.Medición de la satisfacción del trabajo	119
6.2.METODOLOGÍA DEL MODELO OPERATIVO	119
6.2.1.Diagnóstico de la situación	119
6.2.2.FUERZAS DE PORTER.....	123
6.2.3.ANÁLISIS F.O.D.A.....	126
6.2.4.MATRIZ DE ESTRATEGIAS.....	127
6.2.5.Análisis de estrategias planteadas para Areasurvey S.A.	128
6.2.6.Eliminación de barreras	130
6.2.7.Mapa Estratégico.....	130
6.2.8.Planes de Acción.....	132
6.2.9.Implementación de las estrategias	134
6.2.9.1.Implantación	137
6.2.9.1.1.Identificación.....	137
6.2.9.1.2.Índice o contenido.....	138
6.2.9.1.3.Prólogo	138
6.2.9.1.4.Antecedentes históricos	139
6.2.9.1.5.Base legal	140
6.2.9.1.6.Atribuciones	140
6.2.9.1.7.Estructura Orgánica	140
6.2.9.1.8.Organigrama.....	141
6.2.9.1.9.Misión.....	152
6.2.9.1.10.Funciones	152

6.2.9.1.11.Descripción de puestos.....	155
6.2.9.1.12.Directorío	199
6.2.9.2.CAPACITACIONES	199
6.2.9.2.1.Evaluación	205
6.2.10.Administración de la propuesta	209
6.2.11.Previsión de la Evaluación	209
6.2.12.Resultados Esperados	210
6.2.13.Conclusión final	210
7. BIBLIOGRAFÍA.....	211
8. ANEXOS	216

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág
1. EL PROBLEMA.....	21
2. MARCO TEÓRICO.....	30
3. METODOLOGÍA.....	63
Cuadro N°1. Operacionalización variable independiente	66
Cuadro N° 2. Operacionalización variable dependiente	67
Cuadro N° 3. Plan de recolección de información	68
4. INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	70
Cuadro N° 4: Ambiente laboral de la Empresa	71
Cuadro N° 5: Condiciones físicas adecuadas	73
Cuadro N° 6. Tareas y responsabilidades de acuerdo a la remuneración	75
Cuadro N° 7: Motivado por las funciones que realiza.....	77
Cuadro N° 8: Calificación de liderazgo a los superiores.....	78
Cuadro N° 9: Satisfacción laboral que brinda la Empresa	79
Cuadro N° 10: Equidad en la empresa	80
Cuadro N° 11: Trabajo reconocido en la empresa	81
Cuadro N° 12: Actividades de integración entre personal y directivos.....	82
Cuadro N° 13: Proceso productivo de la Empresa	84
Cuadro N° 14: Capacidad de la producción	86
Cuadro N° 15: Conocimiento de la planificación de la producción	88
Cuadro N° 16. Comunicación con superiores respecto al delineamiento de la Empresa	90
Cuadro N° 17. Control de actividades en el proceso productivo.....	92
Cuadro N° 18. Recibimiento de capacitación sobre las formas de producción	93
Cuadro N° 19. Distribución de las funciones con respecto al proceso productivo	95
Cuadro N° 20. Minimización de las fatigas del personal	97

<i>Cuadro N° 21. Control de desempeño en la producción</i>	<i>99</i>
<i>Cuadro N° 19. Distribución de las funciones con respecto al proceso productivo</i>	<i>102</i>
<i>Cuadro N° 22: Frecuencias Observadas</i>	<i>103</i>
<i>Cuadro N° 23: Datos analizados de la frecuencia.....</i>	<i>104</i>
<i>Cuadro N° 24. Análisis F.O.D.A.....</i>	<i>126</i>
<i>Cuadro N° 25. MATRIZ DE ESTRATEGIAS</i>	<i>127</i>
<i>Cuadro N° 26. Eliminación de barreras.....</i>	<i>130</i>
<i>Cuadro N° 27. Planes de acción</i>	<i>132</i>
<i>Cuadro N° 28. Implementación de las estrategias</i>	<i>134</i>
<i>Cuadro N° 29. Gerencia.....</i>	<i>155</i>
<i>Cuadro N° 30. Jefe de grupo</i>	<i>156</i>
<i>Cuadro N° 31. Administrador de campo</i>	<i>157</i>
<i>Cuadro N° 32. Jefe de RRHH.....</i>	<i>158</i>
<i>Cuadro N° 33. Jefe de Logística.....</i>	<i>159</i>
<i>Cuadro N° 34. Radio Operador</i>	<i>160</i>
<i>Cuadro N° 35. Bodeguero</i>	<i>161</i>
<i>Cuadro N° 36. Jefe de Relaciones Comunitarias</i>	<i>162</i>
<i>Cuadro N° 37. Asistente Relaciones Comunitarias</i>	<i>163</i>
<i>Cuadro N° 38. Administrador de recurso humano.....</i>	<i>164</i>
<i>Cuadro N° 39. Asistente Administrativo</i>	<i>165</i>
<i>Cuadro N° 40. Jefe de Seguridad Industrial</i>	<i>166</i>
<i>Cuadro N° 41. Médico.....</i>	<i>167</i>
<i>Cuadro N° 42. Enfermero.....</i>	<i>168</i>
<i>Cuadro N° 43. Supervisor de seguridad industrial</i>	<i>169</i>
<i>Cuadro N° 44. Auxiliar Seguridad Industrial</i>	<i>170</i>
<i>Cuadro N. 45. Jefe de Control de Calidad.....</i>	<i>171</i>
<i>Cuadro N° 46. Control de calidad campo.....</i>	<i>172</i>
<i>Cuadro N° 47. Jefe de Topografía</i>	<i>173</i>
<i>Cuadro N° 48. Calculista</i>	<i>174</i>
<i>Cuadro N° 49. Dibujante</i>	<i>175</i>
<i>Cuadro N° 50. Operador GPS</i>	<i>176</i>

<i>Cuadro N° 51. Topógrafo</i>	<i>177</i>
<i>Cuadro N° 52. Capataz de Topografía</i>	<i>178</i>
<i>Cuadro N° 53. Cadenero.....</i>	<i>179</i>
<i>Cuadro N° 54. Obrero de topografía.....</i>	<i>180</i>
<i>Cuadro N° 55. Jefe de Perforación</i>	<i>181</i>
<i>Cuadro N° 56. Supervisor de perforación.....</i>	<i>182</i>
<i>Cuadro N° 57. Coordinador de explosivos.....</i>	<i>183</i>
<i>Cuadro N° 58. Controlador de explosivos</i>	<i>184</i>
<i>Cuadro N° 59. Capataz de perforación</i>	<i>185</i>
<i>Cuadro N° 60. Obrero de perforación</i>	<i>186</i>
<i>Cuadro N° 61. Carga pozos</i>	<i>187</i>
<i>Cuadro N° 62. Mecánico de línea.....</i>	<i>188</i>
<i>Cuadro N° 63. Jefe de Registro.....</i>	<i>189</i>
<i>Cuadro N° 64. Carga pozos</i>	<i>190</i>
<i>Cuadro N° 65. Chequeador de línea.....</i>	<i>191</i>
<i>Cuadro N° 66. Capataz de registro</i>	<i>192</i>
<i>Cuadro N° 67. Obrero de registro</i>	<i>193</i>
<i>Cuadro N° 68. Observer</i>	<i>194</i>
<i>Cuadro N° 69. Shooter o disparador</i>	<i>195</i>
<i>Cuadro N° 70. Chequeador de pozos</i>	<i>196</i>
<i>Cuadro N° 71. Capataz de restauración.....</i>	<i>197</i>
<i>Cuadro N° 72. Obrero de restauración</i>	<i>198</i>
<i>Cuadro N° 73. Capacitación de Seguridad Industrial:</i>	<i>201</i>
<i>Cuadro N° 74. Capacitación de departamento médico:.....</i>	<i>202</i>
<i>Cuadro N° 75. Capacitación del departamento Administrativo:.....</i>	<i>203</i>
<i>Cuadro N° 76. Evaluación</i>	<i>205</i>

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	<i>Pág</i>
<i>Gráfico N° 1: Categorización de variable independiente</i>	<i>38</i>
<i>Gráfico N° 2: Categorización de variable dependiente</i>	<i>39</i>
<i>Gráfico N° 3: Subordinación de la variable independiente.....</i>	<i>40</i>
<i>Gráfico N° 4: Subordinación de la variable dependiente</i>	<i>41</i>
<i>Gráfico N° 5: Ambiente laboral de la Empresa</i>	<i>71</i>
<i>Gráfico N° 6: Condiciones físicas adecuadas</i>	<i>73</i>
<i>Gráfico N° 7: Tareas y responsabilidades de acuerdo a la remuneración</i>	<i>75</i>
<i>Gráfico N° 8: Motivado por las funciones que realiza</i>	<i>77</i>
<i>Gráfico N° 9: Calificación de liderazgo a los superiores.....</i>	<i>78</i>
<i>Gráfico N° 10: Satisfacción laboral que brinda la Empresa</i>	<i>79</i>
<i>Gráfico N° 11: Equidad en la empresa</i>	<i>80</i>
<i>Gráfico N° 12: Trabajo reconocido en la empresa</i>	<i>81</i>
<i>Gráfico N° 13: Actividades de integración entre personal y directivos.....</i>	<i>82</i>
<i>Gráfico N° 14: Proceso productivo de la Empresa</i>	<i>84</i>
<i>Gráfico N° 15: Capacidad de la producción</i>	<i>86</i>
<i>Gráfico N° 16: Conocimiento de la planificación de la producción.....</i>	<i>88</i>
<i>Gráfico N° 17. Comunicación con superiores respecto al delineamiento de la Empresa</i>	<i>90</i>
<i>Gráfico N° 18. Control de actividades en el proceso productivo</i>	<i>92</i>

<i>Gráfico N° 19. Recibimiento de capacitación sobre las formas de producción</i>	<i>93</i>
<i>Gráfico N° 20. Distribución de las funciones con respecto al proceso productivo.....</i>	<i>95</i>
<i>Gráfico N° 21. Minimización de las fatigas del personal</i>	<i>97</i>
<i>Gráfico N° 22. Control de desempeño en la producción</i>	<i>99</i>
<i>Gráfico N° 23. CHI cuadrado</i>	<i>105</i>
<i>Gráfico N° 24. El modelo de Argyris.....</i>	<i>114</i>
<i>Gráfico N° 25. FUERZAS DE PORTER</i>	<i>123</i>
<i>Gráfico N° 26. Mapa Estratégico</i>	<i>131</i>
<i>Gráfico N° 27. Organigrama Estructural Campamento.....</i>	<i>142</i>
<i>Gráfico N° 28. Organigrama Funcional Campamento.....</i>	<i>143</i>
<i>Gráfico N° 29. Organigrama Estructural topografía</i>	<i>144</i>
<i>Gráfico N° 30 Organigrama Funcional Topografía</i>	<i>145</i>
<i>Gráfico N° 31. Organigrama Estructural Perforación.....</i>	<i>146</i>
<i>Gráfico N° 32. Organigrama Funcional Perforación</i>	<i>147</i>
<i>Gráfico N° 33 Organigrama Estructural Registro</i>	<i>148</i>
<i>Gráfico N° 34 Organigrama Funcional Registro</i>	<i>149</i>
<i>Gráfico N° 35. Organigrama Estructural Restauración</i>	<i>150</i>
<i>Gráfico N° 36. Organigrama Funcional Restauración</i>	<i>151</i>

ÍNDICE DE ANEXOS

<i>Anexo N° 1. Árbol del Problema</i>	<i>216</i>
<i>Anexo N° 2. Croquis de la ubicación de la empresa</i>	<i>217</i>

RESUMEN EJECUTIVO

La empresa AREASURVEY S.A. de la ciudad de Lago Agrio, es una empresa de servicios petroleros, ubicada en una zona de difícil acceso en el Oriente ecuatoriano, la presencia del personal que labora en ella tiene repercusiones complejas por el hecho de encontrarse aislados de sus familiares.

La investigación se enfoca en identificar cuáles son los elementos importantes para que el clima laboral sea el más adecuado, considerando que éste es el medio ambiente humano y físico, tiene relación con la actitud de los trabajadores.

Con el proceso productivo las empresas logran cumplir sus objetivos, como el posicionamiento en el mercado, afianzarse en un sector en particular o tener también una imagen corporativa a través de sus procesos bien diseñados, que le da percepción e incremento de valor para sus clientes externos e internos.

En concordancia con lo expuesto anteriormente, se obtuvieron datos derivados de las encuestas aplicadas a los clientes internos de la empresa, permitió establecer las debilidades de la misma y proponer la aplicación de estrategias para mitigar de alguna manera la percepción negativa del recurso humano en la organización. Por lo que el tema propuesto conllevó al desarrollo del modelo de Argyris, como una herramienta para el mejoramiento organizacional basado en un cambio a través de estrategias prácticas para la empresa.

PALABRAS CLAVES:

Clima laboral

Proceso productivo

Estrategias

Modelo de Argyris

INTRODUCCIÓN

La investigación se realizó con información obtenida de la empresa AREASURVEY S.A. de la ciudad de Lago Agrio, con el objeto de identificar la relación del clima laboral y el proceso productivo que se lleva a cabo. Se inició el trabajo con la recopilación de información para realizar el esquema detallado por los lineamientos de la Universidad Técnica de Ambato, por ello se desarrolló los siguientes capítulos:

Capítulo 1. Se analiza el problema, contextualizándolo, luego se realizó el análisis crítico, prognosis, formulación del problema, interrogantes (sub problemas), delimitación del objeto de investigación, justificación, objetivo general y específicos.

Capítulo 2. Se compone por el marco teórico, aquí se detalla los antecedentes investigativos, fundamentación filosófica, fundamentación legal, categorías fundamentales, hipótesis, señalamiento de las variables.

Capítulo 3. Se refiere a la Metodología, la misma contiene; modalidad básica de la investigación, nivel o tipo de investigación, población y muestra, Operacionalización de las variables, plan de recolección de información y plan de procesamiento de la información.

Capítulo 4. Contiene el análisis e interpretación de resultados obtenido en la encuesta, esto conlleva a la verificación de la hipótesis a través del Chi cuadrado.

Capítulo 5. Se detallan las conclusiones y recomendaciones

Capítulo 6. Se diseñó la propuesta con el modelo de Argyris, con el análisis del diagnóstico de la situación, la matriz FODA, el mapa de estrategias, el plan de acción, la implementación y la evaluación, con ello se cumple los objetivos planteados en este capítulo.

CAPITULO I

1. EL PROBLEMA

1.1.Tema

El Clima laboral y su incidencia en el Proceso Productivo en la empresa AREASURVEY S.A. de la ciudad de Lago Agrio

1.2.Planteamiento del problema

El inadecuado Clima laboral en la empresa AREASURVEY S.A de la ciudad de Lago Agrio y su incidencia en el proceso productivo.

1.3.Contextualización

Macro

La Agencia Internacional de la Energía (AIE) revisó en alza sus estimaciones de demanda petrolera mundial en 2013 y 2014, al tener en cuenta la recuperación económica en Europa. En su informe mensual sobre el mercado petrolero, la AIE espera ahora un consumo mundial de petróleo de 91 millones de barriles diarios (mbd) este año, lo que representa un crecimiento de 1 mbd o de un 1,1% respecto al anterior. En septiembre, la agencia, que representa los intereses de los países consumidores, esperaba una demanda de 90,9 mbd. Para 2014 espera una demanda de 92,1 mbd, un poco más que lo pronosticado en septiembre (92 mbd).

Los problemas de suministro de gas natural han incrementado la demanda de petróleo para la producción de electricidad en México, en el norte de África y en Oriente Medio. En Japón, la demanda se ha visto sostenida por los cierres de centrales nucleares y por las altas temperaturas, que implican un mayor consumo eléctrico para el aire acondicionado. En cuanto a la oferta petrolera mundial, la AIE destaca que la producción de la OPEP cayó por debajo de los 30 mbd, por primera vez en dos años, a causa de la caída en septiembre de la producción de Libia e Irak.

Fuera de la OPEP, la producción ha seguido aumentando, gracias a la extracción de hidrocarburos de esquisto en América del Norte, la mejora de las relaciones entre Sudán y Sudán del Sur y el inicio de la explotación de un yacimiento gigante en Kazajistán.

www.elmundo.com.ve/noticias/petroleo/industria/la-aie-revisa-al-alza-la-prevision-de-demanda-petr.aspx

Meso

La exploración petrolera en el Ecuador tuvo su primer comienzo en la Región Litoral, con el descubrimiento de importantes cantidades de reservas petroleras, comprobado con la perforación del pozo exploratorio Ancón –1 en el año 1911, el cual arrojó crudo de 32 °API, desde esta fecha inicia la explotación de petróleo en el Ecuador.

La principal tecnología para el descubrimiento de campos petroleros ha sido sin lugar a dudas la Sísmica 2D y actualmente la Sísmica 3D, herramienta poderosa que ha permitido conocer la profundidad, forma, tamaño y las interrelaciones de los niveles reservorios existentes en una Cuenca Sedimentaria Oriental Ecuatoriana. Con ayuda de otras técnicas, se ha podido definir las características geológicas, geofísicas y de reservorios, y las condiciones favorables como desfavorables para el entrapamiento de petróleo, en rocas de edad Cretácica generadas en el antiguo mar que estuvo presente hace muchos millones de años atrás en estas regiones.

En el Ecuador, el entorno petrolero entre 1990 y 2009, estuvo caracterizado por alzas y descensos del precio del crudo en diferentes períodos, dentro de un mercado que respondía en parte a los fundamentos económicos de la oferta y la demanda, y adicionalmente a razones geopolíticas, fluctuaciones del dólar, fenómenos climáticos y factores especulativos. En los años noventa, la Guerra del Golfo en un principio elevó el precio hasta 33 dólares el barril, posteriormente la falta de cohesión de la OPEP, y, luego, el conflicto entre México, Arabia Saudita y Venezuela, que deseaban mayor participación en el mercado petrolero, hizo que la OPEP en su reunión de Yakarta, Indonesia, realizada en 1997, eleve la producción causando efectos imprevistos sobre los países miembros de la Organización. Esto produjo el desplome de los precios, hasta los 10 dólares por barril, a fines de 1998. Esto se agravó cuando Irak volvió a poner su producción en el mercado y se hizo presente la crisis asiática.

Debido a esto, desde 1999 la OPEP enfrentó sus diferencias internas y empezó a cosechar los resultados de un mayor cumplimiento y fuerza en los acuerdos pactados hasta el 2003; cuando los precios se ubicaron en una franja de entre 20 y 30 dólares el barril. En los años siguientes, los precios sobrepasaron la barrera de los 40 dólares, debido en primer lugar, a la guerra de Irak y, en segundo lugar, a una mayor demanda por parte de países como China, India, Japón y EE.UU.⁹. Demanda que no podía ser abastecida en su totalidad por no existir, de una parte, una fuente estable y abundante de suministros en los países NO OPEP y, de otra parte, la reticencia de las naciones miembros de la OPEP de elevar su producción para conservar el equilibrio conseguido

del balance mundial. A lo anterior se sumó el hecho de que las refinerías no habían podido ser modernizadas ni se habían construido otras que abastezcan de suficiente combustibles con las especificaciones medioambientales exigidas desde esa época.

Desde el 2004, los precios aumentaron por los efectos de: los huracanes (como el Katrina) en las instalaciones petroleras; el crecimiento en la economía de los países emergentes y en los industrializados, y, particularmente, por el auge de la industria de la construcción (que terminó por convertirse en una burbuja especulativa, que al reventar hizo que los inversionistas vuelquen su interés a commodities como el oro y el petróleo, causando una sobre demanda artificial que hizo subir el precio a un máximo de 147.27 dólares por barril en julio de 2008). Pero, a partir de agosto de 2008, la toma de ganancias en las transacciones de los commodities y la franca aparición de la crisis económica y financiera en los países industrializados, ocasionaron una caída pronunciada en la demanda de energía, llevando el precio del crudo a un mínimo de 32.4 dólares por barril en diciembre de 2008. Debido a esto, la OPEP resolvió, en sus reuniones de octubre y diciembre de 2008, bajar la producción, sumando un recorte total de 4.2 millones de barriles. Estas medidas del organismo y las adoptadas por los países consumidores para resolver sus crisis han hecho que la cotización del petróleo se vaya recuperando paulatinamente, hasta situarse a partir de junio de 2009 entre 70 y 80 dólares el barril y terminar el año con un promedio de 62 dólares por barril. **(Banco Central del Ecuador 2010).**

De acuerdo a la información proporcionada por las estadísticas elaboradas por EP Petroecuador, en el segundo trimestre de 2011, la producción nacional de petróleo crudo, por campos, se incrementó en 1.4% (datos originales, es decir, no corregido el comportamiento estacional), respecto al primer trimestre de 2011; el nivel de producción pasó de 45.32 a 45.95 millones de barriles. En ese contexto, la producción de las empresas petroleras privadas presentó una reducción de -1.2%, desempeño negativo que fue compensado por el incremento de 2.5% en la producción de campos a cargo de las estatales EP Petroecuador y Petroamazonas EP. **(Banco Central del Ecuador 2011).**

Micro

El área petrolera Lago Agrio cuenta con el campo del mismo nombre y Guanta-Dureno, este último, desarrollado por Petroproducción. En Lago Agrio se han perforado 45 pozos y están en producción 21 de donde se sacan 5 444 barriles diarios; las reservas probadas ascienden a 182,7 millones. La calidad del crudo es la mejor de todas las estructuras: 29,30 grados. En Guanta-Dureno producen 11 pozos con reservas probadas de 51,7 millones y 4 424 barriles diarios de crudo de 28,30 grados API. En Culebra-Yulebra están el campo Culebra, que con seis pozos, produce 3 152 barriles diarios; Yuca bombea 7 124 barriles de seis pozos en producción, cuyas reservas probadas ascienden a 93,4 millones de barriles de crudo de 22,19 grados API; Yulebra, de un pozo, extrae 2 843 barriles; y Anaconda, en cuatro pozos, produce 1 337 barriles, las reservas probadas son de 43,6 millones de barriles.(TH).

ww.explored.com.ec/noticias-ecuador/areas-petroleras-con-155-pozos-en-plena-produccion-160502.html

La empresa Petroamazonas, para el año 2012 expuso a representantes de 31 empresas públicas y privadas, nacionales y extranjeras, operadoras y de servicios, información técnica, legal y económica sobre 16 campos operados por la entidad pública y que fueron seleccionados para este proceso.

Petroamazonas (cliente Areasurvey S.A.) plantea a estas empresas la firma de un contrato de servicios integrados con financiamiento para la ejecución de actividades de optimización, recuperación secundaria y recuperación mejorada enfocadas a incrementar la producción de petróleo y el nivel de reservas existentes en estos 16 campos. Las empresas contratistas recibirán una tarifa por cada barril incremental de producción.

La información relativa a los campos Lago Agrio y Palo Azul I y II, sobre la línea sísmica de estos campos, la evaluación petrofísica, los pozos de inyección existentes, su

producción activa y sus reservas. Las empresas deben realizar Proyectos de Recuperación Secundaria y Mejorada, es decir, proyectos para mayor recuperación de petróleo a través de inyección de agua o la utilización de otros sistemas, entre otra información de relevancia.

<http://www.andes.info.ec/es/economia/estatal-petroamazonas-ofrece-oportunidades-negocio-empresas-incrementar-produccion>

1.3.1. Análisis Crítico

El inadecuado clima laboral que se produce en la empresa AREASURVEY S.A., se refleja por la insuficiente motivación que se brinda al personal, esto ocasiona un bajo desempeño laboral, otra de las causas del problema es el deficiente sistema de gestión, por parte de la alta dirección que ocasiona inadecuados procedimientos de trabajo, lo que a su vez afecta en los procesos productivos de la empresa, existe una deficiente política interna que tiene un efecto negativo porque los incentivos son débiles.

Si se considera mejorar el clima laboral, la empresa realizará una gestión más eficiente en sus procesos productivos.

1.3.2. Prognosis

Al no dar solución al clima laboral, los empleados y trabajadores se desmotivarán no existiendo un entorno adecuado para que desempeñen su trabajo de manera correcta, esto conlleva a la pérdida de interés en su trabajo y se afectará la rentabilidad de la empresa. El ambiente negativo que produce un clima laboral inadecuado repercute en la actitud de los trabajadores, por lo que su rendimiento es menor, los altos directivos deben considerar el análisis de este punto debido a que los empleados piensan en desertar y las repercusiones existen en los costos de contratación de nuevo personal y en la inducción que esto conlleva. Si la empresa no planifica las actividades para el desarrollo del personal, cada empleado trabajará sin una meta u objetivo común, lo cual

afectará en sus funciones, pues en el proceso productivo participarán trabajadores y empleados sin optimismo y en un ambiente laboral inadecuado, esto puede ocasionar una pérdida mayor a la empresa, pues sus réditos disminuirán por el bajo desempeño del personal, produciéndose en un futuro cercano el problema de la alta rotación de personal por la deserción de trabajadores. La empresa se afectará al incrementar sus costos de operación y consecuentemente sus gastos aumentarán.

1.3.3. Formulación del problema

¿De qué forma incide el clima laboral en los procesos productivos de la empresa AREASURVEY S.A., de la ciudad de Lago Agrio?

1.3.4. Interrogantes (subproblemas)

¿Cómo es el clima laboral en el que se desempeña el personal de la empresa AREASURVEY S.A.?

¿Qué características existen en los procesos productivos de la empresa AREASURVEY S.A.?

¿Cuáles serán las alternativas de solución se pueden diseñar para solucionar el problema?

1.3.5. Delimitación del objeto de investigación

1.3.5.1. Delimitación por contenido

CAMPO: Dirección empresarial

ÁREA: Clima Laboral

ASPECTO: Proceso Productivo

1.3.5.2.Delimitación Espacial

La presente investigación se realizó en la empresa AREASURVEY S.A. ubicada en la parroquia Pacayacu de la ciudad de Lago Agrio.

1.3.5.3.Delimitación Temporal

La presente investigación se efectuó durante el periodo 2013-2014.

1.4.Justificación

El Clima Laboral es el medio en el que se desenvuelve el personal, la calidad del clima influye de manera directa en el bienestar de los empleados o trabajadores, por ello, una de las funciones de los directivos, es preocuparse de mejorar la calidad del ambiente, para evitar conflictos, malestar y evitar un bajo desempeño laboral. El tema es importante porque contribuye a mejorar las relaciones del personal, con la comunicación vertical y horizontal de la estructura organizacional, con ello el manejo social de los directivos mejorará.

Esta investigación es factible, por el apoyo de las personas involucradas en el estudio, por la cercanía de la actividad diaria por parte de la investigadora y porque el Gerente y Directivos de la empresa están dispuestos a utilizar este trabajo como direccionamiento para mejorar las relaciones con un sistema de gestión más adecuado.

La importancia del tema implica un compromiso de parte de los directivos de la empresa al analizar si realmente el interés común es el de contar con una planta motivada, las acciones que se lleven a cabo con la propuesta que este trabajo de investigación contiene, proporcionará a los altos directivos y a los mandos medios las herramientas necesarias para que se considere la opinión del sentir de los trabajadores de la empresa y que sean parte del mejoramiento a través de programas que permitan un clima agradable donde desarrollar sus actividades.

1.5.Objetivos

1.5.1. General

Determinar cómo el Clima Laboral incide en el proceso productivo de la empresa AREASURVEY S.A

1.5.2. Específicos

- Diagnosticar un levantamiento de la información, respecto al clima laboral actual de la empresa AREASURVEY S.A
- Identificar cuál es el entorno laboral en el que se desempeña el personal de la empresa AREASURVEY S.A.
- Proponer el desarrollo del modelo Argyris como alternativa de solución para mejorar el clima laboral y lograr un mejor desempeño en la producción.

CAPITULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes investigativos

Temas relacionados al trabajo de investigación propuesto se encuentran en la Universidad Técnica de Ambato, a través de su repositorio. El desarrollado por la autora **Rivera Bastidas, Fernanda Daniela (2012)**, con el tema “El Clima Laboral y el Desarrollo Organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Píllaro”, en su resumen describe:

En el Ecuador a partir de octubre de 2008 entra en vigencia la nueva Constitución de la República del Ecuador adoptando los Municipios el nombre de Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD), los mismos que se regirán bajo la Ley Organiza de Régimen Municipal, hasta cuando ésta sea reformada conforme a las nuevas disposiciones de la Constitución vigente, a partir de esto los procesos que se generan en las instituciones públicas, requieren de una atmósfera tranquila, ordenada y agradable, que mejore el servicio hacia la comunidad y satisfacción del servidor público. El clima laboral es un tema de gran importancia hoy en día para todas las organizaciones y en especial para los

Gobiernos Autónomos Descentralizados, los cuales a través del Gobierno Ecuatoriano buscan un continuo mejoramiento del ambiente de trabajo para todos sus colaboradores, con el fin de mejorar sus servicios sin descuidar al recurso humano, debido a que la relación entre el personal, la comunidad y la institución pueden ser un vínculo o un obstáculo para el desarrollo de la Institución y del recurso humano. El Desarrollo Organizacional se ha constituido en el instrumento por excelencia para el cambio, en busca del logro de una mayor eficiencia organizacional, condición indispensable en el mundo actual, es por esto que los Gobiernos Autónomos Descentralizados de todo el Ecuador están en continua mejora de su estructura organizacional, a través de estrategias educativas. El Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Píllaro busca tener un adecuado clima laboral, considerando al recurso humano como el factor más importante de la institución, a través de un desarrollo organizacional porque el recurso humano es decisivo para el éxito o fracaso de cualquier organización. En consecuencia, su manejo es clave para el éxito empresarial y organizacional en general.

Con respecto a otro tema de la autora **Carrasco, Soria Silvia Elizabeth (2013)**, sobre “El Clima Organizacional y su afectación en el nivel de desempeño laboral de los funcionarios del Gobierno Parroquial de Huachi Grande del cantón Ambato” “indica en el siguiente resumen lo siguiente:

A continuación se presenta un análisis entre la relación que tiene el clima organizacional sobre el desempeño laboral de los funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Huachi Grande. Al percibir la importancia del clima organizacional permite obtener una comprensión fundamental de la dinámica interna de las organizaciones. La percepción del clima resulta determinante para la satisfacción con el trabajo, el desempeño y la productividad. Un clima positivo propicia una mayor motivación y por tanto un mayor desempeño por parte de los trabajadores, el mismo que si es adecuado provocará un aumento del compromiso y de lealtad hacia la institución. La implantación de un plan de capacitación pretende por lo tanto crear en los funcionarios del GAD parroquial un sentido de compromiso en un nivel muy alto para que por medio de este se genere un mejor clima dentro del lugar de trabajo dando

como resultado un excelente nivel de desempeño laboral que contribuye al desarrollo de la Parroquia.

Se observa en los dos temas desarrollados, la importancia del Clima Organizacional a través del mejoramiento de las relaciones personales y de motivación con lo cual se logrará mejorarla productividad de la empresa.

2.2.Fundamentación filosófica

Según las autoras González & Ángeles (2006:30), indican que el paradigma crítico propositivo se basa en la tentativa de aproximación a su objeto de estudio, el investigador se vale de un paradigma, es decir de un conjunto de creencias, visiones del mundo o formas de trabajar que son reconocidas por la comunidad científica. Según Tomas Kuhn, se tienen dos tipos de paradigmas principales, a saber: el paradigma cuantitativo y el paradigma cualitativo (Kuhn, 1987).

El paradigma cuantitativo se basa en el método de Francis Bacon, en la matemática de René Descartes y de Galileo Galilei, en el método experimental de Blaise Pascal y la física de Isaac Newton, así como en la visión de los materialistas del siglo XVIII. El paradigma cuantitativo es una realidad construida y compuesta de causas y efectos, para predecir y controlar eventos, comportamientos u otros hechos, donde el científico debe cuantificar las causas-y los efectos, y con la intención de maximizar la objetividad de los datos y de los resultados, aísla o separa los datos de su contexto (Chizzotti, 1991).

Por otra parte, el paradigma cualitativo tiene su origen en el siglo XIX, en Alemania. Donde algunos académicos, insatisfechos con el uso de métodos naturalísticos en las ciencias sociales, proponen un abordaje holístico para el estudio de los fenómenos sociales. En el paradigma cualitativo, la realidad es construida a partir del cuadro referencial de los propios sujetos de estudio, y corresponde al investigador descifrar el significado de la información obtenida y describir los comportamientos (Minayo y Sánchez, 1992).

Con este criterio científico, en la investigación se utilizará el paradigma crítico-propositivo, porque nos permite conocer el problema tanto teórico como práctico para de esa manera poder determinar cada una de las causas y los efectos del problema planteado en la investigación.

2.2.1. Fundamentación Ontológica

Los autores Bolívar, Adriana & D. de Erlich, Frances (2007:43), exponen sobre la fundamentación ontológica lo siguiente:

“Con esta expresión nos referimos a un proceso teórico cuya meta es la de determinar, desde una perspectiva de máxima universalidad, los principios que corresponden y hacen posible un determinado objeto de estudio. Los filósofos llaman a esta dimensión de su oficio ontología unificando de esta manera la reflexión ontológica, es decir, el estudio que muestra la universalidad máxima de la cosa, con la búsqueda de los primeros principios (aspecto protológico de la investigación) que constituyen las condiciones de posibilidad de la universalidad constatada previamente en el nivel ontológico”

Por tanto, la investigación se basará en la utilización de esta teoría para mostrar la universalidad que se le atribuye a la dirección empresarial, para luego proceder a su fundamentación protológica, el enfoque que se utilizará será la reflexión.

2.2.2. Fundamentación Epistemológica

Según la autora Escribano (2004:25), la epistemología se refiere:

“El término epistemológico significa por su origen: teoría, estudio del conocimiento, ciencia de la ciencia. Según Bunge (1985) la epistemología estudia la investigación científica y su producto, el conocimiento científico.”

Por ello, esta investigación se referirá al conocimiento científico, que se basa en la aplicación de la teoría con las conceptualizaciones definidas por las variables de investigación y su relación entre causa-efecto.

2.2.3. Fundamentación Axiológica

Según las autoras Brenes, Eugenia & Porras, Martha (2007: 306)

“La Axiología es una disciplina filosófica colocada por unos en la metafísica, porque los valores son referidos al ser, por otros, en la Ética, porque se ocupa exclusivamente de los valores éticos; en la estética por algunos, porque la valoración y juicios axiológicos siguen pautas muy parecidas a la captación de la belleza.”

Esta investigación, por tanto, se fundamenta en el uso de valores y principios respecto al tema planteado.

2.2.4. Fundamentación metodológica

Según Rendón (2005:45) *“La fundamentación de una disciplina abarca diversos aspectos que no muchas veces se aprecian. Se debe realizar una fundamentación filosófica, una fundamentación lógica, una fundamentación metodológica, una fundamentación del cuerpo teórico y una fundamentación extrateórica. Esto no quiere decir que se trata de pasos que se deben realizar con una secuencia determinada, sino de aspectos de un todo que se complementan e interrelacionan, y que dependen unos de otros; se puede decir que si se realizan unos se estarán realizando los otros”.*

La metodología que se utilizará en la presente investigación, facilitará la participación de los empleados, directivos de la empresa, con la aplicación de los pasos a seguir se desarrollará el procedimiento metodológico para lograr los objetivos de esta investigación.

2.3.Fundamentación legal

La presente investigación se ampara en la Constitución de la República del Ecuador, aprobada por la Asamblea Nacional Constituyente en el año 2008.

Título VI

Régimen de Desarrollo

Capítulo V Sectores Estratégicos, servicios y empresas públicas

Art. 313.- El Estado se reserva el derecho de administrar, regular, controlar y gestionar los sectores estratégicos, de conformidad con los principios de sostenibilidad ambiental, precaución, prevención y eficiencia.

Los sectores estratégicos, de decisión y control exclusivo del Estado, son aquellos que por su trascendencia y magnitud tienen decisiva influencia económica, social, política o ambiental, y deberán orientarse al pleno desarrollo de los derechos y al interés social.

Se consideran sectores estratégicos la energía en todas sus formas, las telecomunicaciones, los recursos naturales no renovables, el transporte y la refinación de hidrocarburos, la biodiversidad y el patrimonio genético, el espectro radioeléctrico, el agua, y los demás que determine la ley.

Se considera además el artículo que se encuentra en el Capítulo sexto, Trabajo y Producción, Sección Cuarta, Democratización de los factores de producción:

Art. 334.- El Estado promoverá el acceso equitativo a los factores de producción, para lo cual le corresponderá:

1. Evitar la concentración o acaparamiento de factores y recursos productivos, promover su redistribución y eliminar privilegios o desigualdades en el acceso a ellos.
4. Desarrollar políticas de fomento a la producción nacional en todos los sectores, en especial para garantizar la soberanía alimentaria y la soberanía energética, generar empleo y valor agregado.

La investigación además se encuentra enmarcada en la Ley de Hidrocarburos, por la naturaleza de la empresa motivo de estudio.

Ley de Hidrocarburos

Capítulo I. Disposiciones Fundamentales

Art. 1.- Los yacimientos de hidrocarburos y sustancias que los acompañan, en cualquier estado físico en que se encuentren situados en el territorio nacional, incluyendo las zonas cubiertas por las aguas del mar territorial, pertenecen al patrimonio inalienable e imprescriptible del Estado. Y su explotación se ceñirá a los lineamientos del desarrollo sustentable y de la protección y conservación del medio ambiente.

Art. 1-A.- En todas las actividades de hidrocarburos, prohíbanse prácticas o regulaciones que impidan o distorsionen la libre competencia, por parte del sector privado o público. Prohíbanse también prácticas o acciones que pretendan el desabastecimiento deliberado del mercado interno de hidrocarburos

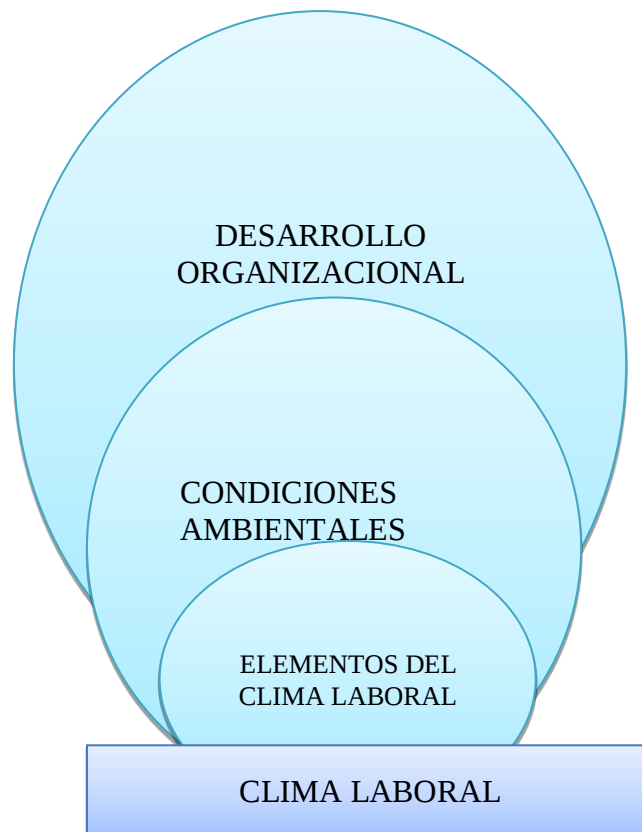
Art. 2.- El Estado explorará y explotará los yacimientos señalados en el artículo anterior en forma directa a través de las Empresas Públicas de Hidrocarburos. De manera excepcional podrá delegar el ejercicio de estas actividades a empresas nacionales o extranjeras, de probada experiencia y capacidad técnica y económica, para lo cual la Secretaría de Hidrocarburos podrá celebrar contratos de asociación, de participación, de prestación de servicios para exploración y explotación de hidrocarburos o mediante otras formas contractuales de delegación vigentes en la legislación ecuatoriana. También se podrá constituir compañías de economía mixta con empresas nacionales y extranjeras de reconocida competencia legalmente establecidas en el País. Son contratos de exploración y explotación de campos marginales aquéllos celebrados por el Estado por intermedio de la Secretaría de Hidrocarburos, mediante los cuales se delega a la contratista con sujeción al numeral primero del artículo 46 de la Constitución Política de la República, la facultad de exploración y explotación adicional en los campos de producción marginal actualmente explotados por Petroproducción, realizando todas las inversiones requeridas para la exploración y explotación adicional.

Son campos marginales aquéllos de baja prioridad operacional o económica considerados así, por encontrarse lejanos a la infraestructura de Petroecuador, por contener crudo de baja gravedad (crudo pesado), o por necesitar técnicas de recuperación excesivamente costosas, calificados como tales por la Secretaría de Hidrocarburos, siempre y cuando dicha explotación y exploración adicional signifique mayor eficiencia técnica y económica en beneficio de los intereses del Estado. Estos campos no podrán representar más del 1% de la producción nacional y se sujetarán a los cánones internacionales de conservación de reservas. La adjudicación de estos contratos será realizada por el Comité Especial previsto en el artículo 19 y mediante concursos abiertos dando prioridad a la participación de empresas nacionales del sector hidrocarburífero, por sí solas o asociadas.

2.4.Categorías fundamentales

Variable Independiente: **Clima Laboral**

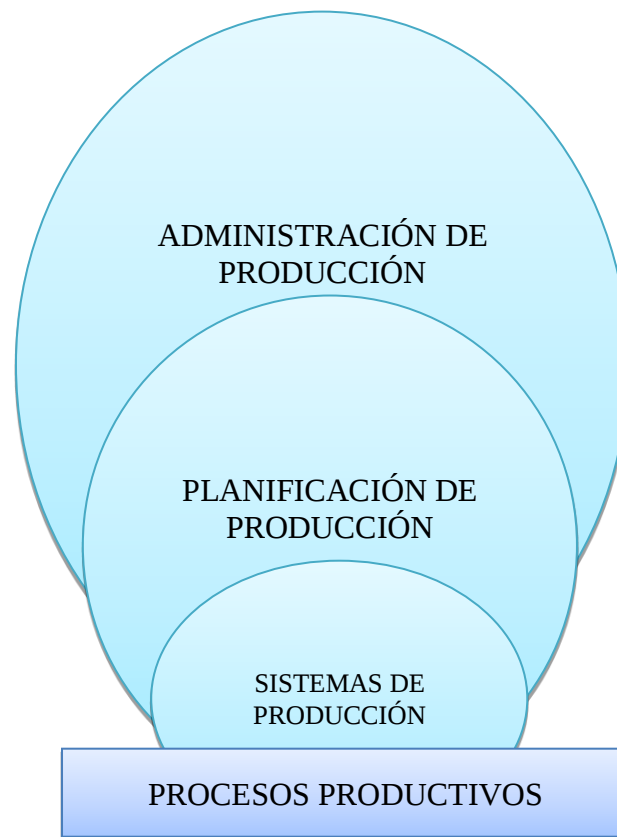
Gráfico N° 1: Categorización de variable independiente



Elaborado por: Leonela Armas

Variable dependiente: **Procesos Productivos**

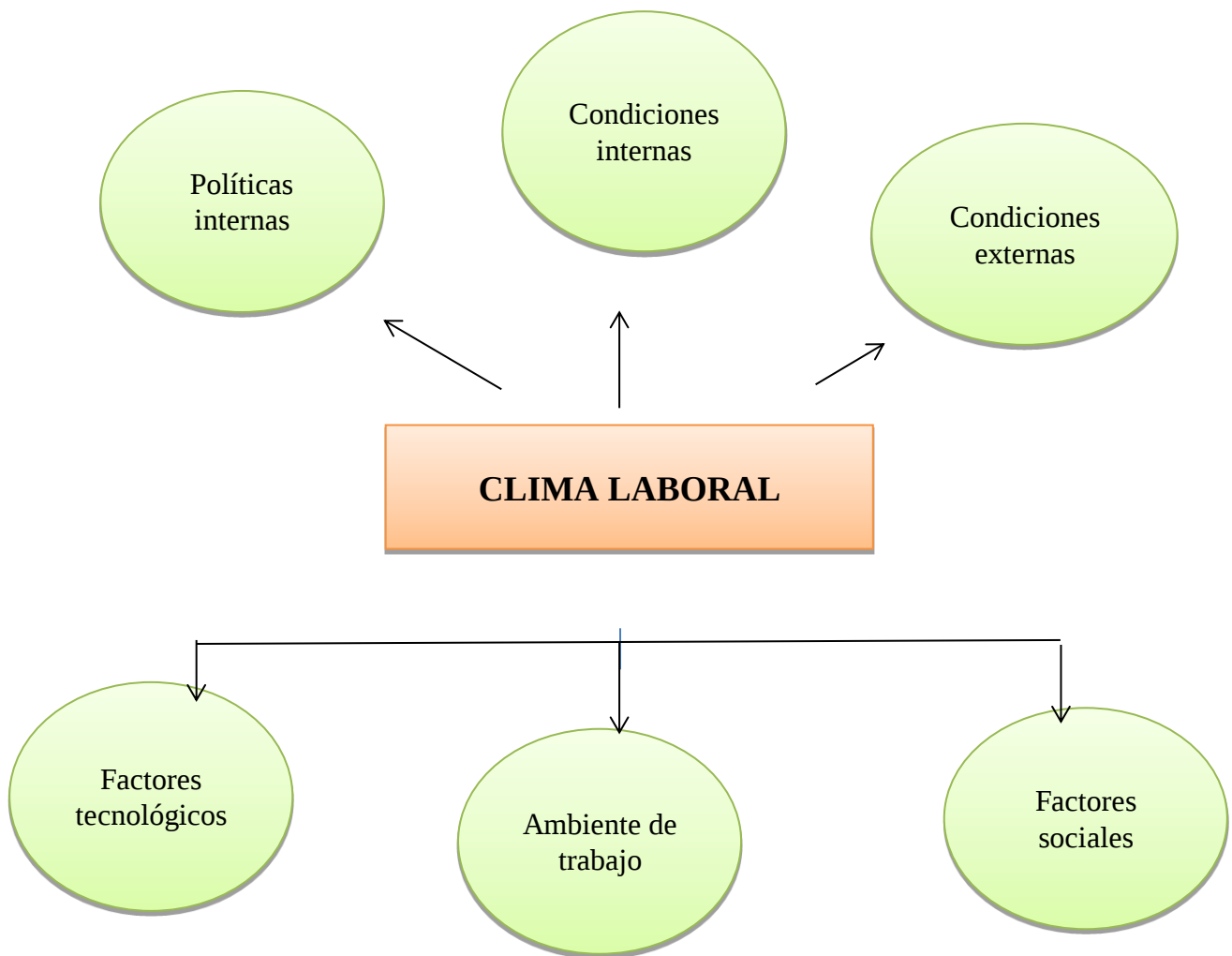
Gráfico N° 2: Categorización de variable dependiente



Elaborado por: Leonela Armas

Subordinación de la variable independiente

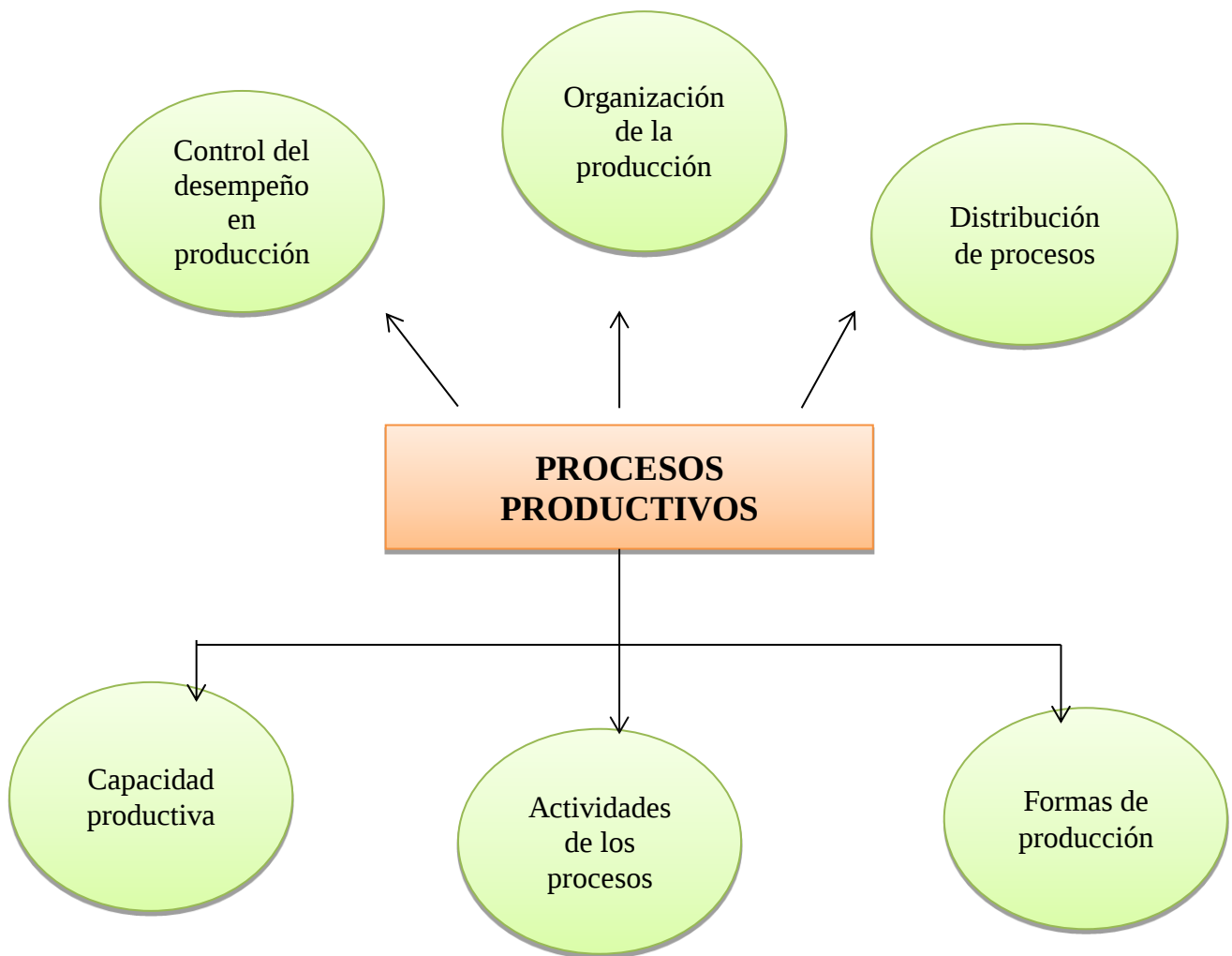
Gráfico N° 3: Subordinación de la variable independiente



Elaborado por: Leonela Armas
Fuente: Bibliográfica

Subordinación de la variable dependiente

Gráfico N° 4: Subordinación de la variable dependiente



Elaborado por: Leonela Armas
Fuente: Bibliográfica

2.4.1. Definición de Categorías

2.4.1.1.Variable Independiente:

- **Desarrollo organizacional**

Para **Garzón. (2005, Pág. 30)**. En su contexto define:

Sobre el desarrollo organizacional se encontró que tiene diferentes significados para diferentes personas. No existe una definición que complazca a todos; diversos autores y profesionales han presentado variadas definiciones, algunas idénticas otras muy distintas. Gran parte de esas diferencias se deben al hecho de que se incluyen en la definición conceptos operacionales sobre la forma de construir el desarrollo organizacional, y, por tanto, tales definiciones reflejan más la filosofía del trabajo, o la concepción operacional del especialista, de lo que es en esencia una definición.

Se tiene que, según Beckard (1988), desde 1969 se define el desarrollo organizacional como "un esfuerzo planeado que abarca toda la organización, administrado desde arriba, para aumentar la eficacia y la salud de la organización, a través de intervenciones planeadas en los procesos organizacionales, usando conocimientos de la ciencia del comportamiento".

Para Bennis (1973, p. 11), también desde 1969, el desarrollo organizacional es una estrategia educativa, adoptada para lograr un cambio planeado de la organización y una respuesta al cambio; una compleja estrategia educacional con el fin de cambiar la organización, de modo que estas puedan adaptarse mejor a nuevas tecnologías, nuevos mercados y nuevos desafíos y al aturdidor ritmo de los propios cambios.

Según Rafael. (2002, Pág 4). Define:

Es un esfuerzo libre e incesante de la gerencia que se vale de todos los recursos de la organización con especialidad el recurso humano a fin de hacer creíble, sostenible y

funcional a la organización en el tiempo; dinamiza los procesos, crea una estilo y señala un norte desde la institucionalidad.

Para Stephen. (2004, Pág. 566). Define como: Ninguna exposición del manejo del cambio estaría completa sin incluir el desarrollo organizacional (DO), que no es un concepto fácil de definir. Por el contrario, la expresión abarca un conjunto de intervenciones de cambio planeado, fundadas en valores humanistas y democráticos, para mejorar la eficacia de la organización y el bienestar de los empleados.

El paradigma del DO valora el crecimiento de los individuos y la organización, los procesos de colaboración y participación y un espíritu de indagación. el agente de cambio puede ser impositivo en el DO, pero se pone un acento fuerte en la colaboración. Los siguientes puntos sintetizan los valores en que se fundan las iniciativas de DO.

1. Respeto por las personas. Se considera que los individuos son responsables, conscientes y cuidadosos. Deben ser tratados con dignidad y respeto.
2. Confianza y apoyo. La organización eficaz y saludable se caracteriza por su ambiente de confianza, autenticidad, franqueza y apoyo.
3. Distribución del poder. Las organizaciones eficaces restan importancia al control y la autoridad jerárquica.
4. Confrontación. Los problemas no se barren debajo de la alfombra, sino que deben ser enfrentados abiertamente.
5. Participación. Cuanto más participen los afectados por un cambio en las decisiones que lo rodean, más se comprometerán a echar a andar esas decisiones.

- **Condiciones ambientales**

Frank. (2005, Pág. 55). En su contexto específico que:

Es necesario aclarar la estrechez que circunda los tres enfoques, (sistemas, socio-natural y el económico). El medio ambiente ha establecido unas funciones de tipo económico que el hombre debe interpretarlas de la mejor manera para colocarlas a su servicio, al mismo tiempo que contextualice su realidad (medio ambiente) como una totalidad que puede analizarse desde la singularidad, "es a partir de la percepción de cambios térmicos, olfativos o por otro tipo de fenómenos preceptuales, que tanto las plantas como los animales generan procesos restituidos que protegen la permanencia de la vida mediante la articulación de nuevas singularidades a las cadenas tróficas";⁹⁴ de la cita anterior podemos decir que la naturaleza crea singularidades "características propias" para preservarse; el hombre deberá considerarlas para la interpretación del medio ambiente.

Para **Andrade. (2007, Pág. 240)**. Una pequeña empresa se ve afectada en diversas formas por el ambiente dentro del cual opera. Las condiciones ambientales pueden perjudicar o promover el éxito.

Todo empresario busca utilidades; por tanto, todos los factores que afectan el cuadro financiero son de gran preocupación. Los gobiernos estatales y locales pueden ayudar o perjudicar a una nueva empresa al ponerle o cobrarle impuestos.

Según **Leal. (2009, Pág. 2)**. Define en su contexto:

Son un elemento básico dentro de la organización, misma que Blum y Taylor (1999) definen como un grupo de personas que se reúnen para lograr metas humanas; en tanto que invento destinado a satisfacer necesidades humanas, su éxito depende de su estructuración planificada y de la atención que se tenga de las estructuras que surjan sin planificación y de cómo se defina y trabaje para lograr las metas

Las organizaciones deben considerarse como organismos vivos, dinámicos, adaptables al cambio. Sin embargo, dentro de este dinamismo se presentan diversos procesos, uno de los cuales es la automatización. Según Smith y Wake ley (1991) en 1946 un ejecutivo de la Ford inventó la palabra automatización, que desde entonces se ha usado para indicar todo tipo de adelanto tecnológico. Estos mismos autores señalan que el hombre en el sistema hombre-máquina es la mayor amenaza a la eficiencia del sistema, ya que puede cometer más errores.

- **Elementos del clima organizacional**

Chiavenato (2007, Pág. 243). Los principales elementos del programa de higiene laboral están relacionadas con:

1. ambiente físico de trabajo, que implica:

- ❖ Iluminación: luz adecuada a cada tipo de actividad.
- ❖ Ventilación: remoción de gases, humo y olores desagradables, eliminación de posibles generadores de humo, o empleo de máscaras.
- ❖ Temperatura: mantenimiento de niveles adecuados de temperatura.
- ❖ Ruidos: eliminación de ruidos o utilización de protectores auriculares

2. Ambiente psicológico de trabajo que incluye:

- ❖ Relaciones humanas agradables.
- ❖ Tipo de actividad agradable y motivadora.
- ❖ Estilo de gerencia democrática y participativa.
- ❖ Eliminación de posibles fuentes de estrés.

3. Aplicación de principios de ergonomía, que incluye:

Máquinas y equipos adecuados a las características humanas.

- ❖ Mesas e instalaciones ajustadas al tamaño de las personas.
- ❖ Herramientas que reduzcan la necesidad de esfuerzo físico humano.

4. Salud ocupacional.

La salud de un empleado se puede ver mermada por enfermedades, accidentes o estrés. Los gerentes deben asumir también la responsabilidad de cuidar el estado general de salud de empleados, incluido el bienestar psicológico.

Grupo Gestipolis (2009, Pág. 47). Las etapas del proceso de desarrollo organizacional son las siguientes:

- ❖ Decisión de utilizar el desarrollo organizacional como instrumento de cambio.
- ❖ Diagnóstico inicial realizado por un consultor externo conjuntamente con la gerencia de la organización, permite determinar qué modelo de desarrollo organizacional es necesario implementar.
- ❖ Recolectar los datos mediante la investigación, evaluación de la cultura, obtención de datos y relaciones de problemas en el comportamiento.
- ❖ Retroalimentación de datos y confrontación Planeación de acciones y solución de problemas. En esta etapa se utilizan los datos para fundamentar los cambios y el timing de implementación.
- ❖ Desarrollo de equipos, el consultor debe estimular la creación de equipos durante todo el proceso, lograr la integración de los participantes con el grupo y del grupo con otros grupos (interacción inter grupal), motivando la abierta comunicación y la confianza, conceptos fundamentales para lograr la eficiencia y la eficacia entre los grupos.
- ❖ Desarrollo intra grupal, en esta etapa los grupos se confrontan y así mejorar las relaciones inter grupales.
- ❖ Educación y seguimiento, en esta etapa se evalúan los resultados de los esfuerzos del desarrollo organizacional también se desarrollan programas complementarios en las áreas que sean necesarios lograr resultados adicionales.

Para **Calderón. (2005, Pág. 424).** El Clima organizacional incluye elementos que caracterizan la organización formal e informal que al ser percibidos por el individuo determinan su comportamiento en actitudes que se reflejan en sus niveles de

motivación. Así, su medición y análisis ha de orientarse al grado de percepción que los empleados tienen sobre situaciones, creencias y actitudes frente a hechos, personas y eventos que caracterizan a la organización. Este autor ha propuesto un instrumento desarrollado en los años 80, conocido como el I.M.C.O.C (instrumento para medir clima en organizaciones colombianas), que incluye las variables objetivos, cooperación, relaciones interpersonales, liderazgo, toma de decisiones, control y motivación.

Según **Llaneza (2009, Pág. 2)**. Los elementos del clima organizacional deben tenerse en cuenta en la generación de procesos creativos y espacios para la innovación.

Influencia, trabajo en equipo, satisfacción, deseo de cambio y responsabilidad (Ciampa, 1991 citado por Marín, 1999), son los elementos más representativos de los que se debe componer entonces el clima para que surjan ideas que posteriormente se cristalicen como innovaciones, pues es necesario que los miembros de la organización sientan, que son parte integral de ésta, que son tomados en cuenta, que no deben temer a opinar y de hecho a criticar los elementos de la organización que no contribuyen a los procesos de cambio, proponiendo nuevas formas de realizar las actividades y/o labores, entre otras actitudes que se fomentan en los individuos, cuando el clima organizacional es propicio para esto.

Otros elementos del clima organizacional son:

- Motivación
- Satisfacción
- Involucramiento
- Actitudes
- Valores
- Cultura Organizacional
- Estrés
- Conflicto

- **Clima Laboral**

Chiavenato (2007, Pág. 220). El clima laboral está relacionado con las condiciones ambientales de trabajo que garanticen la salud física y mental, y con las condiciones de bienestar de las personas. Desde el punto de vista de la salud física, el sitio de trabajo constituye el área de acción de la higiene laboral e implica aspectos ligados a la exposición del organismo humano a agentes externos como ruido, aire, temperatura, humedad, iluminación y equipos de trabajo. En consecuencia un ambiente saludable de trabajo debe brindar condiciones ambientales físicas que actúen de manera positiva sobre todo los órganos de los sentidos humanos (vista, oído, olfato, tacto y gusto). Desde el punto de vista de la salud mental, el ambiente de trabajo debe establecer condiciones psicológicas y psicológicas saludables que actúen de modo positivo sobre el comportamiento de las personas, para evitar efectos emocionales como el estrés.

Grupo Gestipolis (2009, Pág. 25). Clima organizacional es el medio interno y la atmosfera psicológica particular de la organización. Está conformado por factores tecnológicos, políticas internas, metas operacionales, reglamentos (factores estructurales); asimismo, están las actitudes y formas de comportamientos sociales estimulados o reprimidos (factores sociales). En consecuencia, el concepto de clima organizacional se relaciona con aspectos formales e informales, sistema de control, procedimientos, normas y relaciones existentes al interior de la organización.

Méndez. (2006, Pág. 32). Rousseau (1988) define el clima como las percepciones que los individuos desarrollan de la convivencia con otros individuos en el ambiente organizacional. Katz y Kahn (1966) analizan al clima organizacional como un sistema de valores de las personas en una organización.

- **Políticas internas**

Para Ongallo Carlos. (2007, Pág. 94). Define:

Política de empresa es el conjunto de acciones y decisiones de la dirección general que implican la determinación de lo que es y debe ser la utilidad, la organización y

los recursos humanos y materiales de la empresa y a donde se la quiere llevar, con sentido de futuro en términos de su situación frente a su entorno. El establecer objetivos, metas y políticas está dentro del campo específico de la política de empresa y, por tanto, el diseñar sistemas, estructuras y procesos coherentes es una labor inseparable de la dirección general.

La política de comunicación proporciona métodos formales e informales para hacer llegar información a diferentes niveles de toda una organización y tomar las decisiones adecuadas. La importancia de comunicar y de estar abiertas a la recepción de información es absolutamente dominante en la empresa moderna. Como siempre en el mundo empresarial, los procedimientos no son estándares.

La comunicación interna ha pasado de ser una Utopía a convertirse en una calidad. La participación de los trabajadores en un proyecto común de empresa, la transmisión de información por canales rápidos y eficaces, así como la recogida de información por medio de prácticas y herramientas que garanticen una doble dirección de información, ha llegado a ocupar uno de los primeros lugares en las agendas no solo de los responsables de comunicación, sino de todos los directivos de empresa y en los responsables de cualquier organización.

- **Condiciones internas**

Morales. (2010, Pág. 151). Su teoría se fundamenta en que, para conseguir aprendizajes es necesario tener en cuenta las condiciones internas que van a intervenir en el proceso y las condiciones externas que permiten favorecer un aprendizaje Optimo.

Para definir las condiciones internas se basa en las teorías del procesamiento de la información, de acuerdo con este enfoque, el receptor interactúa con el medio estimulando sus receptores para captar y seleccionar la información, luego el registro sensorial codifica la información para pasar a la memoria a corto plazo, la cual se vuelve a calificar de manera conceptual para formar parte de la memoria a largo plazo,

donde los datos se organizan en función del sistema conceptual y se codifican de diversas formas para su posterior recuperación.

Los factores externos son todas las condiciones que favorecen adecuar la instrucción al proceso de aprendizaje para lograr el resultado deseado, finalmente, la combinación de factores internos y externos pueden dar lugar a diferentes resultados de aprendizaje entre los que se encuentran:

Desde la más simple a la más compleja, se encuentran: discriminaciones, conceptos, reglas y reglas de orden superior. Este tipo de aprendizaje permite a cada sujeto comprender y actuar en su medio a través de símbolos (letras, palabras, etc.).

Estrategias cognitivas: El desarrollo de estas habilidades permite a los individuos ser autodidactas, capaces de resolver problemas satisfactoriamente entre las que se encuentra dirigir la propia atención, el aprendizaje, el recuerdo y el pensamiento.

Información verbal: Se refiere a la transmisión de información en forma verbal de proposiciones, lo que puede expresarse nombrando diversos objetos y sus cualidades, por ejemplo: el "coche" "rojo" elementos que en forma de oración pueden manifestar la relación entre esos elementos. Para aprender información de tipo verbal es necesario que el sujeto haya adquirido previamente habilidades intelectuales para entender el significado de conceptos y frases; y estrategias cognitivas que le permitan organizar la información en su estructura cognitiva para recuperarla fácilmente, logrando así un aprendizaje significativo.

- **Condiciones externas**

Según Ocegueda. (2006, Pág. 21). Deducir:

Externa, por otra parte, es un adjetivo que indica lo que se obra o se manifiesta al exterior (en contraposición con lo interno).

- **Factores tecnológicos**

Martínez. (2006, Pág. 42). Define:

La estrategia tecnológica debe elaborarse siguiendo el procedimiento general establecido para definir una estrategia funcional, a través de un proceso de carácter interactivo que defina el conjunto de estrategias de naturaleza diversa simultáneamente. Los factores tecnológicos y los comerciales hacen emerger las estrategias corporativas y de negocio.

- **Ambiente de trabajo**

Según **Guzman Elola. (2011, Pág. 46)**. Define en su texto:

Desde el punto de vista de un trabajador un buen ambiente de trabajo es el conjunto de condiciones que contribuyen a su satisfacción con su empleo. Para una empresa, es el conjunto de condiciones que hacen que los trabajadores sean más productivos.

Conciliar en equilibrio

El éxito de una estrategia de gerencia de recursos humanos consiste en encontrar las prácticas que mejoran la productividad de los trabajadores y a la vez hacen que ellos se sientan a gusto con su trabajo.

Un hallazgo fundamental de los estudios microeconómicos sobre prácticas gerenciales es que puede resultar perjudicial para las empresas darle prioridad a la satisfacción de los trabajadores sobre el objetivo de aumentar la productividad u otros resultados.

- **Factores sociales**

Ibáñez. (2004, Pág. 287). Define:

En resumen, las normas sociales establecen y mantienen un determinado orden social mediante la organización y la regulación de las relaciones interpersonales. De hecho, manifiestan determinadas relaciones de poder, en el sentido de que prescriben la normalidad (y proscriben la anormalidad) mediante mecanismos de control evidentes o sutiles que dificultan la no adhesión a la norma: el castigo o el refuerzo por parte de la autoridad pertinente en una situación dada o bien la naturalización de determinados comportamientos, pensamientos y deseos. Conjuntamente con esta prescripción de normalidad, los roles (conjuntos de normas asociadas a determinadas posiciones sociales) condicionan la identidad de las personas.

2.4.1.2. **Variable Dependiente**

- **Administración de la producción**

El criterio del autor **Rodríguez (2002, Pág. 164)**, respecto al término Administración, compila el criterio de varios autores:

Conviene exponer algunas definiciones más relevantes acerca del concepto de administración, las cuales pueden servirnos como punto de partida para comprender esta disciplina. Henry Fayol nos dice que administrar es: Prever, organizar, mandar, coordinar y controlar.

Huchinison J.G. la define así: Es el arte o habilidad de combinar recursos humanos y materiales para alcanzar un resultado determinado.

Koontz H. O'Donnell señala: Es la dirección de un organismo y su efectividad en alcanzar sus objetivos, fundada en la habilidad de conducir a sus integrantes.

Royes Ponce A. la define así: Es un conjunto sistemático de reglas para lograr la máxima eficiencia en las formas de estructurar y manejar un organismo social.

Rodríguez Valencia J. dice: Es un proceso integral para planear, organizar, integrar, dirigir, controlar y coordinar una actividad o relación de trabajo, la que se fundamenta en la utilización de recursos, para alcanzar un bien determinado.

Según **Arnoletto (2007, Pág 19)**, indica:

Administrar una empresa - concluye Drucker - supone un desempeño administrativo, con su orden, sus normas, sus procedimientos, etc., pero siempre subordinado al objetivo de la creación de un cliente mediante la comercialización y la innovación. Es una tarea creativa más que adaptativa. Es una actividad racional, que fija objetivos deseables y decide actitudes frente a las posibilidades y limitaciones del entorno.

Con respecto al contexto actual de las organizaciones empresariales, podemos decir que, para describirlo, cada vez es más frecuente en la literatura especializada el uso de la palabra caos. Se habla de "caos externo" para aludir a ese mundo turbulento, de causas complejas y poco visibles, de efectos imprevistos y poco deseables en muchos casos, que plantea grandes dificultades para prever resultados por medio del análisis racional, lo que genera un elevado nivel de incertidumbre y plantea la necesidad de disponer de una alta capacidad de adaptación, flexibilidad y creatividad para hacer frente a requerimientos muy cambiantes.

Velastegui (2011, Pág. 4). Define:

Las actividades relacionadas con el sistema de producción se refieren a diseño del producto, diseño del proceso, selección del equipamiento, selección y capacitación del personal, selección de los materiales, selección de los proveedores, localización de plantas, distribución interna de plantas, programación del plan e implementación del sistema. La Administración de la Producción, es la administración de los recursos productivos de la organización. Esta área se encarga de la planificación, organización, dirección, control y mejora de los sistemas que producen bienes y servicios.

Se puede definir como la administración de los recursos directos necesarios para producir los bienes y servicios que ofrece una organización. La administración de la producción trata con los recursos directos de producción de la empresa, las cuales pueden considerarse como las cinco P de la Dirección de Operaciones: Personas, Plantas, Procesos y Sistema de Planificación y Control.

Son la fuerza de trabajo directa e indirecta. Fábricas o ramas de servicio donde se realiza la producción son los procedimientos y la información que utiliza la gerencia para manejar el sistema. Las cinco P comprenden los materiales o en el caso de servicios, los suministros que pasan a través del sistema son los pasos necesarios para lograr la producción..

- **Planificación de la producción**

Krajewski (2000, Pág. 606).Define:

El uso del método de transporte para planificar la producción se basa en la suposición de que se dispone de un pronóstico de demanda para cada uno de los periodos, y también de un plan de nivel para la fuerza de trabajo en tiempo regular. También es necesario conocer los límites de capacidad, en términos de horas extra y producción de sub-contratistas, para cada periodo. Otra suposición es que todos los costos están relacionados linealmente con la cantidad de bienes producidos, es decir, que un cambio en el volumen de esos bienes genera un cambio proporcional en los costos.

A partir de estas suposiciones, el método de transporte ofrece el plan de producción óptimo con estrategia mixta para el horizonte de planificación. Para demostrar este método, hemos supuesto que usted dispone de un programa para computadora, como el OM5.

Planificación de producción sin órdenes atrasadas. Comenzaremos con una tabla (conocida como tableau) que presenta los niveles de la fuerza de trabajo, los límites de

capacidad, las cantidades pronosticadas de demanda, el nivel de inventario inicial y los costos para cada periodo del horizonte de planificación. Se muestra un tableau correspondiente a un plan de producción en cuatro periodos, en el cual:

h = costo de manejo por unidad por periodo
 r = costo por unidad para producir en tiempo regular
 c = costo por unidad para producir en horas extra
 s = costo por unidad para subcontratar
 u = costo de horario abreviado por unidad
 b = costo de ordenes atrasadas por unidad por periodo
 J_0 = nivel de inventario inicial
 I_4 = nivel de inventario deseado al final del periodo 4
 R_t = capacidad en tiempo regular en el periodo t
 O_t = capacidad en horas extra en el periodo t
 S_t = capacidad de subcontratación en el periodo t

- **Sistemas de producción**

Según Parra. (2011, Pág. 4).

Es un conjunto de elementos, insumos interrelacionados, tornados del medio externo, los cuales son manipulados o transformados para agregar valor, y alcanzar metas comunes al generar una salida (tangible o intangible) al medio exterior.

- **Procesos productivos**

(Gaiter, Norman & Frazier, Greg, 2000, pág 116)

En el diseño de los procesos de producción, se delinea y describe los procesos específicos que se utilizarán en la producción, se enlista algunos procesos comunes de producción. La planeación de los procesos es intensa para nuevos productos y servicios, pero también puede ocurrir una re-planeación conforme cambian las necesidades de capacidad o se modifican las condiciones de la empresa o del mercado, o se encuentran

disponibles maquinas técnicamente superiores. El tipo de procesos de producción a seleccionar debe necesariamente seguir directamente de las estrategias de las operaciones. El diseño de los productos y el diseño de los procesos de producción están interrelacionados.

(Bello Pérez Carlos, 2006, pág. 38)

Hasta finales del siglo XVIII la producción estuvo en manos de artesanos, cuyo método habitual consistía en la fabricación de un producto totalmente, siendo responsable de la calidad del mismo. Bajo este sistema, se llegaron a fabricar productos de excelente calidad como: elementos quirúrgicos, armas de fuego, maquinaria, relojes, etc., es importante resaltar el grado de precisión y exactitud logrado teniendo en cuenta el nivel de tecnología existente.

Quien primero utilizó el concepto de proceso de producción en serie fue Ely Whitney (1770) en la fabricación de armas de fuego, además estableció las primeras bases de la estandarización y el diseño modular al utilizar piezas intercambiables que se pudieran instalar en los diferentes modelos que se fabricaban y así facilitar el montaje de todas las partes que integraban el arma, el énfasis en esta época era el de lograr altos volúmenes de producción con poca variedad. El concepto del mercado o consumidor no importaba por esta razón podemos apreciar los grandes problemas que se generaron: niveles de inventarios excesivos, desperdicios, altos costos de producción, niveles de calidad muy bajos debido a las técnicas de producción utilizadas etc. El proceso de producción, ocupa un lugar importante cuando se diseña un producto, la alta inversión de capital exige una integración total de todas las áreas, por esto es que se requiere de una excelente coordinación cuando se va a lanzar un nuevo producto: existe desde la microempresa hasta el complejo organizacional con mayor desarrollo tecnológico, los avances de la ciencia, la aplicación de nuevas tecnologías, los cambios en la demanda están creando por sí solas la necesidad imperante de la estructuración de un sistema de producción que contenga:

Principios básicos de manufactura

- Métodos universales
- Modelos de producción flexibles que se ajusten a cualquier sistema para que los bienes a servicios resultantes, se produzcan de acuerdo con las especificaciones y cantidades que demandan los mercados.

- **Control de desempeño en producción**

Según Gordon. (2005, Pág. 26). Define:

El desempeño es todo esto. Es el resultado final de una actividad, y si la actividad consiste en varias horas de práctica intensa antes de un concurso o carrera o en llevar a cabo responsabilidades laborales en forma tan eficiente y eficaz como sea posible, el desempeño es el resultado de esa actividad.

Los gerentes se interesan en el desempeño de la organización, es decir, los resultados finales acumulados de los procesos y actividades laborales de la organización. Es un concepto complejo, pero importante y los gerentes necesitan entender los factores que contribuyen con un desempeño alto de la organización. Después de todo, no quieren (ni intentan) obtener un desempeño mediocre, sino desean que SUS organizaciones, unidades o grupos de trabajo logren altos niveles de desempeño, sin importar la misión, las estrategias o las metas que se persiguen.

Para Robbins. (2005, Pág. 465).Mejoramiento Continuo: La administración del control de la calidad requiere de un proceso constante, que será llamado mejoramiento continuo, donde la perfección nunca se logra pero siempre se busca.

Involucrar al Empleado: Se ha detectado que el mayor porcentaje de los problemas de calidad tiene que ver con los materiales y los procesos y no con el desempeño del empleado por lo tanto la tarea consiste en diseñar el equipo y los procesos que produzcan la calidad deseada. Esto se puede lograr con un alto grado de compromiso de

todos aquellos involucrados con el sistema en forma diaria ya que lo entienden mejor quien mide: Las técnicas para construir la confianza de los empleados incluyen:

1. La construcción de redes de comunicación que incluyan los empleados.
2. Supervisiones abiertas y partidarias.
3. Mudar la responsabilidad de administración y asesoría a los empleados de producción.
4. Construir organizaciones con moral alta.
5. Técnicas formales como la creación de equipos y círculos de calidad.

- **Organización de la producción**

Nazario. (2006, Pág. 12). Define en su contexto que:

La organización de la producción es un tema de gran importancia para la empresa, ya que afecta a los costes, a la calidad final del producto, a los tiempos de entrega.

En resumen la Organización de la Producción es el conjunto de actividades que crea bienes y servicios transformando los recursos en productos.

- **Distribución de procesos**

Render. (2004, Pág. 24). Define en su concepto:

La distribución orientada al proceso puede manejar en forma simultánea una amplia variedad de productos o servicios. Representa la forma tradicional de apoyar una estrategia de diferenciación de producto. Es más eficiente cuando se elaboran productos con distintos requerimientos o cuando se manejan pacientes, clientes o consumidores con distintas necesidades. Una distribución orientada al proceso es, en general, la estrategia de bajo volumen y alta variedad analizada. En este entorno de taller de producción por pedido, cada producto o cada pequeño grupo de productos pasa una secuencia de operaciones distinta. Un producto o pedido pequeño se fabrica moviéndolo

de un departamento a otro en la secuencia que requiere ese producto. Un hospital o clínica son un buen ejemplo de la distribución orientada al proceso.

Una de las grandes ventajas de la distribución orientada al proceso es su flexibilidad para la asignación de equipo y tareas. La descompostura de una máquina, por ejemplo, no necesariamente detiene todo el proceso, ya que el trabajo se transfiere a otras máquinas del departamento. La distribución orientada al proceso es en especial conveniente para manejar la manufactura de partes en lotes o pedidos de trabajo pequeños, así como para la producción de una amplia variedad de partes de diferentes tamaños o formas.

Las desventajas de la distribución orientada al proceso provienen de los equipos de uso general. Los pedidos toman más tiempo para moverse el sistema debido a su difícil programación las preparaciones por los cambios de producción y el manejo de materiales. Además, el equipo de uso general requiere mano de obra calificada y grandes inventarios de trabajo en proceso debido a la falta de balanceo en el proceso de producción. La mano de obra calificada también aumenta el nivel de capacitación y experiencia; y los altos niveles de inventario en proceso incrementan la inversión de capital.

- **Capacidad productiva**

Montes et al (2005:251), indica que: *“La capacidad productiva, supone aquello que la instalación es capaz de hacer, es decir, la oferta. La capacidad productiva no es equivalente a la capacidad de la instalación en una utilización, sino durante un período de uso, por lo que, al igual que la carga de trabajo, se expresa en forma de cantidad/unidad de tiempo. Pocos fabricantes de instalaciones la facilitan debido a la variabilidad de los factores que la condicionan.”*

Montes Eduardo. (2008, Pág. 255).

Supone aquello que la instalación es capaz de hacer, es decir, la oferta. La capacidad productiva no es equivalente a la capacidad de la instalación en una utilización, sino durante un periodo de uso, por lo que, al igual que la carga de trabajo, se expresa en forma de cantidad/unidad de tiempo. Pocos fabricantes de instalaciones la facilitan debido a la variabilidad de los factores que la condicionan. Los más importantes de entre estos son:

- El tiempo contemplado en las especificaciones técnicas relativo a todas las tareas necesarias para que cada instalación funcione correctamente como, por ejemplo, el tiempo de carga y descarga, el de limpieza entre usos o el necesario para que alcance la temperatura requerida.
- La naturaleza de los alimentos a tratar. De este modo, por ejemplo, en freidoras con un mismo tiempo contemplado en sus especificaciones técnicas, la capacidad productiva puede variar dependiendo de que se desee freír patata natural, refrigerada o congelada.

- **Actividades de los procesos**

Pérez. (2010, Pág. 60). Define:

Las interacciones entre los procesos, es decir, los productos que comparten, tienen que tener unas determinadas características objetivas que, al afectar a la eficacia del proceso principal, han de ser definidas por consenso entre el proveedor interno (Personal, Compras, Mantenimiento) y el cliente (Fabricación).

Esta forma de definir las características objetivas de las interacciones hace que todos los procesos se orienten al objetivo de empresa (eficacia global) y no solo a los objetivos departamentales o de cada proceso (eficiencia local). Diríamos que la responsabilidad de cada proceso no es solo hacer las cosas bien sino además facilitar el trabajo a los demás.

Pues bien, lo que acabamos de representar gráficamente es un reflejo de la realidad. es decir, que los procesos han interactuado desde siempre. Lo que aparece como nuevo con la Gestión por Procesos no es esto sino que la gestión de las interacciones se hace a nivel de proceso y no de la jerarquía común a los departamentos concernidos.

- **Formas de producción**

Murcia. (2000, Pág. 17). Conceptualiza:

En el esfuerzo por determinar los aspectos que involucra el término "forma asociativa de producción" se hace referencia a continuación a sus condiciones generales:

El concepto de forma asociativa en el campo contempla, todas aquellas unidades en las que se efectúan actividades de carácter colectivo en el proceso de alcanzar un objetivo final. Este término comprende, por lo tanto, todos los tipos de cooperativas o formas comunitarias que tienen relación, directa o indirecta, con el sector primario de la economía y que se podrían localizar tanto en el campo de la producción como en el de los servicios de crédito, ahorro, consumo, comercialización, etc.

Este enfoque general se contempla al hacer la diferencia entre las formas asociativas "que buscan solo la cooperación como las que persiguen la integración" (Suarez8). Entre las primeras, Fernández y Fernández ubica a las cooperativas de productores, clasificadas como "de producción y de servicios"; las de producción las separa en colectivas y semicolectivas y las de servicios en horizontales y verticales.

El mismo autor aclara que las formas de integración se caracterizan porque los agricultores que en ellas se refinan además de prestarse ayuda mutua, están dispuestos a aceptar que "sus empresas personales van perdiendo individualidad, total o parcialmente para ciertas labores agrícolas o para todas". Como ejemplo de este último tipo de formas asociativas, señala a la empresa comunitaria campesina, con lo cual presenta otro

importante elemento de juicio para individualizar a este modelo de producción colectiva.

Teniendo en cuenta estos planteamientos y con el fin de determinar una metodología científica para analizar en una forma específica la actividad directamente productiva, se deben fijar algunas condiciones que restrinjan el "universo de estudio".

Por esta razón se hace referencia a las formas asociativas "de producción" en la actividad agropecuaria como aquellos tipos de unidades basados en la colectivización de las acciones que tienen relación directa con la utilización de los diferentes factores de la producción para obtener, en forma primaria, los productos agropecuarios.

En la unidad productiva se efectúan las diversas operaciones que se desarrollan en cualquier empresa, tales como las comerciales, las financieras, las de seguridad, las contables y las administrativas. Todos estos elementos, junto con las operaciones técnicas (producción y manufacture), conforman el panorama real y exacto del proceso de la económicos y no deben olvidarse al realizar cualquier análisis de la unidad d producción.

2.5.Hipótesis

Un adecuado Clima Laboral mejorará los procesos productivos en la empresa AREASURVEY S.A. de la ciudad de Lago Agrio

2.6.Señalamiento de variables

VI Clima Laboral

VD Procesos Productivos

CAPITULO III

3. METODOLOGÍA

3.1.Modalidad básica de la investigación

Para efectuar este trabajo se utilizó las siguientes modalidades:

3.1.1. Investigación Bibliográfica o Documental

La investigación se basó en esta modalidad ya que la información se obtuvo de libros, revistas, folletos técnicos, Internet, tesis de grado; relacionados al problema objeto de estudio.

3.1.2. Investigación de Campo

Esta modalidad de investigación permitió el contacto directo del investigador con la realidad, se realizó a través de las entrevistas, observación y la visita a la empresa de forma presencial.

3.2.Nivel o tipo de investigación

3.2.1. Investigación Explorativa

Se realizó la investigación exploratoria porque se investigó esta realidad en el campo y se explora el problema.

3.2.2. Investigación Descriptiva

Para la ejecución del presente trabajo de investigación se consideró la investigación descriptiva, porque a través del análisis descriptivo se desarrollaron los objetivos de la investigación.

3.3.Población y muestra

Para la realización de la presente investigación se utilizó los datos existentes en la empresa AREASURVEY S.A. de la ciudad de Lago Agrio, en donde existen 400 empleados, para lo cual se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 PQN}{Z^2 PQ + Ne^2}$$

n = Tamaño de la muestra

Z = Nivel de confianza 95% (1.96)

P = Probabilidad favor 50%

Q = Probabilidad en contra de la ocurrencia 50%

N = Población o universo (MERCADO META) 400

e = Nivel de error 5%

Remplazando:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(400)}{(1.96)^2(0.5)(0.5) + (400)(0.05)^2}$$

$$n = \frac{(0.96)(400)}{0.96 + 1}$$

$$n = \frac{384}{1.96}$$

$$n = 195$$

Se aplicó las encuestas a 195 empleados y trabajadores de la empresa, para lo cual se utilizó un cuestionario de preguntas direccionadas de acuerdo a las variables presentes en el estudio.

3.4.Operacionalización de variables

3.4.1. Variable independiente: Clima Laboral

Cuadro N°1. Operacionalización variable independiente

CONCEPTO	CATEGORÍA	INDICADOR	ÍTEM	TÉCNICAS E INSTRUM.
El clima laboral está relacionado con las condiciones ambientales de trabajo que garanticen la salud física y mental, y con las condiciones de bienestar de las personas. Desde el punto de vista de la salud física, el sitio de trabajo constituye el área de acción de la higiene laboral e implica aspectos ligados a la exposición del organismo humano a agentes externos como ruido, aire, temperatura, humedad, iluminación y equipos de trabajo.	CONDICIONES AMBIENTALES	CONDICIONES FÍSICAS	¿Usted cree que las condiciones físicas son las adecuadas en la empresa?	Encuesta Instrumento Cuestionario
	HIGIENE LABORAL	CONDICIONES EMOCIONALES	¿Está de acuerdo con sus tareas y responsabilidades?	
			¿Se encuentra motivado realizando las funciones en su puesto de trabajo?	
	RELACIONES LABORALES	LIDERAZGO	¿Cómo califica el liderazgo por parte de sus superiores?	
		MOTIVACIÓN	¿El nivel de satisfacción de sus necesidades laborales que la empresa le brinda es?	
		IGUALDAD		
		SEGURIDAD	¿Sus superiores actúan con equidad en la empresa? ¿Considera que su trabajo es reconocido en la empresa?	
		RECONOCIMIENTO		

Elaborado por: Leonela Armas

3.4.2. Variable dependiente: Procesos productivos

Cuadro N° 2. Operacionalización variable dependiente

CONCEPTO	CATEGORÍA	INDICADOR	ÍTEMES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
En el diseño de los procesos de producción, se delinea y describe los procesos Específicos que se utilizarán en la producción, se enlista algunos procesos comunes de producción. La planeación de los procesos es intensa para nuevos productos y servicios, pero también puede ocurrir una re-planeación conforme cambian las necesidades de capacidad o se modifican las condiciones de la empresa o del mercado, o se encuentran disponibles máquinas técnicamente superiores	PROCESOS	TAREAS ASIGNADAS EN LOS PROCESOS	¿Cómo es el proceso productivo de la empresa? ¿Existe comunicación con sus superiores respecto al delineamiento y descripción de los procesos de producción en la empresa? ¿Usted cree que la capacidad de la producción es la adecuada?	Encuesta Instrumento Cuestionario
	PLANEACION DE PROCESOS	CALIDAD EN EL TRABAJO	¿Ud. conoce cómo se planifica la producción que realiza la empresa? ¿Existe una correcta distribución de las funciones con respecto a los procesos de producción en la empresa?	
	DISTRIBUCIÓN DE PROCESOS	NÚMERO DE TRABAJADORES MOTIVADOS	¿Considera que la Organización de la producción minimiza las fatigas en el persona	

Elaborado por: Leonela Armas

3.5. Plan de recolección de información

Para la ejecución de la presente investigación se utilizó las siguientes técnicas de recolección de información y con los siguientes instrumentos.

Cuadro N° 3. Plan de recolección de información

Tipos de información	Técnicas de Investigación	Instrumentos de recolección de información
1. Información secundaria	1.1. Análisis de documentos	1.1.1 Libros respecto a la Dirección Empresarial y producción, páginas del internet, repositorio de la UTA, Biblioteca virtual
2. Información 3. primaria	2.1 Encuesta	2.1.1. Cuestionario

Elaborado por: Leonela Armas

3.6. Plan de procesamiento de la información

Para analizar y procesar la información de la presente investigación se procedió de la siguiente manera.

3.6.1. Revisar la información

Se aplicó el instrumento de investigación, una encuesta a los empleados y clientes de la empresa AREASURVEY S.A

3.6.2. Categorización y tabulación de la información

Se procedió a categorizar las respuestas que se obtengan del trabajo de campo y se tabuló las encuestas en el programa SPSS 19.

3.6.3. Codificación de datos

Para la representación se utilizó gráficos circulares.

3.6.4. Análisis de datos

Se analizó la información con la descripción de los resultados de forma individual, por cada pregunta.

3.6.5. Interpretación de resultados

Se elaboró bajo una síntesis de los resultados obtenidos, que permitió encontrar la información para dar una posible solución al objeto de estudio.

Se elaboró el Chi cuadrado con las preguntas pertinentes, las mismas que se ajustaron al cumplimiento de la hipótesis de la investigación.

CAPITULO IV

4. INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1.Análisis de los Resultados

4.1.1. Encuesta aplicada a los Empleados de la Institución

Los siguientes son los resultados del cuestionario de preguntas aplicado a los empleados de la empresa AREASURVEY S.A., que se realizó con el objeto de recopilar información respecto al clima laboral dentro de la Empresa ya que está relacionado con las condiciones ambientales de trabajo que garanticen la salud física y mental, y con las condiciones de bienestar de los trabajadores.

1. Ambiente laboral de la empresa.

Cuadro N° 4: Ambiente laboral de la Empresa

Indicadores	Encuestados	Porcentaje
Excelente	10	5
Muy Bueno	56	29
Bueno	67	34
Regular	51	26
Malo	10	5
Total	195	100

Fuente: Encuestas aplicadas a los empleados de la empresa AREASURVEY S.A.

Elaborado por: Leonela Armas

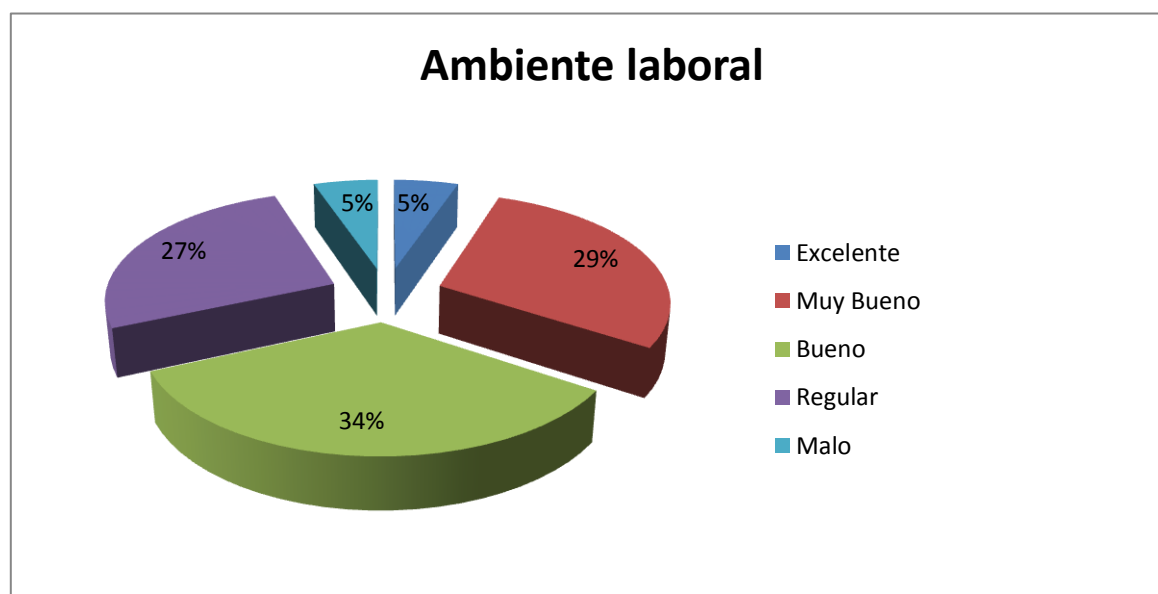


Gráfico N° 5: Ambiente laboral de la Empresa

Análisis:

En relación al gráfico se observó que los empleados manifiestan que el ambiente laboral en el que laboran en la Empresa es buena siendo considerado en un 34%, a diferencia de otro grupo de trabajadores que manifestó que es muy bueno, el 27% asintieron que el clima laboral es regular, el 5% restante manifestaron ser excelente y mal.

Interpretación:

Como se puede observar la mayoría de los trabajadores encuestados coinciden en que el ambiente laboral de la empresa es bueno, pero sin embargo en la empresa si se considera que este tema es un problema ya que el porcentaje no corresponde ni al cincuenta por ciento por lo que si es necesario que se apliquen estrategias para resolver los problemas.

2. Condiciones físicas adecuadas en la empresa.

Cuadro N° 5: Condiciones físicas adecuadas

Indicadores	Encuestados	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	10	5
De acuerdo	15	8
Totalmente en desacuerdo	77	39
En desacuerdo	72	37
Indiferente	21	11
Total	195	100

Fuente: Encuestas aplicadas a los empleados de la empresa AREASURVEY S.A.

Elaborado por: Leonela Armas

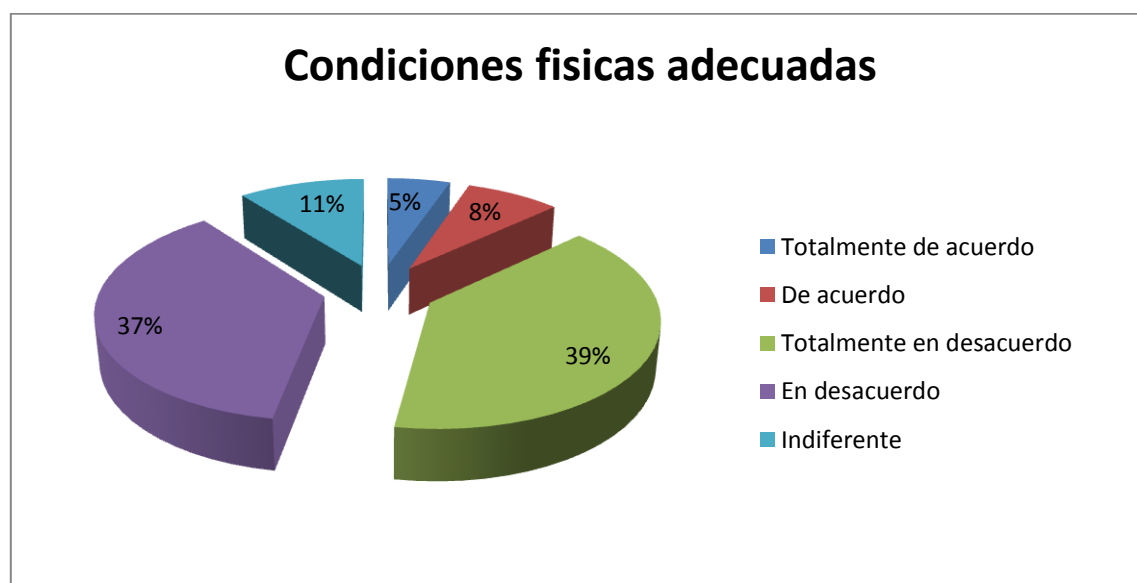


Gráfico N° 6: Condiciones físicas adecuadas

Análisis:

Considerando las respuestas de los empleados ellos manifestaron que las condiciones físicas de la empresa son las adecuadas: el 5% asintió estar totalmente de acuerdo,, mientras que el 8% está de acuerdo, un 39% está totalmente en desacuerdo, el 37% está en desacuerdo, y un 11% es indiferente en la situación.

Interpretación:

Se observa que la mayoría de los encuestados están totalmente en desacuerdo con las condiciones físicas que la empresa brinda a sus trabajadores en las sub bases o campamentos volantes, es por ello que con la propuesta se pretende regular todos estos puntos problema ya que causa malestar al trabajador y su ambiente en el que permanece.

3. Tareas y responsabilidades del trabajador en la empresa.

Cuadro N° 6. Tareas y responsabilidades de acuerdo a la remuneración

Indicadores	Encuestados	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0
De acuerdo	36	18
Totalmente en desacuerdo	98	50
En desacuerdo	51	26
Indiferente	10	5
Total	195	100

Fuente: Encuestas aplicadas a los empleados de la empresa AREASURVEY S.A.
Elaborado por: Leonela Armas

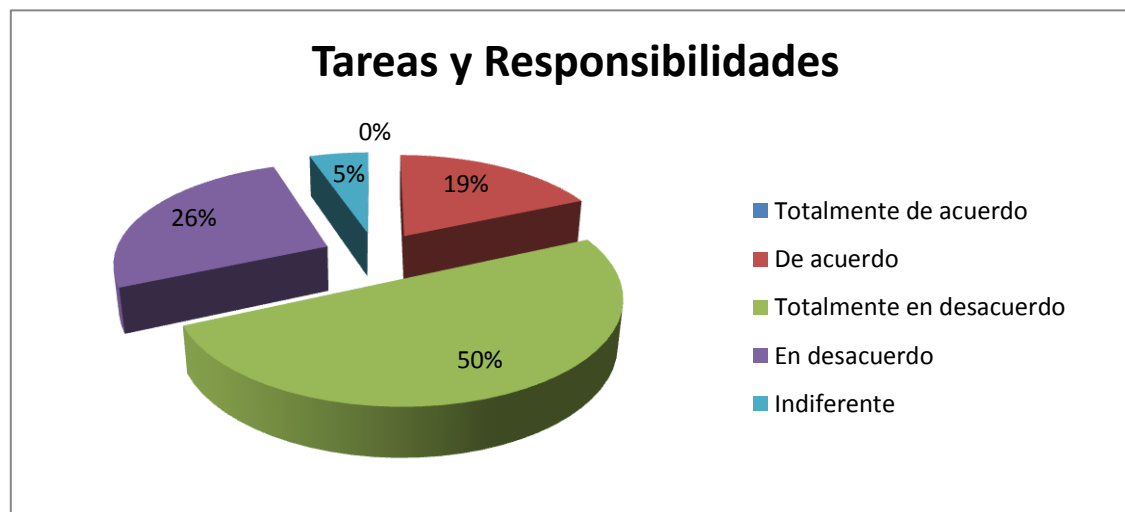


Gráfico N° 7: Tareas y responsabilidades de acuerdo a la remuneración

Análisis:

Como se muestra en el gráfico en base a las tareas que realizan dentro de la Empresa, los empleados comentaron que las tareas son remuneradas de manera justa, el 19% está de acuerdo, un 50% está totalmente en desacuerdo, mientras que un 26% se está en desacuerdo, y finalmente el 5% que asintió no importar la situación.

Interpretación:

Se observa que los empleados no están de acuerdo con la remuneración económica que reciben por realizar sus tareas, ya que el cincuenta por ciento no está conforme con lo que realiza.

4. Motivación en el puesto de trabajo.

Cuadro N° 7: Motivado por las funciones que realiza

Indicadores	Encuestados	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	21	11
De acuerdo	41	21
Totalmente en desacuerdo	15	8
En desacuerdo	56	29
Indiferente	62	32
Total	195	100

Fuente: Encuestas aplicadas a los empleados de la empresa AREASURVEY S.A.

Elaborado por: Leonela Armas

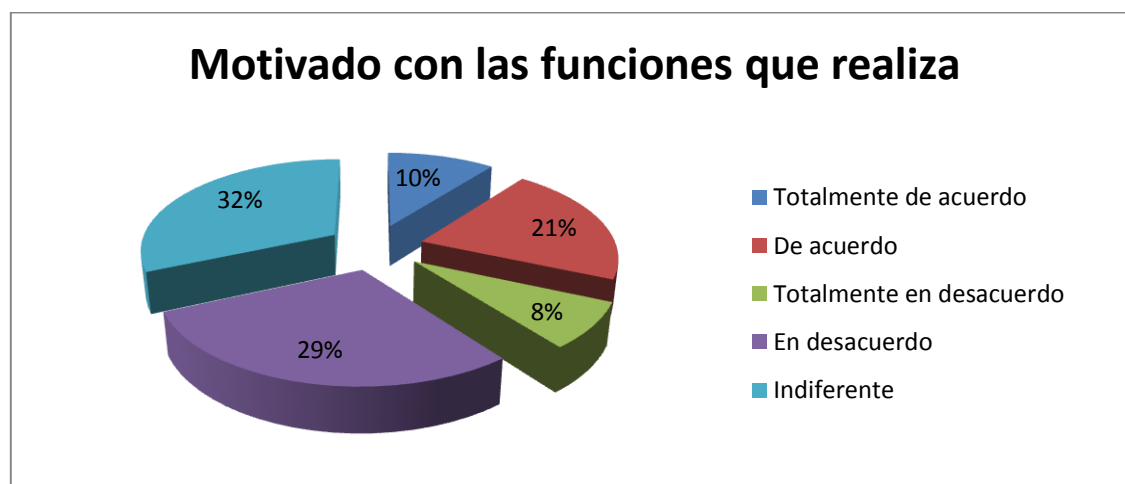


Gráfico N° 8: Motivado por las funciones que realiza

Análisis:

Con respecto a la motivación en sus plazas de trabajo el 10% opinaron estar totalmente de acuerdo, un 21% está de acuerdo, mientras que un 8% están totalmente en desacuerdo, el 29% está en desacuerdo, y un 32% es indiferente en la situación.

Interpretación:

Es decir la mayoría de los empleados no se sienten cómodos y no realizan su trabajo de forma adecuada por la falta de interés cada labor que realizan

5. Liderazgo de los superiores de la empresa.

Cuadro N° 8: Calificación de liderazgo a los superiores

Indicadores	Encuestados	Porcentaje
Excelente	0	0
Muy Bueno	72	37
Bueno	92	47
Regular	26	13
Malo	5	3
Total	195	100

Fuente: Encuestas aplicadas a los empleados de la empresa AREASURVEY S.A.

Elaborado por: Leonela Armas

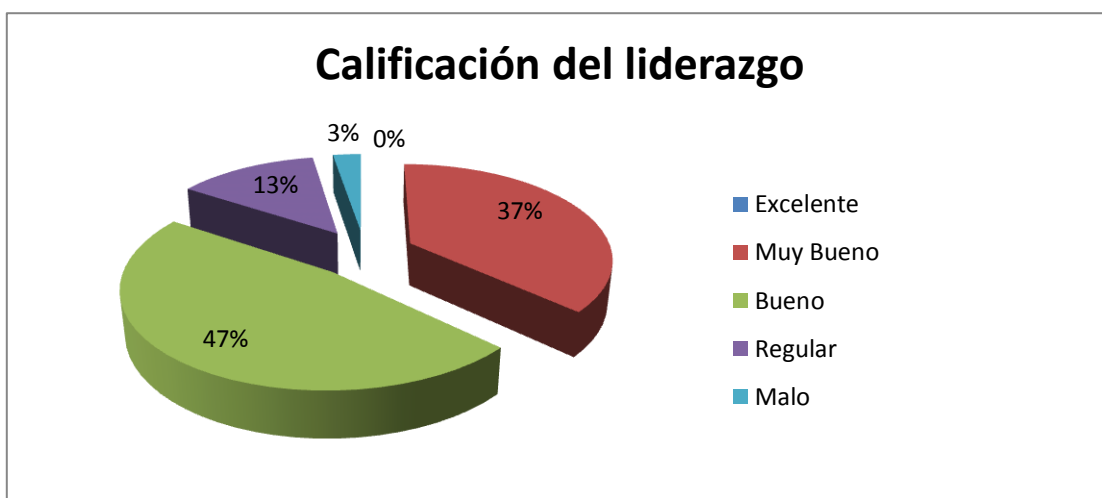


Gráfico N° 9: Calificación de liderazgo a los superiores

Análisis:

De acuerdo al gráfico se designa que los empleados calificaron el liderazgo con el que los superiores manejan la empresa, las cuales fueron: un 37% opinó ser bueno el manejo, un 47% fue muy bueno, mientras que un 13% es regular a diferencia de un 3% que catalogó ser malo, es decir un valor bajo.

Interpretación:

Considerando las respuestas, los empleados no se sienten perjudicados por el manejo con que se lleva la empresa, pero consideran que se debe mejorar.

6. Satisfacción de necesidades laborales.

Cuadro N° 9: Satisfacción laboral que brinda la Empresa

Indicadores	Encuestados	Porcentaje
Excelente	0	0
Muy Bueno	41	21
Bueno	67	34
Regular	46	24
Malo	41	21
Total	195	100

Fuente: Encuestas aplicadas a los empleados de la empresa AREASURVEY S.A.

Elaborado por: Leonela Armas

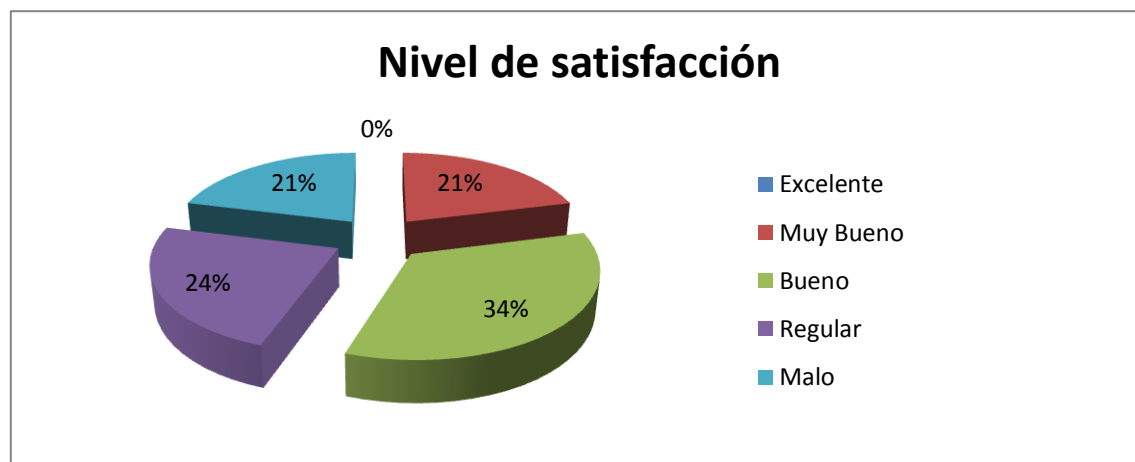


Gráfico N° 10: Satisfacción laboral que brinda la Empresa

Análisis:

Correspondiente a las encuestas realizadas a los empleados en base a la satisfacción laboral que reciben de la empresa para poder realizar sus labores el 21% asintió que es muy bueno, un 34% que es bueno, el 24% que es regular y se culmina con un 21% que opinaron que es malo.

Interpretación:

Esto significa que los empleados no desarrollan con normalidad y entusiasmo sus labores.

7. Equidad en la empresa.

Cuadro N° 10: Equidad en la empresa

Indicadores	Encuestados	Porcentaje
Siempre	10	5
Casi siempre	31	16
A veces	92	47
Rara vez	41	21
Nunca	21	11
Total	195	100

Fuente: Encuestas aplicadas a los empleados de la empresa AREASURVEY S.A.
Elaborado por: Leonela Armas



Gráfico N° 11: Equidad en la empresa

Análisis:

Los empleados calificaron la equidad con la que los superiores manejan la empresa en donde la mayoría de ellos asintieron que los superiores son igualitarios en el trato es decir un 47% designaron que solo a veces lo hacen, el 21% opinaron que rara vez, a diferencia de un 16% que dicen que casi siempre, y el 11% asintieron que nunca lo hacen.

Interpretación:

Es decir los jefes superiores solo a veces actúan con equidad con el personal, lo cual afecta el comportamiento de cada empleado.

8. Reconocimiento del trabajo en la empresa.

Cuadro N° 11: Trabajo reconocido en la empresa

Indicadores	Encuestados	Porcentaje
Siempre	0	0
Casi siempre	15	8
A veces	87	45
Rara vez	67	34
Nunca	26	13
Total	195	100

Fuente: Encuestas aplicadas a los empleados de la empresa AREASURVEY S.A.

Elaborado por: Leonela Armas

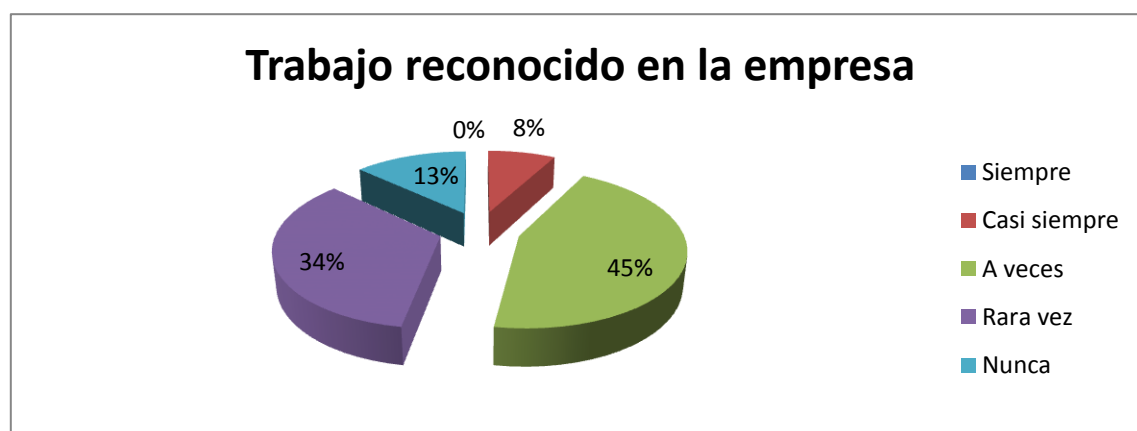


Gráfico N° 12: Trabajo reconocido en la empresa

Análisis:

La mayoría de los empleados es decir un 45% opinaron que solo a veces el trabajo que realizan es reconocido por la Empresa, mientras que el 34% asintieron que solo rara vez , un 13% dijeron que nunca reconocen el trabajo que realizan , a diferencia del 8% que constataron que siempre reconocen el trabajo.

Interpretación:

Se considera que los superiores no toman a consideración el trabajo realizado por cada empleado de la Empresa.

9. Actividades de integración en la empresa.

Cuadro N° 12: Actividades de integración entre personal y directivos

Indicadores	Encuestados	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	5	3
De acuerdo	10	5
Totalmente en desacuerdo	72	37
En desacuerdo	82	42
Indiferente	26	13
Total	195	100

Fuente: Encuestas aplicadas a los empleados de la empresa AREASURVEY S.A.

Elaborado por: Leonela Armas

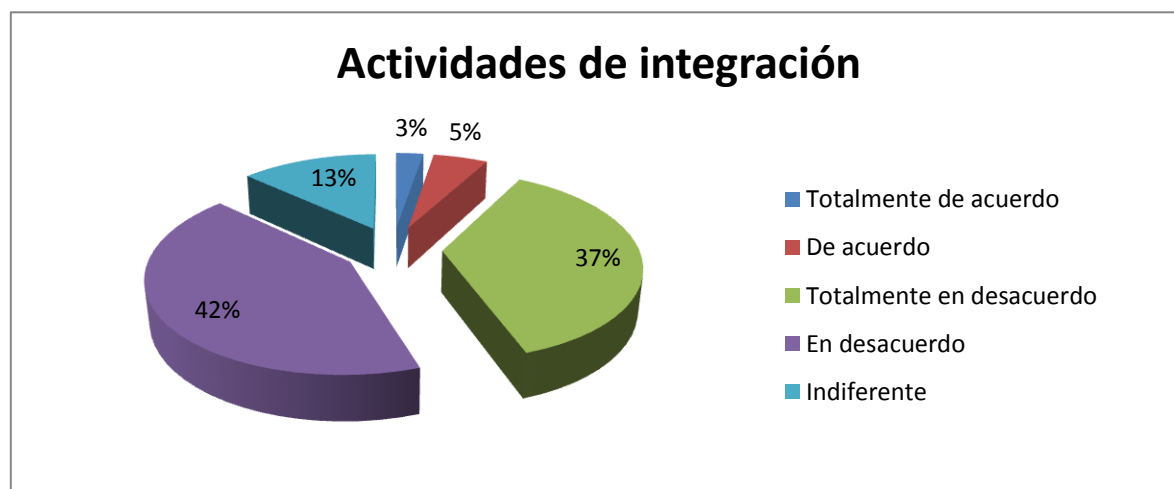


Gráfico N° 13: Actividades de integración entre personal y directivos

Análisis:

Con respecto a las encuestas establecidas a los empleados, ellos asintieron (42%) estar en desacuerdo en las actividades de integración que se dan entre directivos y empleados, mientras que un 37% se encuentran totalmente en desacuerdo es decir no existe tal integración, mientras que un 13% se portaron indiferente, el 5% se encuentra de acuerdo y el 3% está totalmente de acuerdo.

Interpretación:

Según el resultado obtenido, el personal de la empresa considera que no hay integración con todos los miembros de la empresa por lo que esto hace que se tome en cuenta un mejoramiento.

10. Proceso productivo en la empresa.

Cuadro N° 13: Proceso productivo de la Empresa

Indicadores	Encuestados	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	5	3
De acuerdo	26	13
Totalmente en desacuerdo	62	32
En desacuerdo	62	32
Indiferente	41	21
Total	195	100

Fuente: Encuestas aplicadas a los empleados de la empresa AREASURVEY S.A.

Elaborado por: Leonela Armas

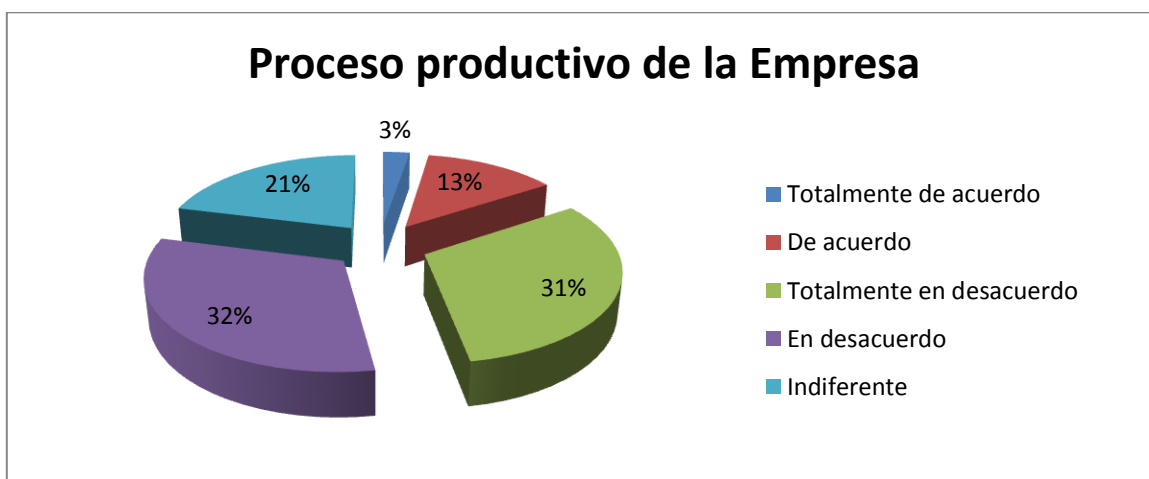


Gráfico N° 14: Proceso productivo de la Empresa

Análisis:

Referente a la respuesta de los empleados de la Empresa AREASURVEY S.A., la mayoría de ellos es decir un 32% opinaron estar en desacuerdo con el proceso productivo de la Empresa, mientras que un 31% está totalmente en desacuerdo a diferencia de un 3% que opinaron estar de acuerdo.

Interpretación:

Según lo observado, el personal pese a que tiene conocimiento de la industria no está de acuerdo con el proceso productivo de la empresa, la solución a esto sería dentro de la propuesta también aplicar planes de capacitación.

11. Capacidad de la producción en la empresa.

Cuadro N° 14: Capacidad de la producción

Indicadores	Encuestados	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0
De acuerdo	72	37
Totalmente en desacuerdo	46	24
En desacuerdo	10	5
Indiferente	67	34
Total	195	100

Fuente: Encuestas aplicadas a los empleados de la empresa AREASURVEY S.A.
Elaborado por: Leonela Armas

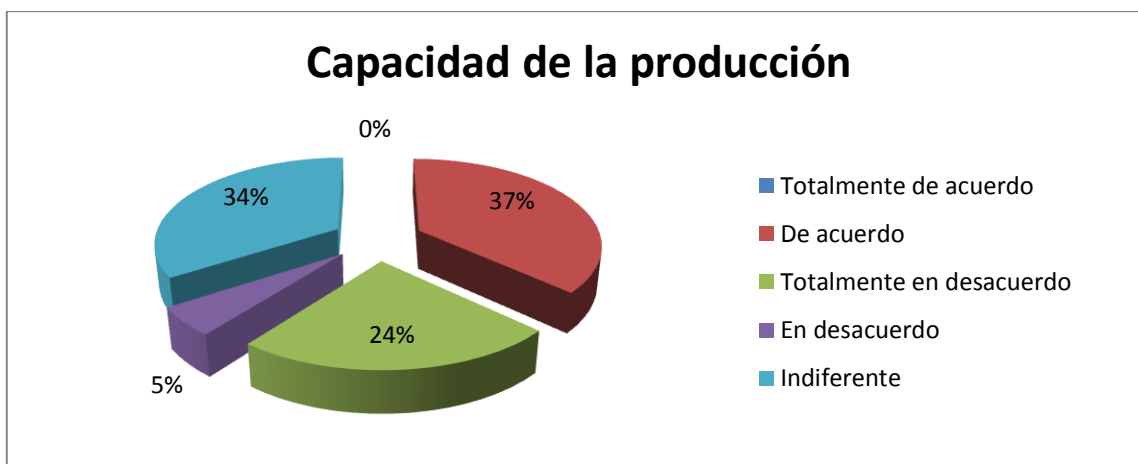


Gráfico N° 15: Capacidad de la producción

Análisis:

Como se muestra en el gráfico, con respecto a la capacidad de producción adecuada un 37% asintieron que la capacidad de producción actual es la adecuada, mientras que un 34% se mostró indiferente y no le dio importancia al tema.

El 24% de los empleados se mostró en desacuerdo, a diferencia de un 5% que se mostró en desacuerdo.

Interpretación:

Según los resultados obtenidos los empleados piensan que los superiores están manejando respectivamente la producción pero hace falta mejorar en ciertos aspectos para que la producción aumente.

12. Planificación de la producción en la empresa.

Cuadro N° 15: Conocimiento de la planificación de la producción

Indicadores	Encuestados	Porcentaje
Siempre	5	3
Casi siempre	31	16
A veces	103	53
Rara vez	41	21
Nunca	15	8
Total	195	100

Fuente: Encuestas aplicadas a los empleados de la empresa AREASURVEY S.A.

Elaborado por: Leonela Armas

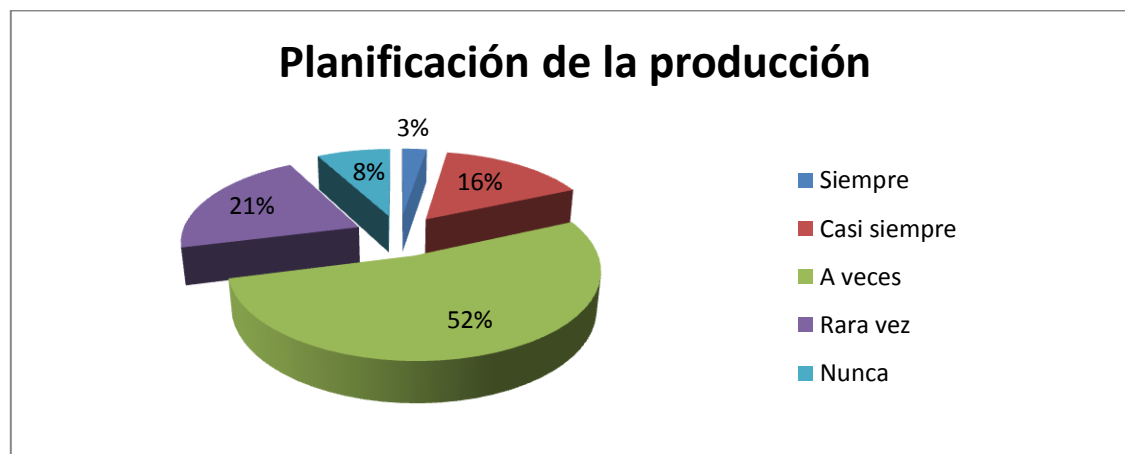


Gráfico N° 16: Conocimiento de la planificación de la producción

Análisis:

Como se refleja en el gráfico en base al a planificación que realiza la Empresa, la mayoría de los empleados es decir un 52% opinaron que solo a veces conocen acerca de la planificación que lleva la empresa, mientras que un 21% es rara vez que tienen conocimiento, el 16% asintió que casi siempre, esta situación se da en base a que los directivos no muestran la planificación ni el cronograma que lleva la empresa.

Interpretación:

Según lo que se observa, el personal solo ciertas veces tiene el conocimiento sobre la planificación de la empresa o del departamento encargado según la fase en la que se encuentre el proyecto.

13. Comunicación con superiores en la empresa.

Cuadro N° 16. Comunicación con superiores respecto al delineamiento de la Empresa

Indicadores	Encuestados	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0
De acuerdo	36	18
Totalmente en desacuerdo	62	32
En desacuerdo	98	50
Indiferente	0	0
Total	195	100

Fuente: Encuestas aplicadas a los empleados de la empresa AREASURVEY S.A.

Elaborado por: Leonela Armas

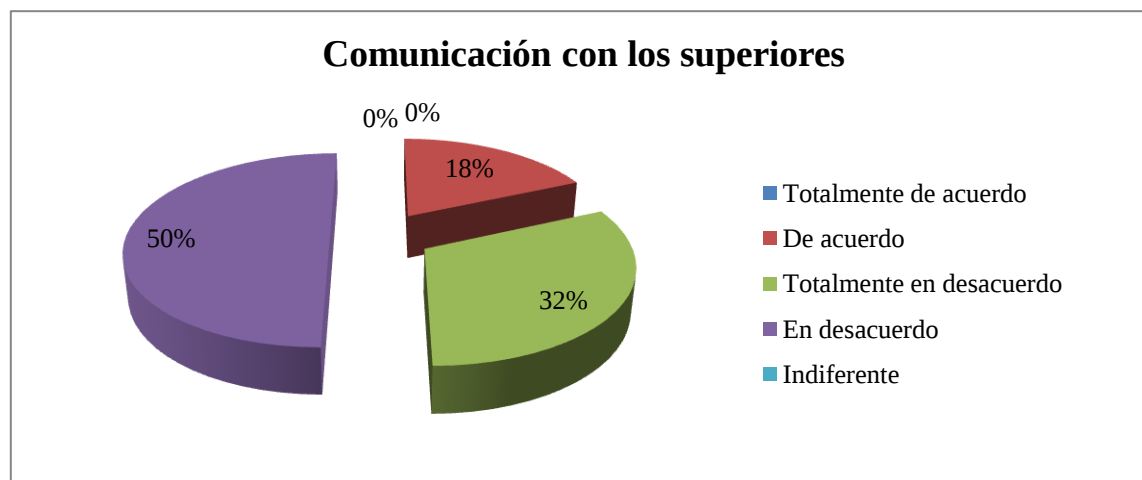


Gráfico N° 17. Comunicación con superiores respecto al delineamiento de la Empresa

Análisis:

Correspondiente a la comunicación que mantienen los empleados con los superiores respecto al delineamiento de la empresa y descripción de los procesos de producción en la empresa, la mayoría de los empleados asumieron estar en desacuerdo ya que no existe tal comunicación y un 32% opino que están totalmente en desacuerdo, mientras que el 18% de los empleados están de acuerdo.

Interpretación:

Esto es perjudicial para la empresa ya que los empleados deben estar en constante comunicación con los directivos para saber la situación actual de la empresa, quizá esto se da por la falta de confianza con ciertos superiores.

14. Control de actividades en el proceso productivo.

Cuadro N° 17. Control de actividades en el proceso productivo

Indicadores	Encuestados	Porcentaje
Siempre	0	0
Casi siempre	36	18
A veces	77	39
Rara vez	62	32
Nunca	21	11
Total	195	100

Fuente: Encuestas aplicadas a los empleados de la empresa AREASURVEY S.A.

Elaborado por: Leonela Armas

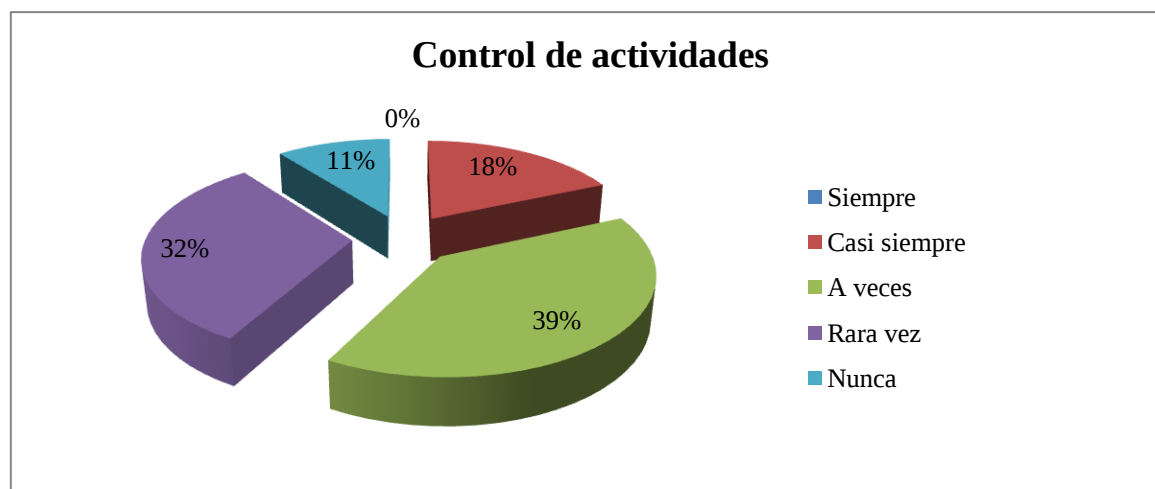


Gráfico N° 18. Control de actividades en el proceso productivo

Análisis:

Tal como se observa en el gráfico en base a las actividades que se efectúan en el proceso productivo, el 39% de los empleados opinaron que solo a veces se realizan tales actividades, mientras que el 32% asintieron que se lo hace rara vez, un 18% dijo que casi siempre se realizan las actividades de proceso productivo, y se culmina con un 11% de empleados que opinaron que nunca se hace el control de actividades.

Interpretación: Los directivos constantemente tienen que estar vigilando las actividades que realizan los empleados y direccionarlos al momento de trabajo.

15. Capacitación sobre formas de producción.

Cuadro N° 18. Recibimiento de capacitación sobre las formas de producción

Indicadores	Encuestados	Porcentaje
Siempre	5	3
Casi siempre	5	3
A veces	41	21
Rara vez	62	32
Nunca	82	42
Total	195	100

Fuente: Encuestas aplicadas a los empleados de la empresa AREASURVEY S.A.
Elaborado por: Leonela Armas

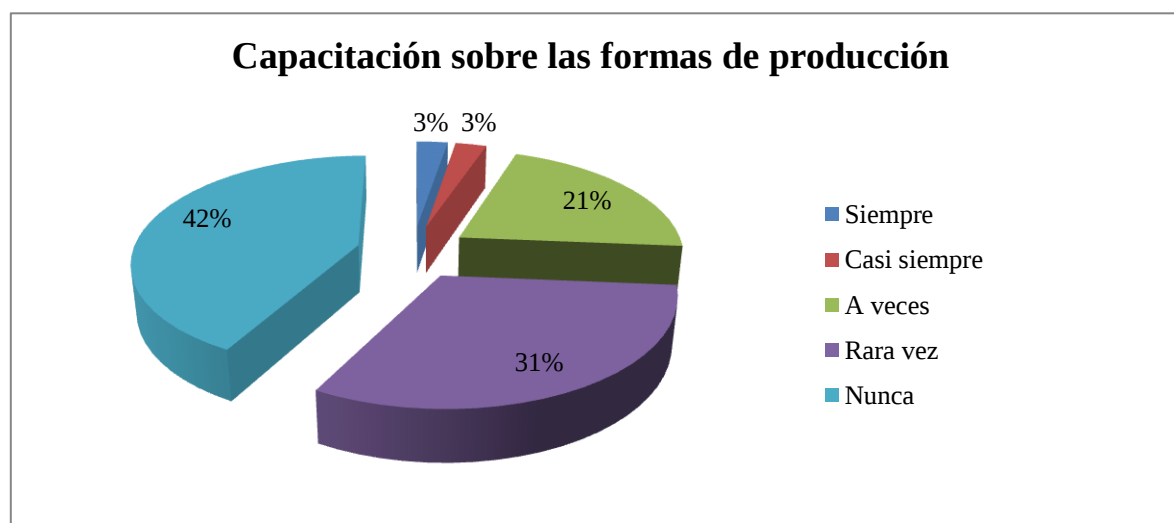


Gráfico N° 19. Recibimiento de capacitación sobre las formas de producción

Análisis:

Los empleados deben estar capacitados constantemente para poder ofrecer un servicio de calidad a los clientes, el cual los empleados opinaron que reciben capacitación nunca (42%), el 31% admitieron recibir rara vez, mientras que un 21% asintió que se les da capacitación a veces, y el 3% restante lo reciben siempre y casi siempre.

Interpretación:

Los empleados de la empresa manifestaron que no reciben ningún tipo de capacitación sobre las maneras de producción por lo que se sigue considerando que la implantación de planes de capacitación sin son necesarios aplicarlos en la propuesta que desarrollará para la solución de problemas encontrados.

16. Distribución de funciones en el proceso productivo.

Cuadro N° 19. Distribución de las funciones con respecto al proceso productivo

Indicadores	Encuestados	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0
De acuerdo	26	13
Totalmente en desacuerdo	87	45
En desacuerdo	72	37
Indiferente	10	5
Total	195	100

Fuente: Encuestas aplicadas a los empleados de la empresa AREASURVEY S.A.

Elaborado por: Leonela Armas

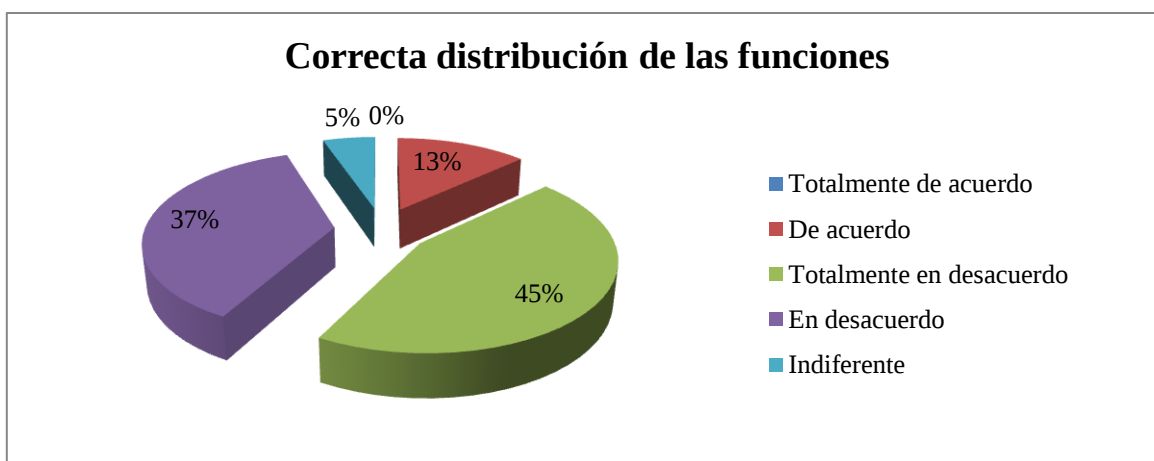


Gráfico N° 20. Distribución de las funciones con respecto al proceso productivo

Análisis:

En base a la existencia de una correcta distribución de las funciones con respecto al proceso productivo de la Empresa el 45% asintió estar totalmente en desacuerdo ya que no existe una correcta distribución de las funciones, y el 5% se mostró indiferente en base al tema.

Interpretación:

Cada empleado debe tener conocimiento de las áreas de trabajo y de la labor a desarrollar en caso se le cambie de lugar, de manera que así también el trabajador amplía su conocimiento en cada una de las actividades que se realizan en cada departamento.

17. Minimización de fatigas en el personal.

Cuadro N° 20. Minimización de las fatigas del personal

Indicadores	Encuestados	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0
De acuerdo	31	16
Totalmente en desacuerdo	36	18
En desacuerdo	108	55
Indiferente	21	11
Total	195	100

Fuente: Encuestas aplicadas a los empleados de la empresa AREASURVEY S.A.
Elaborado por: Leonela Armas

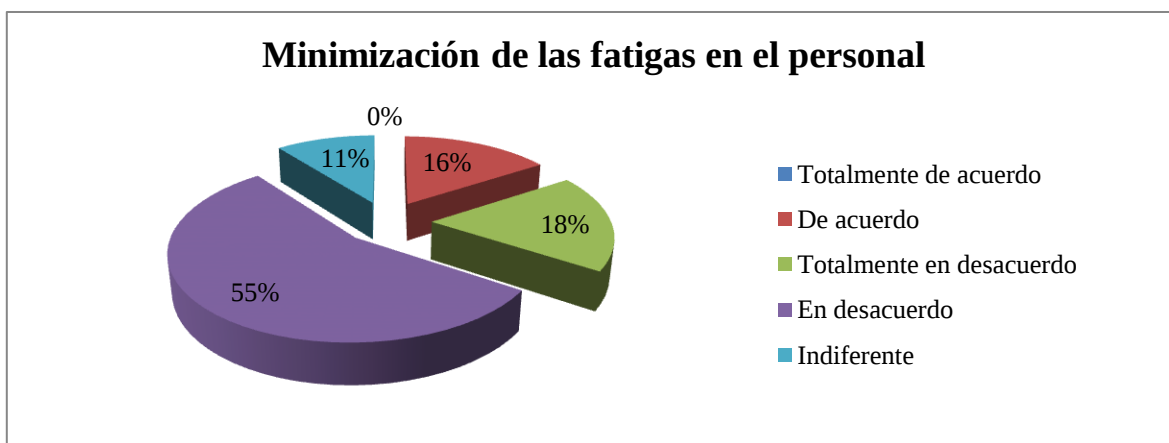


Gráfico N° 21. Minimización de las fatigas del personal

Análisis:

Considerándose la respuesta de los empleados en base a la Organización de la producción y la minimización de la fatiga para ellos, el 55% asumió estar en desacuerdo mientras que un 18% está totalmente en desacuerdo, y el 16% opino estar de acuerdo, y se culmina con un 11% que se observó indiferente.

Interpretación:

Se define que la Organización no mitiga las fatigas del personal lo cual es un problema ya que los empleados no deben trabajar haciendo demasiado esfuerzo físico más de lo que el puesto de trabajo exija.

18. Control del desempeño.

Cuadro N° 21. Control de desempeño en la producción

Indicadores	Encuestados	Porcentaje
Siempre	0	0
Casi siempre	36	18
A veces	82	42
Rara vez	31	16
Nunca	46	24
Total	195	100

Fuente: Encuestas aplicadas a los empleados de la empresa AREASURVEY S.A.

Elaborado por: Leonela Armas

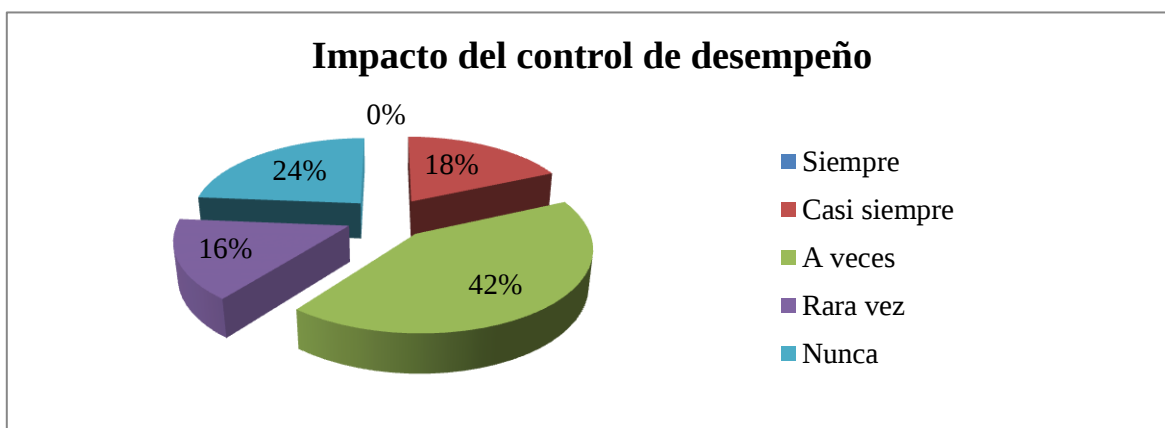


Gráfico N° 22. Control de desempeño en la producción

Análisis:

Con respecto al control de desempeño en la producción el 42% opino que solo a veces tienen un impacto positivo en ellos, mientras que el 24% asintió que nunca, el 18% opino que casi siempre existe control en el desempeño.

Interpretación:

Cada directivo debe controlar el trabajo y si está causando repercusión en el trabajo de cada empleado y el impacto que este causa.

4.2. VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Una vez establecido el problema e identificación la variable que compone la hipótesis planteada, materia de la presente investigación, se procedió a verificarla con la utilización de una herramienta estadística para probar la hipótesis.

La hipótesis a verificar es la siguiente: “Un adecuado Clima Laboral mejorará los procesos productivos en la empresa AREASURVEY S.A. de la ciudad de Lago Agrio”

Las variables que intervienen en la hipótesis son: **Variable Independiente:** Adecuado Clima Laboral. **Variable Dependiente:** Procesos productivos en la empresa

4.2.1. Métodos estadísticos

Para comprobar la hipótesis se utilizó el método estadístico de distribución CHI CUADRADO.

4.2.1.1. Planteamiento de la hipótesis

El modelo lógico aplicado en el planteamiento de la hipótesis para que sea aprobado por el método estadístico, se establece así:

Ho= Hipótesis Nula

Afirmación enunciado tentativo que se realiza acerca del valor de un parámetro poblacional. Por lo general es una afirmación de que el parámetro de la población tiene un valor específico.

Hi= Hipótesis Alternativa o de Investigación

Afirmación o enunciado que se aceptara si los datos muestrales proporcionan amplia evidencia de la hipótesis nula es falsa, y se la designa por Hi.

Para el presente estudio:

Ho=Un adecuado Clima Laboral NO mejorará los procesos productivos en la empresa AREASURVEY S.A. de la ciudad de Lago Agrio

Hi= Un adecuado Clima Laboral SI mejorará los procesos productivos en la empresa AREASURVEY S.A. de la ciudad de Lago Agrio

4.2.1.2. Determinación del Nivel de Significación de Riesgo

La presente investigación tiene un nivel de confianza de 0.95 (95%), por lo tanto un nivel de riesgo del 5% $\alpha = 0.05$.

4.2.1.3. Prueba de Chi cuadrado

Se aplicó la siguiente fórmula:

$$x^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

X²= Chi Cuadrado

Σ = Sumatoria

O= Datos Observados

E= Datos Esperados

4.2.1.3.1. Identificación de las preguntas para comprobar la hipótesis

2. Condiciones físicas adecuadas en la empresa.

Cuadro N° 5: Condiciones físicas adecuadas

Indicadores	Encuestados	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	10	5
De acuerdo	15	8
Totalmente en desacuerdo	77	39
En desacuerdo	72	37
Indiferente	21	11
Total	195	100

Fuente: Encuestas aplicadas a los empleados de la empresa AREASURVEY S.A.
Elaborado por: Leonela Armas

16. Distribución de funciones en el proceso productivo.

Cuadro N° 19. Distribución de las funciones con respecto al proceso productivo

Indicadores	Encuestados	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0
De acuerdo	26	13
Totalmente en desacuerdo	87	45
En desacuerdo	72	37
Indiferente	10	5
Total	195	100

Fuente: Encuestas aplicadas a los empleados de la empresa AREASURVEY S.A.
Elaborado por: Leonela Armas

• **Frecuencias Observadas**

Cuadro N° 22: Frecuencias Observadas

Pregunta	ALTERNATIVAS DE RESPUESTA					TOTAL
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	
2. Condiciones físicas adecuadas en la empresa.	10	15	77	72	21	195
16. Distribución de funciones en el proceso productivo.	0	26	87	72	10	195
TOTAL	10	41	164	144	31	390

Fuente: Información del trabajo de campo, empresa AREASURVEY S.A. de la ciudad de Lago Agrio

Elaborado por: Leonela Armas

Cuadro N° 23: Datos analizados de la frecuencia

INDICADORES	OBSERVADOS	ESPERADOS	$O - E$	$(O - E)^2$	$(O - E)^2/E$
Pregunta 2. Totalmente de acuerdo	10	5	5	25	5,00
Pregunta 2. De acuerdo	15	20,5	-5,5	30,25	1,48
Pregunta 2. Totalmente en desacuerdo	77	82	-5	25	0,30
Pregunta 2. En desacuerdo	72	72	0	0	0,00
Pregunta 2. Indiferente	21	15,5	5,5	30,25	1,95
Pregunta 16. Totalmente de acuerdo	0	5	-5	25	5,00
Pregunta 16. De acuerdo	26	20,5	5,5	30,25	1,48
Pregunta 16. Totalmente en desacuerdo	87	82	5	25	0,30
Pregunta 16. En desacuerdo	72	72	0	0	0,00
Pregunta 16. Indiferente	10	15,5	-5,5	30,25	1,95
El valor de X^2 para los valores observados es de:					17,46

Fuente: Información del trabajo de campo, empresa AREASURVEY S.A. de la ciudad de Lago Agrio

Elaborado por: Leonela Armas

4.2.1.3.2. Zona de Aceptación o Rechazo

Para calcular la zona de aceptación o rechazo, se necesita calcular los grados de libertad.

$$gl = (c-1)(h-1)$$

gl= Grados de Libertad

c= Columnas de la tabla

h= Hileras de la tabla

Cálculo de Grados de Libertad

$$gl = (5-1) (2-1)$$

$$gl = (4) (1)$$

$$gl = 4$$

El valor de X^2 Tabular = 9,49

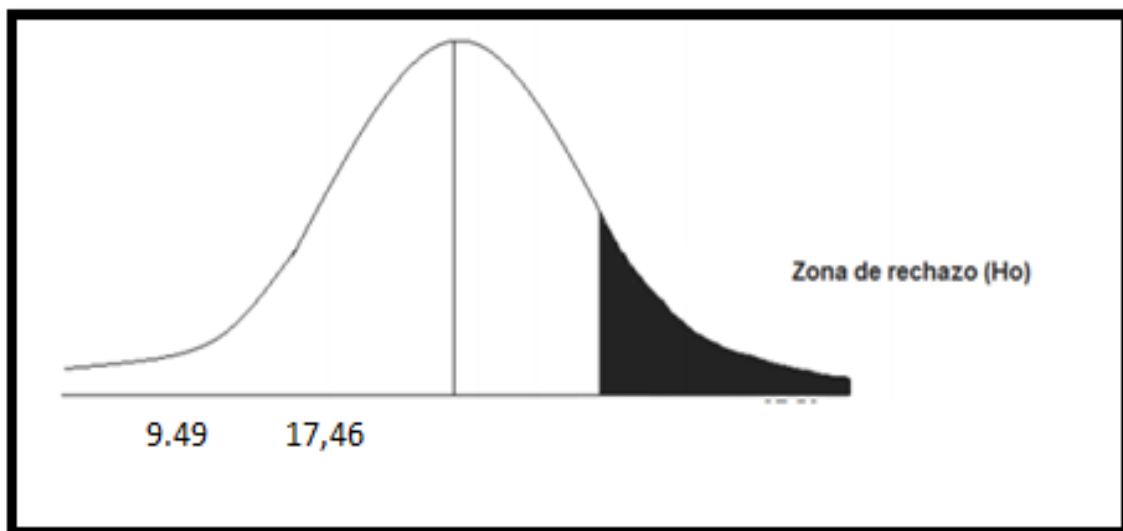
Decisión:

El Chi Cuadrado calculado 17,46 es $>$ que el Chi Tabulado 9,49 por lo que se rechaza la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis alternativa que dice:

Hi= Un adecuado Clima Laboral SI mejorará los procesos productivos en la empresa AREASURVEY S.A. de la ciudad de Lago Agrio

GRAFICO DEL CHI

Gráfico N° 23. CHI cuadrado



Fuente: Información del trabajo de campo, empresa AREASURVEY S.A. de la ciudad de Lago Agrio

Elaborado por: Leonela Armas

CAPITULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1.1. CONCLUSIONES

Las conclusiones se desarrollan de acuerdo a los resultados obtenidos con la aplicación del cuestionario dirigido a los empleados de la empresa AREASURVEY S.A.

1. El ambiente laboral en la empresa de acuerdo a la percepción de los empleados es bueno, sin embargo un porcentaje significativo consideran que es regular, esta situación se produce porque los empleados indican que se atiende solo a los empleados de niveles superiores, existiendo insatisfacción en los niveles operativos.
2. El aspecto de la condición física del área de trabajo y del entorno laboral, también es negativo, pues los empleados consideran que no son suficientemente adecuadas por lo que existe insatisfacción.

3. De acuerdo a las remuneraciones que reciben los empleados, éstas no compensan el trabajo efectuado, por lo que no consideran equitativo este tratamiento dentro de la empresa, este aspecto incide negativamente en las relaciones laborales produciéndose un clima laboral inadecuado.
4. La carencia de motivación para los empleados en la empresa AREASURVEY S.A. también es significativo, pues es un factor clave que indica el descontento en sus funciones, los trabajadores desconocen planes o programas de motivación que influya en su actitud para que sean más proactivos y con sentido de pertenencia.
5. De acuerdo a las actividades que se desarrollan en el proceso productivo, los empleados en general no lo conocen de manera concreta, pues no existe una guía o un manual de funciones que haya sido difundido en la empresa, las relaciones que existen con el jefe inmediato se dan de manera monótona.
6. Existe un liderazgo relativamente bueno en la empresa, por lo que se debe aprovechar para incrementar el potencial de los trabajadores frente a las funciones encomendadas, sin embargo hay descontento porque en la empresa no existe equidad desde el punto de vista económico y de trato con el trabajador.

5.1.2. RECOMENDACIONES

1. Fomentar las buenas relaciones entre los trabajadores de niveles operativos, medios y altos, considerando la equidad como un instrumento para cubrir con las expectativas del personal de la empresa AREASURVEY S.A.
2. Propender a la realización de espacios de distracción en el área física de la empresa, con el fin de contribuir a una mayor motivación por parte de los empleados.

3. Implementar un plan de recompensas para los empleados de la empresa, el mismo deberá ser equitativo de este modo el clima organizacional se verá con mayor positivismo y los empleados estarán más motivados.
4. Utilizar la motivación a través de incentivos, reconocimientos individuales, realzando los logros de los empleados de niveles operativos y medios, pues su contribución a la empresa es importante ya que sin ellos no se lograría el cumplimiento de los objetivos en la organización.
5. Desarrollar un plan de mejoramiento en los procesos productivos, reduciendo los tiempos de las actividades de los empleados, con el fin de lograr una mayor productividad, considerando que la productividad es el resultado de la cantidad de productos obtenidos versus los recursos utilizados para el efecto, en este caso en la empresa AREASURVEY S.A., la productividad se mide además por la calidad de los servicios que oferta y ello se consigue con una participación eficiente por parte de sus colaboradores.
6. Proponer el desarrollo de un modelo que permita un mayor desempeño de los trabajadores y empleados, el modelo de Argyris, se enfoca en el desarrollo organizacional como un todo y se considera es el más adecuado porque atenderá a las áreas con mayor debilidad dentro de la empresa AREASURVEY S.A.

CAPITULO VI

6. PROPUESTA

Desarrollar el modelo de Argyris para el personal de la empresa AREASURVEY S.A. de la ciudad de Lago Agrio con el fin de mejorar los procesos productivos.

6.1.1. DATOS INFORMATIVOS

Institución Ejecutora: Empresa AREASURVEY S.A.

Beneficiarios: Los beneficiarios directos serán todos los cliente externos de la empresa, los beneficiarios indirectos en este caso va a ser todo el personal que labora en la institución.

Ubicación: Sucumbíos - Lago Agrio

Dirección: Shushuqui -Vía a los Tetetes - Puerto Nuevo. Antiguo campamento del cuerpo de Ingenieros del Ejército

Teléfonos: 0981288038 – 0997281423 corporativos.

Tiempo de Ejecución: Tiempo estimado para la ejecución de este proyecto es desde Septiembre a Mayo del 2014.

Responsable: La persona responsable de la ejecución de esta propuesta será el administrador de la Empresa AREASURVEY S.A.

Costo total: \$33.000

6.1.2. ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA

Después de realizar las encuestas, se ha detectado que dentro de la Organización lo más conveniente a ejecutarse es la implementación del modelo de Argyris, dirigido a los empleados de la empresa, lo cual ayudara a que mejore el clima Organizacional existente y el nivel de desempeño laboral de los trabajadores sea más óptimo para poder tener una buena productividad.

Con respecto a los criterios brindados por el personal de la empresa se puede observar, que se encuentran conscientes de que el modelo de organización actual debe desaparecer e implementar el nuevo modelo de Argyris, y aportar al mejoramiento de las capacidades productivas de los empleados es decir en su beneficio.

Se afirma que esta propuesta fue impulsada ante la necesidad detectada mediante las encuestas realizadas a los empleados de la empresa, concluyendo que el actual modelo organizacional es una desventaja para la empresa ya que los empleados no están desarrollando sus labores de manera correcta y por ende nace la idea de implementar un

nuevo modelo siendo el modelo de Argyris, para ejecutar no sin antes implementar una evaluación de desempeño para brindar un diagnóstico más óptimo y acertado a la realidad de lo que ocurre en cada puesto de trabajo.

6.1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

Se determina que el recurso más importante en cualquier empresa es el personal ya que es quien desarrolla todas las funciones físicas siendo las actividades laborales. Son las claves más importantes de la empresa por prestar sus servicios en la cual la conducta y rendimiento de los individuos influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan la esencia de una fuerza laboral motivada está en la calidad del trato y el ambiente en que realizan sus labores, ya que éste facilita o inhibe el cumplimiento del trabajo de cada persona.

El modelo organizacional de Argyris, se sustenta en la opinión de que las personas dentro de una organización tienen la necesidad de auto-realizarse, por lo que la organización debe facilitar la auto-realización, cambiando las anteriores estructuras para que su desempeño sea con eficacia y eficiencia.

El modelo organizacional que se propone, hace referencia a la estructura, los puestos y funciones, los cauces de comunicación interna y de toma de decisiones, el estilo de dirección, el modelo de gestión de los recursos humanos, de la empresa. Es un aspecto fundamental de la empresa y condiciona totalmente los procesos de producción y por tanto la calidad del producto final o del servicio que se presta. Las labores la percepción que éste tendrá de la empresa, su imagen e identidad, y como consecuencia su posicionamiento en el mercado, también dependen de ello, brindando logros en beneficio y desarrollo de la empresa.

6.1.4. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

6.1.5. Objetivo General

Desarrollar el modelo de Argyris para el personal de empresa AREASURVEY S.A. de la ciudad de Lago Agrio para mejorar los procesos productivos.

6.1.6. Objetivos Específicos

- Realizar el diagnóstico sobre la situación actual de la empresa.
- Implementar el modelo Argyris.

6.1.7. ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD DE LA PROPUESTA

El presente trabajo investigativo se podrá desarrollar de manera eficiente gracias al apoyo del administrador de la empresa AREASURVEY S.A. de la ciudad de Lago Agrio, mismo que proporcionó la información necesaria para el desarrollo de la propuesta y para la aplicación de la misma.

Socio-Cultural

Al diseñar este modelo de Argyris se tiene presente el aspecto socio-cultural porque en él viven los empleados de la empresa, los cuales hay que encaminar para un buen proceso productivo

Legal

Según la LEY 909 DE 2004

Diario Oficial No. 45.680, de 23 de septiembre de 2004

PODER PÚBLICO - RAMA LEGISLATIVA

ARTÍCULO 15. LAS UNIDADES DE PERSONAL DE LAS ENTIDADES.

1. Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública.

2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:

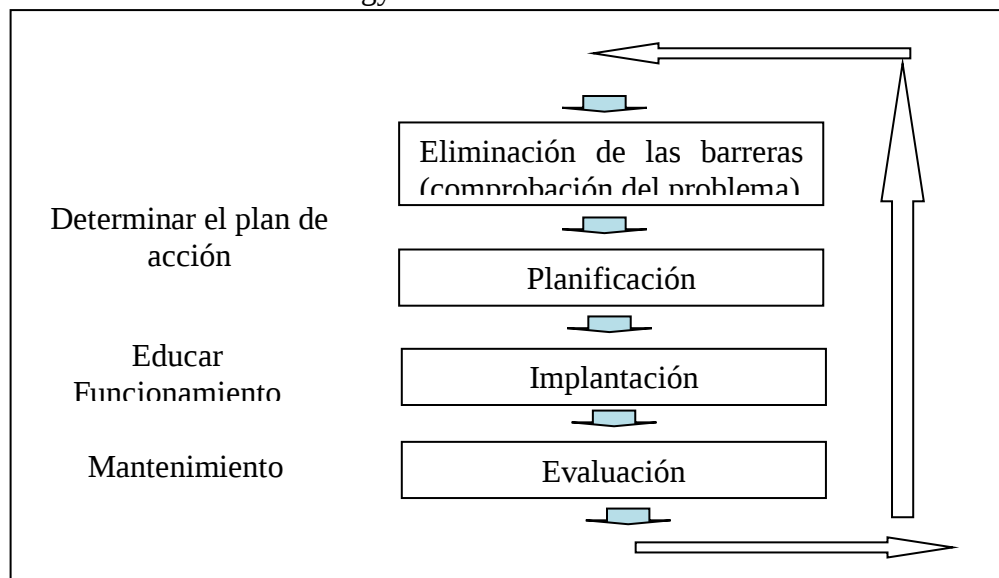
- a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos;
- b) Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas;
- c) Elaborar los proyectos de plantas de personal, así como los manuales de funciones y requisitos, de conformidad con las normas vigentes, para lo cual podrán contar con la asesoría del Departamento Administrativo, universidades públicas o privadas, o de firmas especializadas o profesionales en administración pública;
- d) Determinar los perfiles de los empleos que deberán ser provistos mediante proceso de selección por méritos;
- e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y capacitación;
- f) Organizar y administrar un registro sistematizado de los recursos humanos de su entidad, que permita la formulación de programas internos y la toma de decisiones. Esta información será administrada de acuerdo con las orientaciones y requerimientos del Departamento Administrativo de la Función Pública;
- g) Implantar el sistema de evaluación del desempeño al interior de cada entidad, de acuerdo con las normas vigentes y los procedimientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil;
- h) Todas las demás que le sean atribuidas por la ley, el reglamento o el manual de funciones.

6.1.8. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

6.1.9. El modelo de Argyris

GARZÓN Manuel. (2005). Para Argyris, la aplicación de un modelo de desarrollo organizacional, de forma simultánea, puede variar según lo que amerite la organización y la situación que impere para el momento. Sin embargo, Argyris deja claro que las fases del desarrollo organizacional siguen los siguientes pasos: diagnóstico inicial, eliminación de barreras, planificación, implantación y evaluación. Su aspecto fundamental se enfoca en determinar un plan de intervención apropiado (de aprendizaje), para obtener los niveles de funcionamiento deseados por la organización.

Gráfico N° 24. El modelo de Argyris



Fuente: Información del trabajo de campo, empresa AREASURVEY S.A. de la ciudad de Lago Agrio

6.1.9.1. Calidad de vida en el trabajo

Orígenes

GARZÓN, Manuel. (2005). Define en su texto que:

La administración científica se centraba, especialmente, en la especialización y eficiencia de las tareas, dentro de las estructuras tradicionales de organización. A medida que esta estructura fue evolucionando, se buscaba una división plena de las tareas, buscando sobre todo la eficiencia, reduciendo costos y usando una mano de obra no calificada, que pudiera capacitarse en corto tiempo para el desempeño del trabajo; lo que se hacía o no era definido por los niveles jerárquicos, que tenían como responsabilidad el mando del personal técnico. Esta estructura presenta muchas dificultades: dejaba de lado una adecuada calidad de vida laboral, se notaban ausentismos, aburrimiento por las tareas repetitivas, rotación de personal, y la calidad sufrió un descenso. Ante esta situación, los directivos actuaron con rigidez en las labores de control y supervisión, la organización se hizo más rígida, esto llevo a que la organización entrara en un proceso de deshumanización del trabajo; ante esto, el deseo de trabajar declinó. Luego de un profundo análisis para la resolución del problema, los directivos optaron por rediseñar los empleos y reestructurar las organizaciones, creando un ambiente propicio y adecuado para los trabajadores; en otras palabras, mejorar la calidad de vida en el trabajo. (Bernal, 1986)

Evolución

TUGORES, Juan (2001). Define:

La evaluación del cumplimiento se define como un proceso de análisis sistemático y periódico, basado en medidas objetivas, que permite determinar la eficiencia con la cual los trabajadores realizan sus funciones en la organización.

6.1.10. Surgimiento de la calidad de vida en el trabajo

GARZÓN Manuel. (2005, Pág. 81). Muchos tratadistas han investigado al respecto y han llegado a la conclusión de que existen diversas fuentes que se pueden asociar al surgimiento

de la calidad de vida en el trabajo (Kolb, et al, 1977); investigaciones más amplias en los campos de los dotes de mando, motivación y eficiencia en la organización.

- a. Investigación activa en los grupos de trabajo semiautónomos.
- b. Cooperación entre los empleados y la dirección.
- c. Diseños innovadores de nuevas plantas.
- d. La experiencia japonesa en los círculos de calidad.
- e. Participación conjunta, empleados - dirección, y experiencia en la resolución de problemas.
- f. Proyectos de calidad de vida.

6.1.10.1. Criterios para establecer un proyecto de calidad de vida en el trabajo

GARZÓN Manuel. (2005, Pág. 81). Algunos criterios son importantes si queremos llevar a la práctica proyectos de calidad de vida laboral; estos criterios nos permitirán encaminar al personal de la organización hacia una mejor satisfacción de sus necesidades personales, como lo propone Bernal (1986):

- a. Suficiencia en las retribuciones. Esto puede ser logrado gracias a una suficiencia en los ingresos de los empleados, que les permita mantener un estándar social aceptable para vivir.
- b. Condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo. Requiere establecer condiciones de trabajo que minimicen el riesgo de enfermedades y daños; de la misma forma, una edad límite en el trabajo es potencialmente perjudicial para aquellos de menor o mayor edad que lo establecido en las normas laborales de cada país.
- c. Oportunidades inmediatas para desarrollar las capacidades humanas. Se incluye en esta categoría la autonomía, el uso de múltiples habilidades, más que la aplicación repetitiva de una sola, y retroalimentación acerca de los resultados de una actividad, como una base de autorregulación.

6.1.10.2. Beneficios de la calidad de vida en el trabajo

GARZÓN Manuel. (2005, Pág. 82). La puesta en marcha de proyectos de calidad de vida en el trabajo puede resultar benéfica tanto para la organización como para el trabajador, lo que se puede reflejar en (Kolb, et al, 1977):

- a. Evolución y desarrollo del trabajador.
- b. Una elevada motivación.
- c. Mejor desenvolvimiento de sus funciones.
- d. Menor rotación en el empleo.
- e. Menores tasas de ausentismo.
- f. Menos quejas.
- g. Tiempo de ocio reducido.
- h. Mayor satisfacción en el empleo.
- i. Mayor eficiencia en la organización.

6.1.10.3. Limitaciones de los proyectos de calidad de vida en el trabajo

GARZÓN Manuel. (2005, Pág. 82). Los proyectos de C.V.T., de la misma manera que traen beneficios, tienen algunas limitaciones, las cuales mencionaremos a continuación (Kolb, et al. 1977):

Algunos empleados no desean mejorar su C.V.T.

- Esto se da en organizaciones en las que los empleados son incapaces de asumir una nueva responsabilidad, son reacios a trabajos en grupo, les desagrada aprender, les desagrada los deberes muy complejos.

6.1.11. Satisfacción en el trabajo

GARZÓN Manuel. (2005, Pág, 82).

La satisfacción en el trabajo puede ser definida como una actitud general del individuo hacia su trabajo. Para muchos autores, la satisfacción en el trabajo es un motivo en sí mismo; es decir, el trabajador mantiene una actitud positiva en la organización laboral para lograr obtenerla. Para otros, es una expresión de una necesidad que puede o no ser satisfecha.

Mediante el estudio de la satisfacción, los directivos de la empresa podrán saber los efectos que producen las políticas, normas, procedimientos y disposiciones generales de la organización en el personal. Así se podrán mantener, suprimir, corregir o reforzar las políticas de la empresa, según sean los resultados que se estén obteniendo.

La eliminación de las fuentes de insatisfacción conlleva, en cierta medida, a un mejor rendimiento del trabajador, reflejado en una actitud positiva frente a la organización. Si existe insatisfacción en el trabajo, estamos en presencia de un quiebre en las relaciones obrero-patronales.

6.1.12. Motivación, desempeño y satisfacción

GARZÓN Manuel. (2005, Pág. 83). Define:

Hodgetts y Altman (1990) plantean que la satisfacción es el resultado de la motivación hacia el buen desempeño del trabajo (grado en que las recompensas satisfacen las expectativas individuales) y de la forma en que el individuo percibe la relación entre esfuerzo y recompensa.

El modelo basado en Porter y Lawryer plantea que los factores que inciden directamente sobre la satisfacción son las recompensas intrínsecas (relaciones interpersonales, autorrealización, etc.) y el nivel de recompensa que el individuo cree que debe recibir. Los tres factores antes mencionados son resultado del desempeño o realización del trabajo.

Lo que determina el desempeño y la satisfacción en el trabajo no se reduce solo a la motivación del individuo hacia este, sino que incluye las habilidades y rasgos del individuo y el tipo de esfuerzo que la persona cree esencial para realizar un trabajo eficaz.

6.1.13. Medición de la satisfacción del trabajo

GARZÓN Manuel. (2005, Pág. 83). Los métodos más utilizados son la escala global y la calificación de la suma, formada esta por numerosas facetas del trabajo. El primer método consiste en pedirle a los individuos que respondan a una pregunta semejante a esta: considerando todo, ¿cuán satisfecho está con su trabajo?

¿Que determina la Satisfacción en el trabajo?

GARZÓN Manuel. (2005, Pág. 83). Una revisión extensa de la bibliografía indica que los factores más importantes que contribuyen a la satisfacción en el trabajo son el reto del trabajo, los premios equiparables, las condiciones de trabajo favorables y los colegas que gustan de apoyar. A esta lista también deberíamos agregar la importancia de una buena personalidad, la compatibilidad con el trabajo y la disposición genética del individuo:

- a. Trabajo mentalmente desafiante.
- b. Recompensas justas.
- c. Condiciones favorables de trabajo.
- d. Colegas que brinden apoyo.
- e. Compatibilidad entre la persona y el puesto.
- f. Cuestión de genes.
- g. Efecto de la satisfacción en el trabajo sobre el desempeño del empleado.

6.2. METODOLOGÍA DEL MODELO OPERATIVO

6.2.1. Diagnóstico de la situación

El propósito de realizar un análisis situacional de la empresa Areasurvey S.A, es conocer todos los factores que afectan directamente al proceso productivo de la misma, y a la vez plantear alternativas de solución.

6.2.1.1.Macro

En la actualidad en las empresas se pretende aplicar modelos de comportamiento que ayuden a mejorar el rendimiento de los colaboradores en el trabajo, con el firme propósito de cumplir con metas y objetivos empresariales; cabe recalcar en este sentido que el ambiente laboral de la organización debe ser el más adecuado para lograr una mayor satisfacción en el trabajador lo cual se verá reflejado en los resultados obtenidos de los procesos productivos. Para esto se deben analizar todos los factores externos que influyen en este aspecto.

- **Factores económicos**

En la empresa Areasurvey S.A, el factor que más influye son los salarios, ya que los trabajadores (obreros) muchas de las veces indican malestar al momento de recibir sus respectivos cheques de pago, tomando en cuenta que la mayoría de las empresas cumplen con lo establecido por el gobierno, es decir los sueldos y salarios los pagan en base a la correspondiente tabla sectorial (Minas, canteras y yacimientos).

- **Factores políticos - legales**

Las empresas en estudio se rige a lo que el estado decreta para este tipo de actividades, ya que el cliente de este tipo de organizaciones son empresas públicas como Petroamazonas EP.

- **Factores sociales**

En el aspecto social la empresa que estamos analizando ha tenido muchos conflictos con las comunidades de la zona puesto que para poder abrir una trocha (senderos) se tiene que afectar varios metros de selva para poder explotar la tierra, es por ello que dichas empresas que se dedican a este tipo de industria llegan a acuerdos con las comunidades para poder acceder y realizar el trabajo en sus fincas.

He aquí la importancia de la propuesta de la presente tesis a más de mejorar la calidad de vida en el trabajo de los empleados para poder mejorar el proceso productivo, a través de los acuerdos que se mantiene con las comunidades se mejora también la calidad de vida de las personas que habitan en estas zonas petroleras.

- **Factores ambientales**

Este aspecto es otro que ha ocasionado ciertos conflictos entre las comunidades de las zonas y la empresa, un gran número de empresas no cumplen con una legislación ambiental que permita proteger las zonas afectadas por los trabajos realizados.

La propuesta que se plantea influye mucho inclusive en este aspecto ya que a través de la motivación, capacitación, incentivos y mejora de la calidad de vida en el trabajo del empleado, podemos llegar a concientizar y lograr que el trabajador se sienta comprometido en brindar apoyo a la empresa con el cuidado del medio ambiente ya que es el lugar en donde habita.

6.2.1.2. Micro

Es muy importante realizar un diagnóstico inicial conociendo la zona en la que se encuentra la empresa para poder aplicar la propuesta de la presente tesis, conocer todos los aspectos que pueden influir en la empresa Areasurvey S.A. para poder estar preparados a los

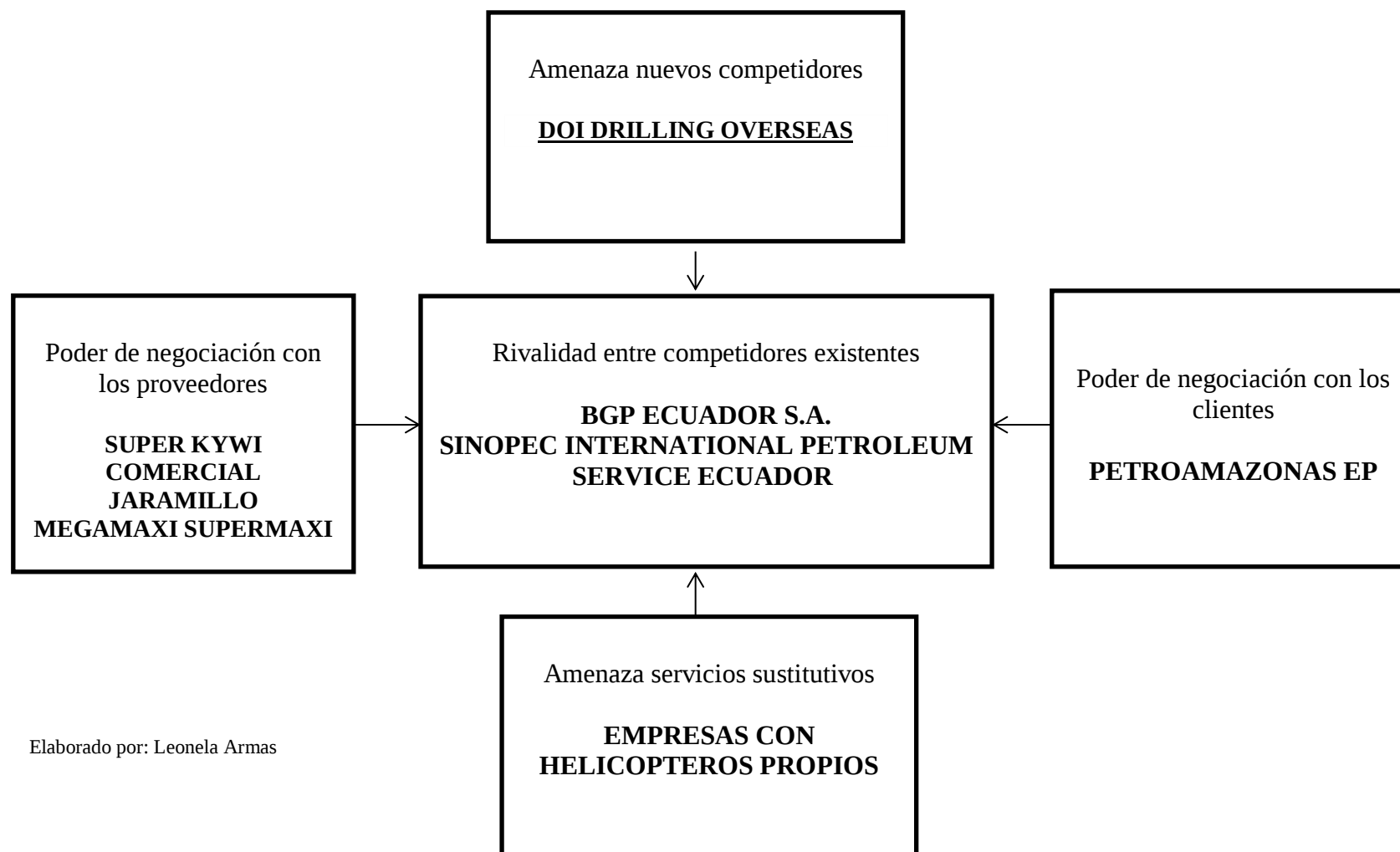
posibles conflictos o cambios que se presenten en la implementación de la solución al problema que enfrenta actualmente la organización.

La provincia de Sucumbíos es una zona en la que existen empresas que se dedican a la misma actividad que Areasurvey S.A. (Exploración sísmica), por lo que se debe analizar a la competencia y estar prestos a mejorar continuamente.

Antes de implementar la propuesta se analizará las cinco fuerzas de Porter las mismas que reflejan todos los posibles conflictos que se puede enfrentar.

6.2.2. FUERZAS DE PORTER

Gráfico N° 25. FUERZAS DE PORTER



Elaborado por: Leonela Armas

- **Rivalidad entre competidores existentes**

Areasurvey S.A debe hacer frente a la competencia que existe en la zona en la que está realizando el proyecto, ya que existen empresas que se dedican a brindar los mismos servicios, la competencia son empresas extranjeras como BGP, SINOPEC (Chinas) quienes en años anteriores habían tomado posición en el mercado de exploración sísmica, hoy en día Areasurvey S.A. ha marcado territorio por lo que ha tenido la oportunidad de realizar varios proyectos sísmicos en la Amazonía Ecuatoriana como ENO RON, actualmente la Empresa está desarrollando el proyecto ARAZÁ 3D en el campo Shushuqui.

- **Poder de negociación con los clientes**

Actualmente, la empresa Areasurvey S.A. tiene un contrato con Petroamazonas EP para desarrollar el estudio sísmico en 3D en el campo Libertador Arazá (Shushuqui).

Esta empresa se ha caracterizado por mantener una buena relación con sus clientes, preocupados por brindar servicios de calidad que satisfagan las necesidades del cliente a más de que la empresa se dé a conocer en los servicios de exploración sísmica que ofrece, para poder cubrir mayor número de proyectos.

- **Poder de negociación con proveedores**

Por la actividad que realiza la empresa Areasurvey S.A. debe mantener contacto con proveedores de varios productos, con ferreterías, supermercados, empresas que oferten productos tecnológicos, empresas que confeccionen uniformes, comercializadoras de productos de aseo, etc., para poder adecuar el campamento base de donde se controlará las operaciones del proyecto. La empresa mantiene una relación llevadera con los proveedores ya que por el monto que significan las adquisiciones los proveedores se esmeran el brindar productos de calidad y buena atención a la empresa como cliente, a lo cual la empresa de la misma manera corresponde con pagos puntuales a sus proveedores.

- **Amenaza de nuevos competidores**

La Areasurvey S.A está propensa a competir con nuevas empresas que brinden servicios de exploración sísmica, por ejemplo DOI **DRILLING OVERSEAS** es una empresa que está actualmente en el mercado tratando de desarrollar proyectos en la zona oriental, la empresa en estudio debe ser muy cuidadosa e implementar estrategias que le permitan ser más competitiva y poder cerrar negocios con los clientes.

- **Amenaza de servicios sustitutos**

La amenaza que podría enfrentar Areasurvey S.A es que la competencia pueda incrementar su recurso tecnológico por más sofisticado en poco tiempo, ya que la empresa tiene proyectos de adquirir recurso tecnológico (taladros, geófonos) con mayor tecnología en un plazo determinado.

6.2.3. ANÁLISIS F.O.D.A

Cuadro N° 24. Análisis F.O.D.A

INTERNAS	EXTERNAS
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
F1: La empresa cuenta con profesionales nacionales y extranjeros de calidad para desempeñar funciones de gran responsabilidad. F2: Posee adecuadas instalaciones en el campamento base para el personal staff (profesionales). F3: El servicio de exploración sísmica que brinda la empresa es de alta calidad. F4: La empresa cuenta con los recursos tecnológicos adecuados para obtener resultados esperados. F5: Es la primera empresa nacional que brinda este tipo de servicios.	O1: Firma de acuerdos y contratos con empresas públicas y privadas por la calidad del trabajo. O2: Inexistencia de competencia nacional. O3: Apoyo por parte del gobierno para empresas petroleras. O4: País rico en zonas petroleras. O5: Experiencia por parte de los empresarios en la industria sísmica.
DEBILIDADES	AMENAZAS
D1: El personal obrero renuncia al poco tiempo de iniciada la etapa de trabajo. D2: Limitado personal de la zona para formar grupos de trabajo al iniciar las etapas del proceso de producción. D3: Volantes, avanzadas, brujos sin adecuadas condiciones físicas para el personal obrero. D4: Limitada formación académica en el personal de las comunidades (obreros -reclamos). D5: Se oferta trabajo temporal.	A1: El clima impredecible en la zona que afecta las etapas de producción en el proyecto. A2: Cambios en sueldos y salarios. A3: Incremento en aportaciones patronales y personales al IESS. A4: Aparición de la competencia nacional. A5: Inconformidad de los trabajadores por inestabilidad.

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Leonela Armas

6.2.4. MATRIZ DE ESTRATEGIAS

Cuadro N° 25. MATRIZ DE ESTRATEGIAS

ESTRATEGIAS FA	ESTRATEGIAS FO
(F5:A4) Se deberá adquirir el recurso tecnológico según los avances en menor tiempo que la competencia, logrando ventaja competitiva. (F1:A2) Se cancelará sueldos y salarios según decretos gubernamentales para mayor conformidad del trabajador. (F5:A5) Se controlará y mejorará estrictamente la calidad de los resultados obtenidos en la penúltima etapa del proyecto, pese a que la calidad de la información es excelente la cual es la que interesa al cliente.	(F4:O4) Se aprovechará los recursos tecnológicos y materiales disponibles para realizar el trabajo en campo. (F5:O5) Se aprovechará la experiencia que poseen los inversionistas y propietarios para dar a conocer la empresa a nivel nacional y a futuro de manera internacional. (F5:O1) Se cumplirá estrictamente con los acuerdos, y se satisfacerá las exigencias y necesidades del cliente, se reportarán avances del proyecto mensualmente para que la empresa contratista analice el trabajo.
ESTRATEGIAS DA	ESTRATEGIAS DO
(D1:A5) Se puede contratar al mismo personal obrero para futuros proyectos si así el trabajador lo desea. (D2:A5) Se relacionará con el personal de las comunidades no solo con los representantes. (D3:A5) Mejorar las condiciones físicas para los obreros en campo independientemente del poco tiempo que permanezcan en campo, para lograr mayor conformidad.	(D2:O2) Se mejorará la calidad de vida en el trabajo de los empleados para mantenerlos en la empresa y no opten por trabajar en empresas extranjeras que son competencia de Areasurvey S.A. (D3:A1) Se dotará a los trabajadores de campo de equipos de protección personal de buena calidad, debido a los cambios climáticos bruscos en la Amazonía (D4:A5) Se capacitará al personal en campo de manera específica en temas de salarios para mayor comprensión y conformidad.

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Leonela Armas

6.2.5. Análisis de estrategias planteadas para Areasurvey S.A.

(F5:A4) El recurso tecnológico es la base para el desempeño eficaz de la organización, por ello se deberá considerar la implementación de nueva tecnología.

(F1:A2) Se cancelará sueldos y salarios según decretos gubernamentales para mayor conformidad del trabajador, con el propósito de mantener satisfecho al empleado cancelando los beneficios correspondientes, y adicionales como horas extras según corresponda, de esta manera se logrará un mejor desempeño en el trabajador y se obtendrán mejores resultados.

(F5:A5) El mejoramiento de la calidad, deberá regirse a través de los círculos de la calidad con lo cual todos los integrantes de la empresa estarán integrados en este proceso.

(F4:O4) Los recursos tecnológicos deben estar a la disposición de los empleados y trabajadores como un medio de intercambio de ideas y para que la comunicación interna sea más eficiente.

(F5:O5) Se aprovechará la experiencia que poseen los inversionistas y propietarios para dar a conocer la empresa a nivel nacional y a futuro de manera internacional, todas las gestiones al igual que el trabajo desempeñado se realizarán de la mejor manera con el firme propósito de que la empresa sea reconocida a nivel nacional por los efectivos resultados entregados a los clientes.

(F5:O1) El desempeño de la empresa frente a los clientes es importante para mantener la competitividad en el mercado, esta relación con el buen trato al cliente afianzará la fidelización de los clientes y será fuente de referidos para otros clientes.

(D1:A5) Considerar el reclutamiento interno como una fuente de aprovechamiento de la experiencia en las labores realizadas anteriormente por cada uno de los empleados de la empresa.

(D2:A5) Se relacionará con el personal de las comunidades no solo con los representantes, se mantendrá contacto directo con todos los miembros de las comunidades para poder darles a conocer todos los temas de interés acerca del trabajo en la empresa, persiguiendo el objetivo de que presten sus servicios a cambio de un salario y beneficios de ley, comprometiéndonos al cumplimiento de nuestras mutuas responsabilidades y obligaciones.

(D3:A5) Considerar el desarrollo de áreas de entretenimiento para los empleados y trabajadores de la empresa, como un mecanismo de creación del clima laboral acorde a las necesidades puntuales de entretenimiento y satisfacción con el medio en que se encuentran.

(D2:O2) Se mejorará la calidad de vida en el trabajo de los empleados para mantenerlos en la empresa y no opten por trabajar en empresas extranjeras que son competencia de Areasurvey S.A. a través de capacitaciones, motivaciones, e incentivos al trabajador ofreciendo y cumpliendo con los cambios positivos que se les ofrezca, mejorar la calidad de vida de los trabajadores implica no solo lograr los resultados esperados para el proyecto sino que también el bienestar de varias familias.

(D3:A1) Considerar la protección de los trabajadores de la empresa será un referente positivo, pues la seguridad de los mismos es un síntoma de preocupación de parte de los accionistas de la empresa, con ello se mejorará el clima laboral.

(D4:A5) La capacitación constante al personal será de gran utilidad, pues con ello se comunicará realmente las relaciones de su desempeño con sus beneficios directos.

6.2.6. Eliminación de barreras

Las barreras que hay que superar en la empresa son las siguientes:

Cuadro N° 26. Eliminación de barreras

Aspectos negativos	Acción
Condiciones físicas	• Mejorar la distribución de la empresa • Uso de equipos de seguridad • Tener los materiales necesarios • Ampliar las áreas
Tareas y responsabilidades	• Planificar • Hacer calendarios • Multas por la irresponsabilidad
Motivación por las funciones que realiza	• Bonos por el buen trabajo
Actuación con equidad por parte de los superiores	• Informarle sobre el manejo actual • Informar las fallas
Reconocimiento del trabajo	• Remoción a puestos superiores • Aumento de sueldo • Certificados
Actividades de integración	• Reuniones sociales • Cumpleaños
Proceso productivo actual	• Materiales indicados • Llevar a cabo lo dispuesto
Conocimiento de la planificación de la producción	• Pedir la planificación diaria
Control de actividades en el proceso productivo	• Observar personalmente el trabajo • Supervisar después de cada labor
Recibimiento de capacitación sobre las formas de producción	• Pedir a los directivos capacitación constante • Pasar memorándum
Distribución de las funciones con respecto al proceso productivo	• Establecer un horario con cada tarea • Dividirse cada una de acuerdo a su habilidad
Minimización de las fatigas del personal	• Establecer horarios indicados • Aumentar material y equipos más eficaces

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Leonela Armas

6.2.7. Mapa Estratégico

Para la realización del mapa estratégico se debe considerar los objetivos estratégicos, las perspectivas, las líneas estratégicas y las relaciones causa-efecto como se detalla a continuación.



Gráfico N° 26. Mapa Estratégico

Fuente: Kaplan, Robert (2004). Mapas estratégicos

Elaborado por: Leonela Armas

6.2.8. Planes de Acción

Cuadro N° 27. Planes de acción

Aspectos a mejorar	Planificación	Responsable	Acciones	Recursos	Costo	Fecha
Condiciones físicas	Presupuesto para ampliación de áreas para esparcimiento del personal	- Jefatura - Dpto. contabilidad	- Cotización de construcción de canchas deportivas - Cotización de adecuación de áreas verdes.	Financieros	6,500	Primero semestre del 2014
Tareas y responsabilidades	Establecimiento de un manual de funciones en el área de operaciones y producción.	- Jefatura - Dpto. de Recursos humanos	- Levantamiento de información de los procesos internos - Registro de procesos de acuerdo a las funciones actuales	Humanos	500,00	Primero semestre del 2014
Motivación por las funciones que realiza	Determinar un sistema de incentivos para los empleados y trabajadores operativos	- Jefatura - Dpto. de Recursos Humanos - Financiero	Escala de recompensas en base a las metas alcanzadas por parte de los empleados	- Humanos - Financieros	5,000	Primero y segundo semestre del 2014
Actuación con equidad por parte de los superiores	Determinar un sistema de puntos con salarios justos de acuerdo a las actividades desempeñadas y con las competencias del personal operativo	- Jefatura - Dpto. de Recursos Humanos - Financiero	Escala de remuneraciones de acuerdo a las competencias requeridas para los puestos en la empresa	Financieros	2,000	Segundo semestre del 2014
Reconocimiento del trabajo	Programa de entrega de certificados y diplomas por parte de la empresa a los empleados del mes	- Jefatura - Recursos Humanos - Financiero	- Realización de certificados - Realización de actos internos en la empresa para reconocimientos	- Humanos - Financieros - Tecnológicos	5,000	Desde el segundo semestre del 2014

Actividades de integración	Programas familiares en la empresa	- Jefatura - Recursos Humanos - Operaciones	Realización de contrataciones de vehículos para el traslado de las familias.	- Humanos - Financieros	3,000	Segundo semestre del año 2015
Proceso productivo actual, planificación de la producción y control de las actividades en el proceso productivo	Programas de preparación para difundir el proceso de producción	- Jefatura - Recursos Humanos - Contabilidad - Área de producción	- Realización de conferencias a los trabajadores y empleados - Implementación de hojas de control para las actividades del proceso productivo	- Humanos - Financieros - Tecnológicos	3,000	Segundo semestre del 2014 hasta el primer semestre del año 2015
Minimización de las fatigas del personal	Implementación del uso de equipos de protección en el campo	- Jefatura - Recursos Humanos - Contabilidad - Área de producción	- Cotización de los equipos de protección - Charlas para el manejo de los equipos de protección	- Humanos - Materiales	5,000	Segundo semestre del 2014 hasta el primer semestre del año 2015

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Leonela Arma

6.2.9. Implementación de las estrategias

Cuadro N° 28. Implementación de las estrategias

Estrategias	Primera fase	Segunda fase	Presupuesto aproximado requerido
(D3:A5) Desarrollar áreas de entretenimiento para los empleados y trabajadores de la empresa, como un mecanismo de creación del clima laboral acorde a las necesidades puntuales de entretenimiento y satisfacción con el medio en que se encuentra	Planificación para el presupuesto	Ejecución de las obras civiles	\$10.000
(D1:A5) Establecer el reclutamiento interno como una fuente de aprovechamiento de la experiencia en las labores realizadas anteriormente por cada uno de los empleados de la empresa.	Recolección de información	Ejecución y aplicación del manual	\$ 1000
(D2:O2) Mejorar la calidad de vida en el trabajo de los empleados para mantenerlos en la empresa y no opten por trabajar en empresas extranjeras que son competencia de Areasurvey S.A. a través de capacitaciones, motivaciones, e incentivos al trabajador ofreciendo y	Planificación para realizar el sistema de incentivos	Ejecución del sistema de incentivos	\$3000

cumpliendo con los cambios positivos que se les ofrezca, mejorar la calidad de vida de los trabajadores implica no solo lograr los resultados esperados para el proyecto sino que también el bienestar de varias familias.			
(F1:A2) Implementar sueldos y salarios según decretos gubernamentales para mayor conformidad del trabajador, con el propósito de mantener satisfecho al empleado cancelando los beneficios correspondientes, y adicionales como horas extras según corresponda, de esta manera se logrará un mejor desempeño en el trabajador y se obtendrán mejores resultados.	Planificación para la recolección de información de acuerdo al sistema de puntos	Ejecución a través de un manual para su aplicación	\$ 1000
(D2:O2) Mejorar la calidad de vida en el trabajo de los empleados para mantenerlos en la empresa y no opten por trabajar en empresas extranjeras que son competencia de Areasurvey S.A. a través de capacitaciones, motivaciones, e incentivos al trabajador ofreciendo y cumpliendo con los cambios positivos que se les ofrezca, mejorar la calidad de vida de los trabajadores implica no solo lograr los resultados esperados para el proyecto	Planificación con las áreas de producción para determinar las necesidades prioritarias	Ejecución de las conferencias cada semestre	\$ 3000

sino que también el bienestar de varias familias.			
(D2:O2) Mejorar la calidad de vida en el trabajo de los empleados para mantenerlos en la empresa y no opten por trabajar en empresas extranjeras que son competencia de Areasurvey S.A. a través de capacitaciones, motivaciones, e incentivos al trabajador ofreciendo y cumpliendo con los cambios positivos que se les ofrezca, mejorar la calidad de vida de los trabajadores implica no solo lograr los resultados esperados para el proyecto sino que también el bienestar de varias familias.	Planificación de los requerimientos para los encuentros familiares	Ejecución de los encuentros	\$ 4000
(D4:A5) Capacitar constantemente al personal será de gran utilidad, pues con ello se comunicará realmente las relaciones de su desempeño con sus beneficios directos.	Planificación de las programaciones de las capacitaciones de las áreas de producción	Implementación cada semestre	\$ 3000
(D3:A1) Proteger a los trabajadores de la empresa será un referente positivo, pues la seguridad de los mismos es un síntoma de preocupación de parte de los accionistas de la empresa, con ello se mejorará el clima laboral.	Planificación de la compra de equipos para el personal	Ejecución de las compras	\$ 8000

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Leonela Armas

6.2.9.1. Implantación

MANUAL DE ORGANIZACIÓN

6.2.9.1.1. Identificación

- Logotipo



Color rojo: Significa acción, fuerza, vigor, en el logotipo es utilizado para llamar la atención.

Color azul: Significa autoridad, Confidencia, Consolidación, Lealtad, Poder, Éxito, Seguridad, Confianza.

Círculo: Significa estabilidad, la visión de la empresa es abarcar el mercado dentro de la industria a la que se dedica.

- **Nombre de la organización**

AREASURVEY DRILLING & RECORDING SERVICIOS
PETROLEROS S.A

- **Denominación y extensión del manual**

Recurso Humano (TH).

- **Lugar y fecha de elaboración**

Shushuqui, marzo del 2014.

- **Número de páginas (del manual)**

El manual de funciones que se realizará será de 59 páginas.

- **Unidad responsable de revisión**

Recurso Humano

- **Clave de la forma**

A-TH-001-14

6.2.9.1.2. Índice o contenido

6.7.9.1.1.	<i>Implantación</i>	137
6.7.9.1.2.	<i>Identificación</i>	137
6.7.9.1.3.	<i>Índice o contenido</i>	138
6.7.9.1.4.	<i>Prólogo</i>	138
6.7.9.1.5.	<i>Antecedentes históricos</i>	139
6.7.9.1.6.	<i>Base legal</i>	140
6.7.9.1.7.	<i>Atribuciones</i>	140
6.7.9.1.8.	<i>Estructura Orgánica</i>	140
6.7.9.1.9.	<i>Organigrama</i>	141
6.7.9.1.1.	<i>Misión</i>	152
6.7.9.1.2.	<i>Funciones</i>	152
6.7.9.1.3.	<i>Descripción de puestos</i>	155
6.7.9.1.4.	<i>Directorio</i>	199

6.2.9.1.3. Prólogo

Lo que se espera lograr con la elaboración de este manual es dar a conocer a cada uno de los colaboradores de la empresa las funciones que deben realizar, con esto se estaría evitando que el trabajador ya sea en campo o en el campamento base (oficinas) exceda en sus responsabilidades, y conozca cuales son las actividades que deben realizarse, de la misma manera el presente manual será utilizado por el departamento de recurso humano para la elaboración de contratos del personal, todos quienes forman parte de la empresa en campo tienen el derecho de acudir a consultar en este manual dudas e inquietudes.

En el manual encontrarán detalladas las funciones, responsabilidades, propósitos, autoridad inmediata, habilidades y destrezas de cada uno de los puestos de trabajo según se encuentra distribuido el personal. Otro de los aspectos que cabe mencionar es que la aprobación del manual es por parte del jefe de recurso humano y el jefe de grupo.

El manual estará a disposición de los colaboradores de la organización, deberá ser usado con mucha responsabilidad, de ser el caso que algún usuario quiera aportar con alguna idea positiva para el manual podrá acercarse al departamento de recurso humano para poder analizar la sugerencia, en el manual encontraran claves para diferenciar cada cargo, dichas claves se forman con la primera letra del nombre de la empresa (A), las siguientes iniciales son del departamento al cual le correspondió realizar el manual recurso humano (TH), los siguientes tres dígitos corresponden al formulario consecutivo (001,002,003,etc.etc), los últimos dos dígitos corresponden al año de elaboración 2014 (14).

6.2.9.1.4. Antecedentes históricos

El área de recursos humanos ha sido de vital importancia desde hace varios años, las empresas que se dedican a la industria de exploración sísmica tienen la necesidad de tener un departamento de recurso humano en campo es decir en donde se realiza la exploración por el contacto directo con el personal en lo que respecta a contratación de personal, control de asistencia, entrada y salida de los grupos de trabajo en fin un sin número de situaciones que deben manejarse directamente con el personal, crear este manual dentro de la propuesta de esta tesis es para ayudar a comprender a cada uno las funciones y responsabilidades que en el cargo debe realizar, y evitar así también en muchos casos el abuso de autoridad y poco desempeño entre compañeros mejorando al clima laboral en todos los aspectos.

6.2.9.1.5. Base legal

Se basa en la resolución N° 0049-DRTSPQ-2012 la misma que se adjuntará en los anexos.

6.2.9.1.6. Atribuciones

Sujeto a lo estipulado en el Código de Trabajo y en cumplimiento al Art. 64 a para los fines previstos en el numeral 12) del Art. 42. Del literal e) del Art. 45 del mismo código y, en general para el mejor cumplimiento de las disposiciones legales vigentes en materia laboral la empresa Areasurvey S.A. gestiona todo lo que compete a la parte administrativa de la empresa, se basan también en la resolución N° 0049-DRTSPQ-2012 la misma que se adjuntará en los anexos

6.2.9.1.7. Estructura Orgánica

1. GERENCIA

1.1 JEFATURA

1.1.1 Administrador de Campo

1.1.2 Jefe de Recurso Humano

1.2 JEFE DE LOGISTICA

1.2.1 Radio operador

1.2.2 Bodeguero

1.3 JEFE DE RELACIONES COMUNITARIAS

1.3.1 Asistente de Relaciones Comunitarias

1.4 ADMINISTRADOR RRHH

1.4.1 Asistentes Administrativos

1.5 JEFE DE SEGURIDAD SALUD Y MEDIO AMBIENTE

1.5.1 Médico

1.5.1.1 Enfermero

1.5.2 Supervisor de seguridad SSMA

1.5.3 Auxiliar de seguridad SSMA

1.6 JEFE DE CONTROL DE CALIDAD

- 1.6.1 QC de Campo
- 1.7 JEFE DE TOPOGRAFÍA
 - 1.7.1 Calculista
 - 1.7.2 Dibujante
 - 1.7.3 Operador GPS
 - 1.7.4 Topógrafo
 - 1.7.4.1 Capataz de trocha
 - 1.7.4.2 Cadenero
 - 1.7.4.3 Obrero de trocha
- 1.8 JEFE DE PERFORACIÓN
 - 1.8.1 Supervisor de perforación
 - 1.8.2 Coordinador de explosivos
 - 1.8.3 Controlador de explosivos
 - 1.8.4 Capataz de perforación
 - 1.8.4.1 Obrero de perforación
 - 1.8.5 Carga pozos
 - 1.8.6 Mecánico de línea
- 1.9 JEFE REGISTRO
 - 1.9.1 Jefe de Línea
 - 1.9.1.1 Chequeador de línea
 - 1.9.1.2 Capataz de registro
 - 1.9.1.3 Obrero de registro
 - 1.9.2 Observer
 - 1.9.2.1 Shooter o disparador
- 1.10 RESTAURACIÓN
 - 1.10.1 Capataz de restauración
 - 1.10.2 Obrero de restauración

6.2.9.1.8. Organigrama

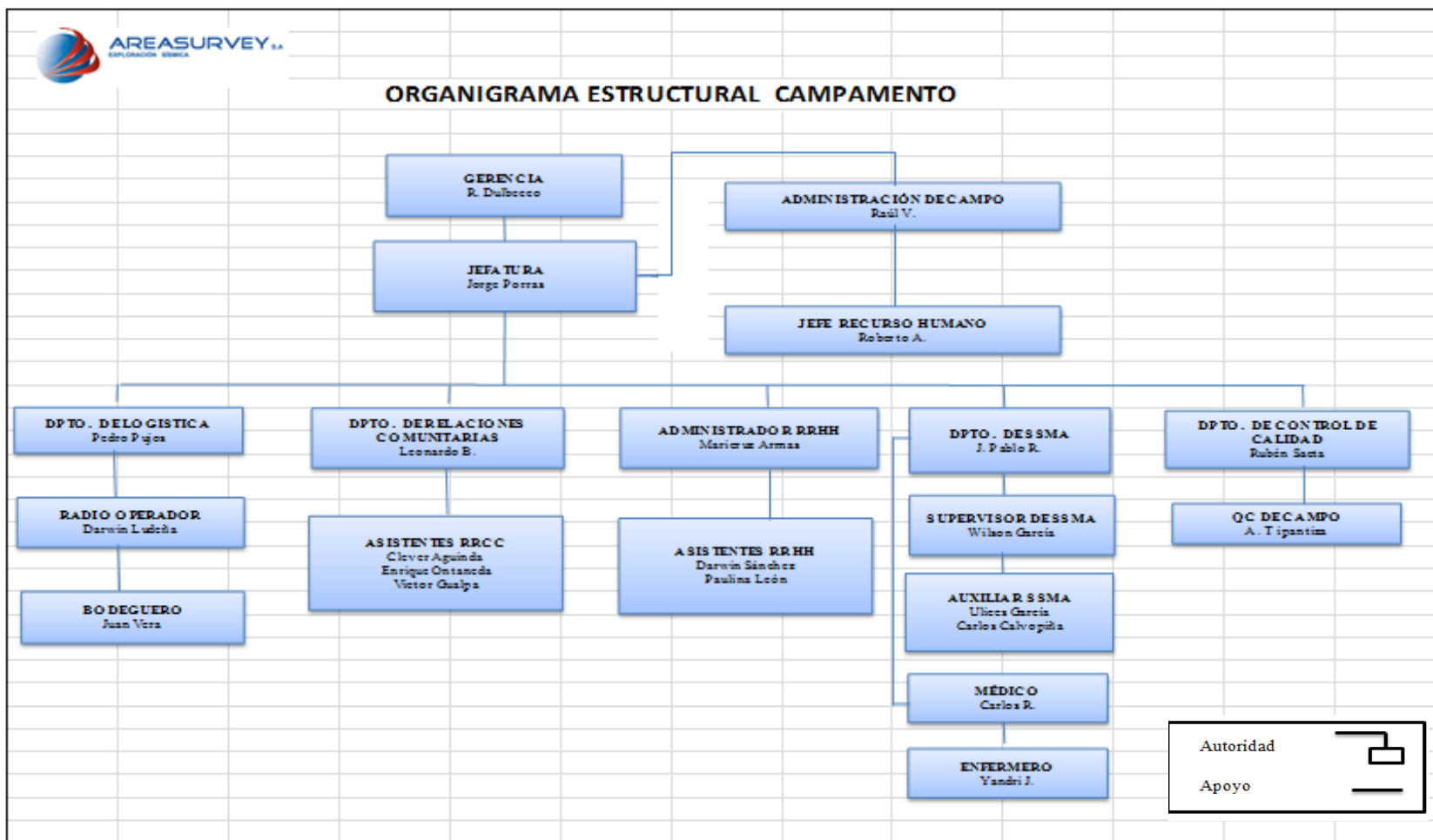


Gráfico N° 27. Organigrama Estructural Campamento

Fuente: Campo

Elaborado por: Leonela Armas

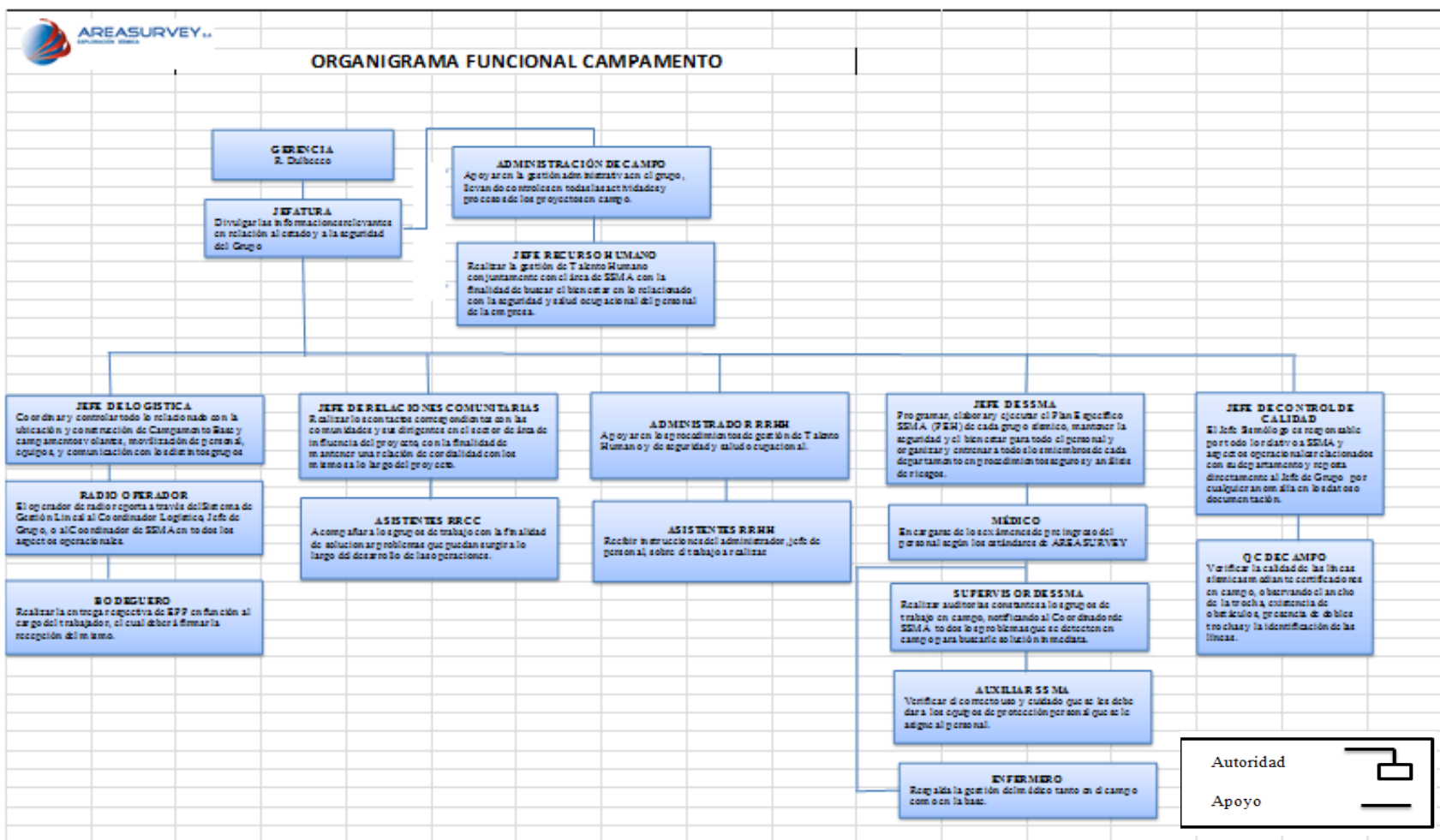


Gráfico N° 28. Organigrama Funcional Campamento

Fuente: Campo

Elaborado por: Leonela Armas



ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DE TOPOGRAFÍA

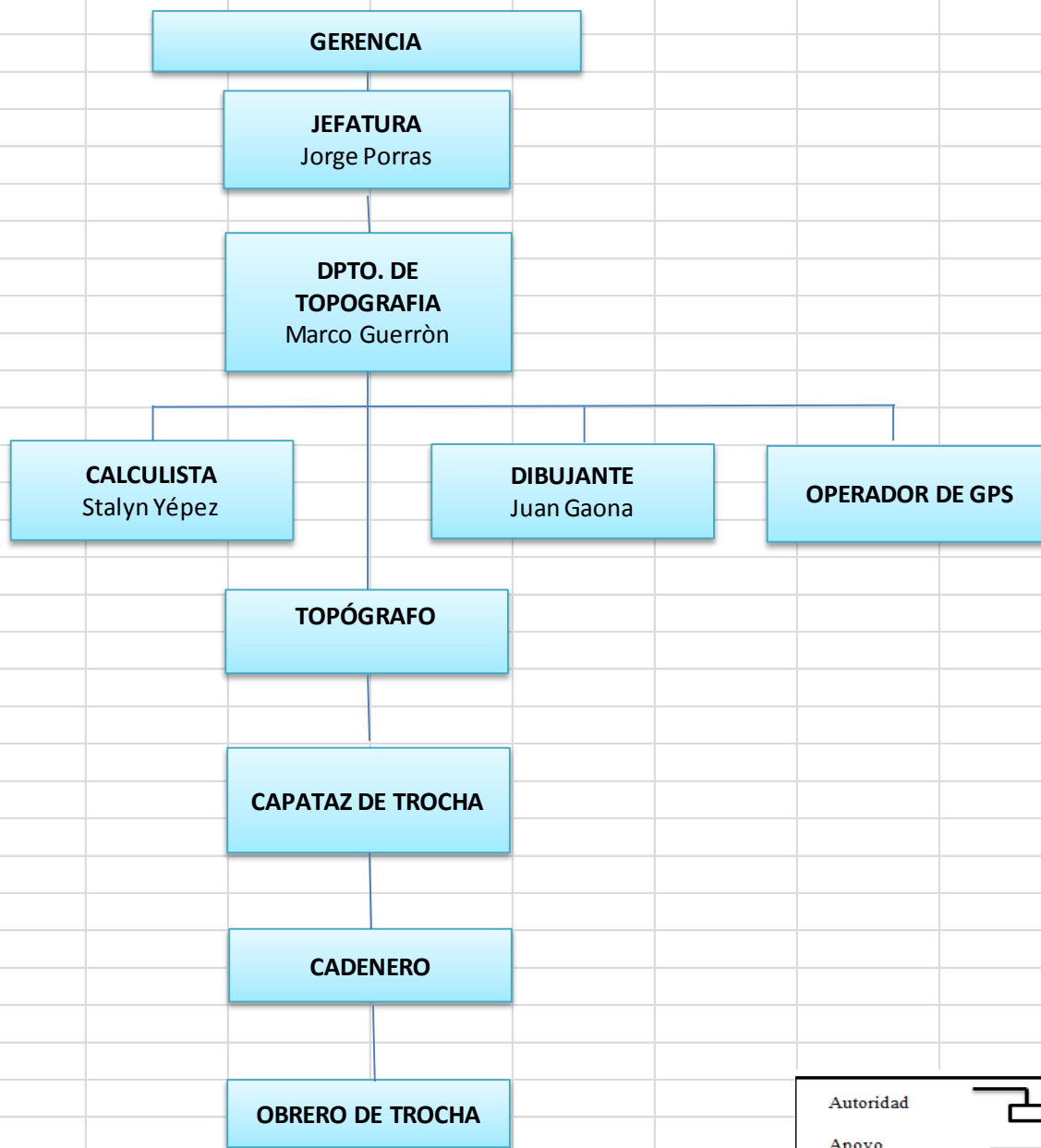


Gráfico N° 29. Organigrama Estructural topografía

Fuente: Campo

Elaborado por: Leonela Armas



ORGANIGRAMA FUNCIONAL DE TOPOGRAFÍA

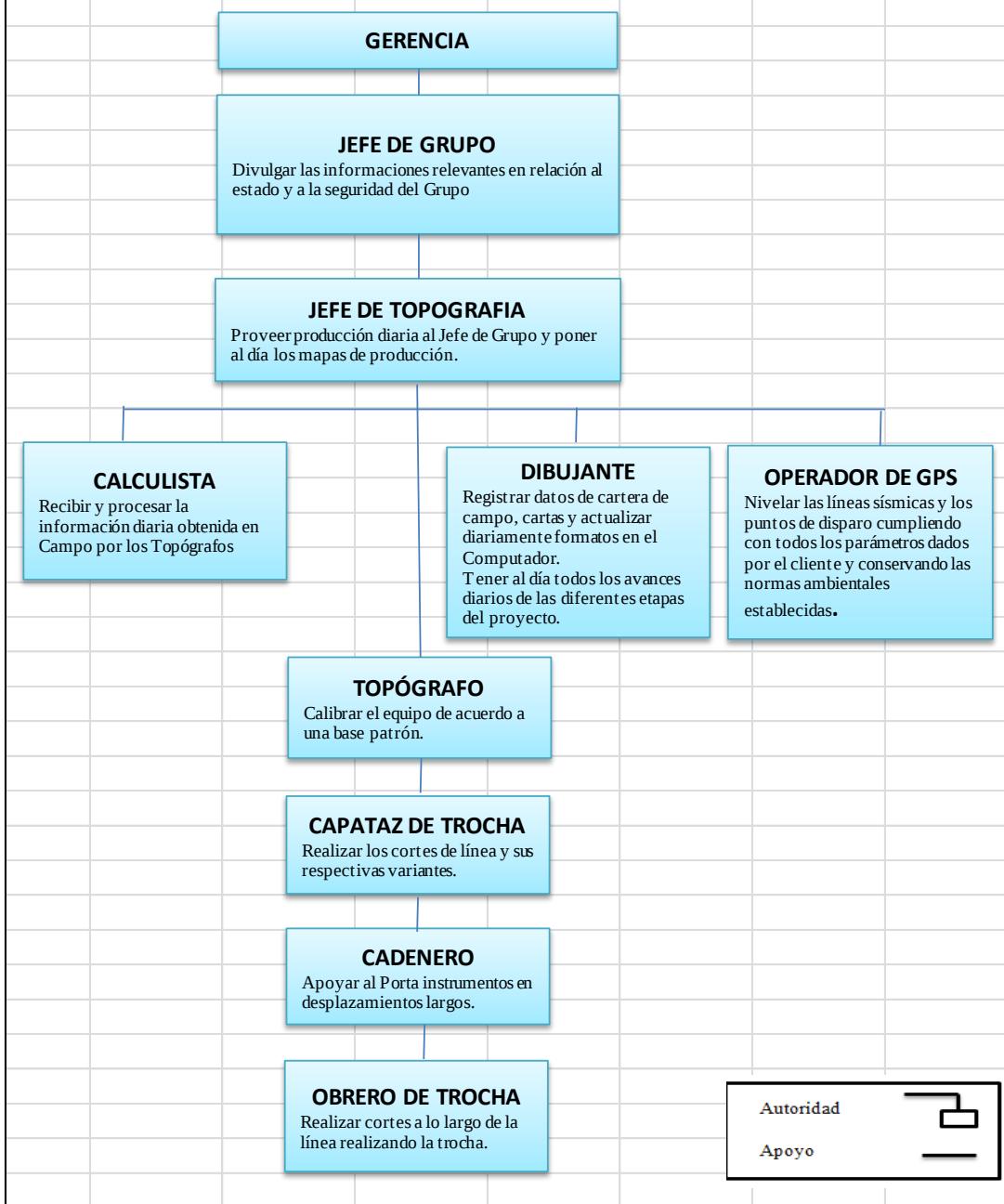


Gráfico N° 30 Organigrama Funcional Topografía

Fuente: Campo

Elaborado por: Leonela Armas

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DE PERFORACIÓN

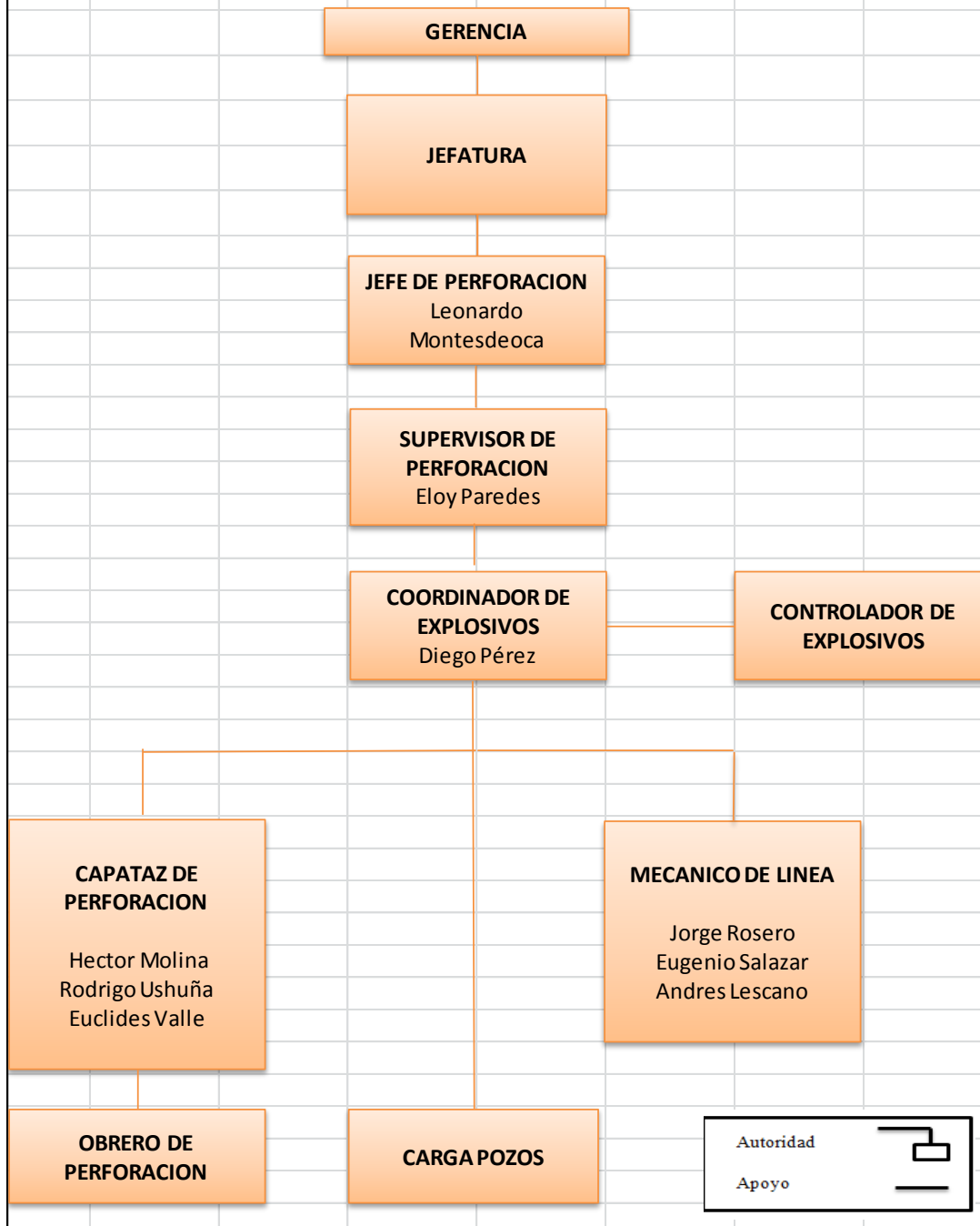


Gráfico N° 31. Organigrama Estructural Perforación

Fuente: Campo

Elaborado por: Leonela Armas



ORGANIGRAMA FUNCIONAL DE PERFORACIÓN

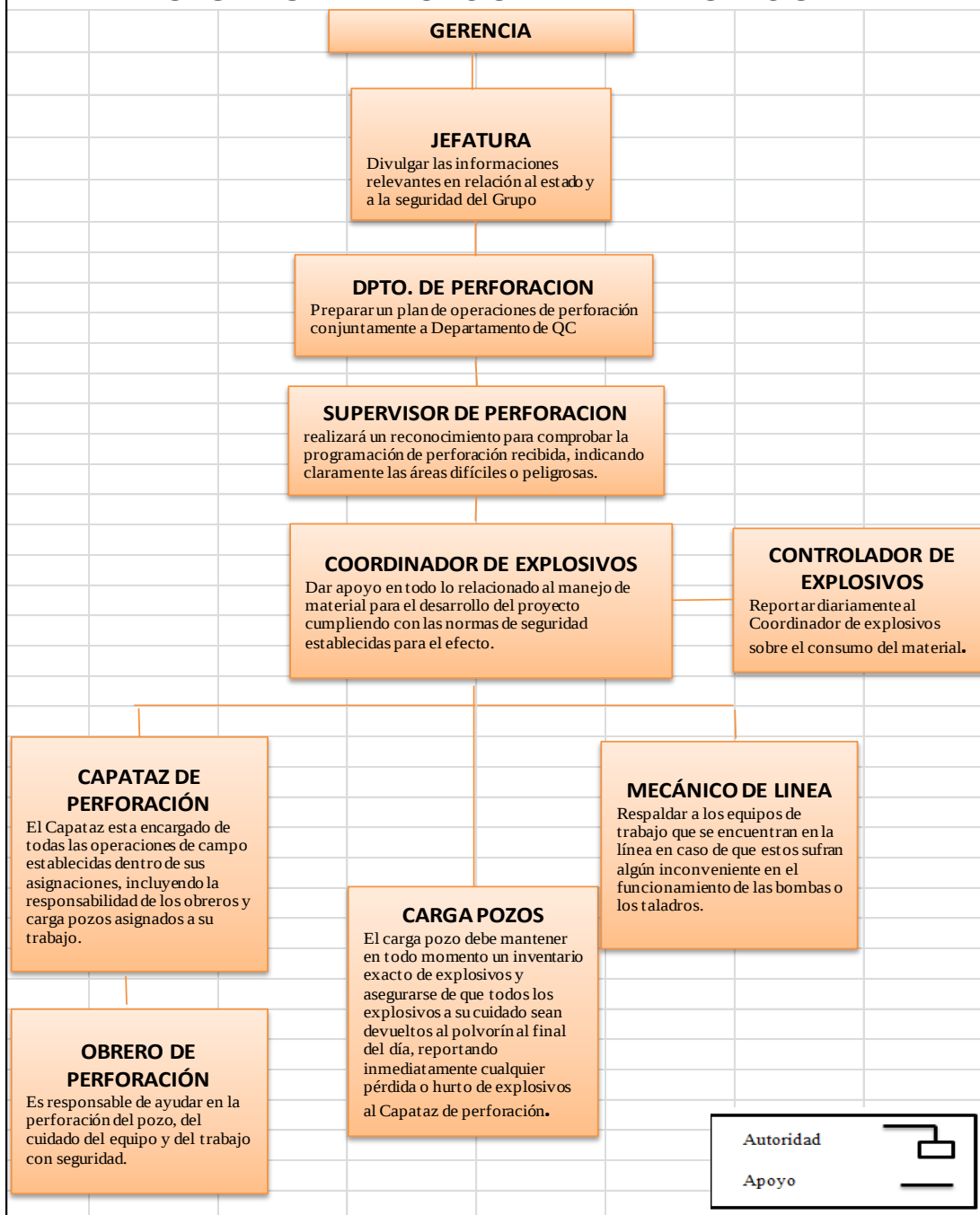


Gráfico N° 32. Organigrama Funcional Perforación

Fuente: Campo

Elaborado por: Leonela Armas



ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DE REGISTRO

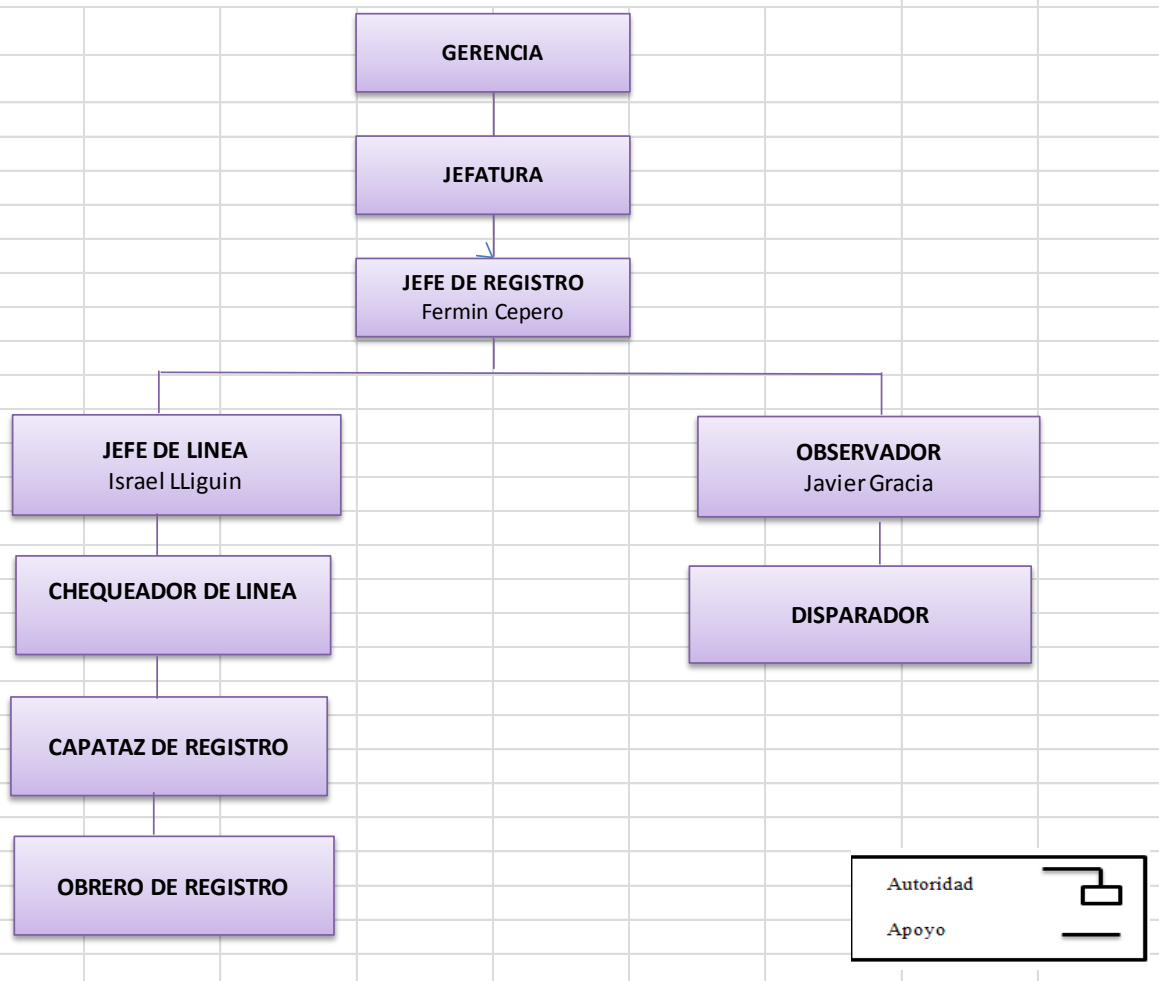


Gráfico N° 33 Organigrama Estructural Registro

Fuente: Campo

Elaborado por: Leonela Armas

ORGANIGRAMA FUNCIONAL DE REGISTRO

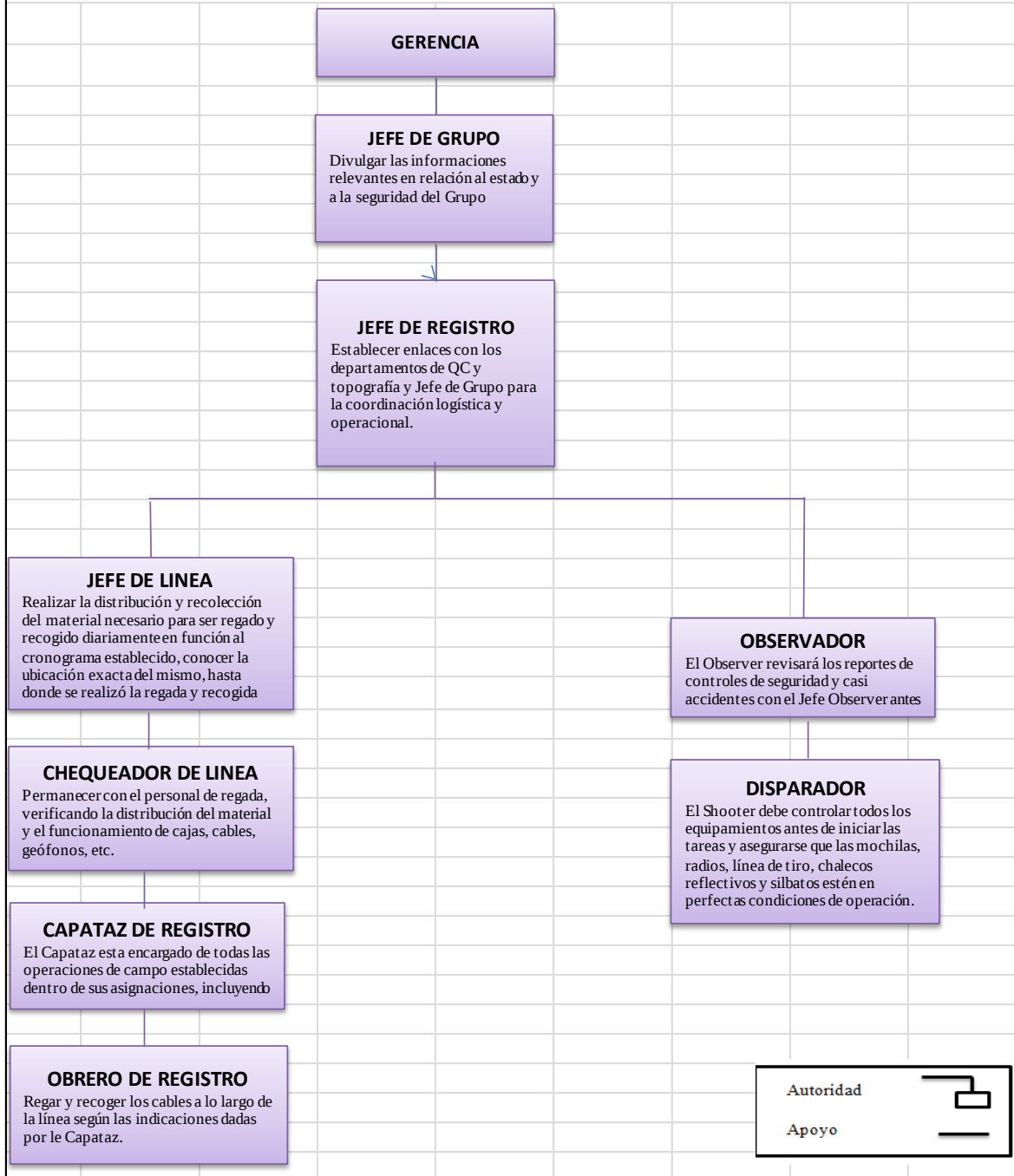


Gráfico N° 34 Organigrama Funcional Registro

Fuente: Campo

Elaborado por: Leonela Armas



ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DE RESTAURACIÓN

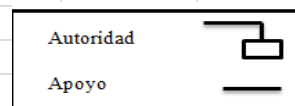
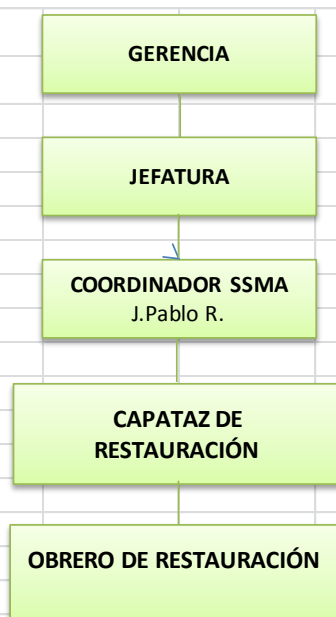


Gráfico N° 35. Organigrama Estructural Restauración

Fuente: Campo

Elaborado por: Leonela Armas



ORGANIGRAMA FUNCIONAL DE RESTAURACIÓN

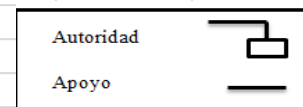
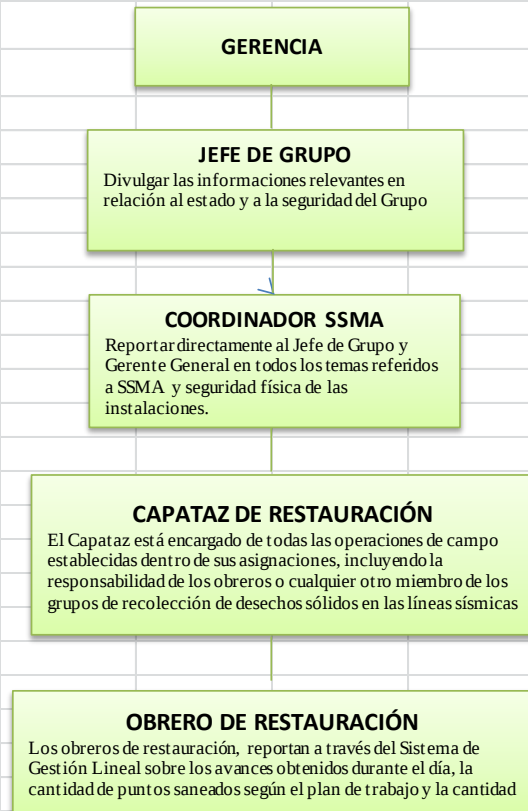


Gráfico N° 36. Organigrama Funcional Restauración

Fuente: Campo

Elaborado por: Leonela Armas

6.2.9.1.9. Misión

Satisfacer las necesidades de nuestros clientes brindando un servicio de calidad, dirigiendo las operaciones dentro de estándares establecidos para la industria, alcanzando el cumplimiento de metas planificadas y así contribuir al desarrollo de nuestro país.

6.2.9.1.10. Funciones

GERENCIA

Función principal:

Responder ante todas las operaciones de la zona.

JEFATURA

Función principal:

Divulgar las informaciones relevantes en relación al estado y a la seguridad del grupo.

JEFE DE LOGÍSTICA

Función principal:

Coordinar y controlar todo lo relacionado con la ubicación y construcción de Campamento Base y campamentos volantes, movilización de personal, equipos, y comunicación con los distintos grupos de trabajo.

JEFE DE RELACIONES COMUNITARIAS

Función principal:

Realizar los contactos correspondientes con las comunidades y sus dirigentes en el sector de área de influencia del proyecto, con la finalidad de mantener una relación de cordialidad con los mismos a lo largo del proyecto.

ADMINISTRADOR RRHH

Función principal:

Apoyar en los procedimientos de gestión de Talento Humano y de seguridad y salud ocupacional.

JEFE DE SEGURIDAD SALUD Y MEDIO AMBIENTE

Función principal:

Programar, elaborar y ejecutar el Plan Específico SSMA de cada grupo sísmico, mantener la seguridad y el bienestar para todo el personal y organizar y entrenar a todos los miembros de cada departamento en procedimientos seguros y análisis de riesgos.

JEFE DE CONTROL DE CALIDAD

Función principal:

El Jefe Sismólogo es responsable por todo lo relativo a SSMA y aspectos operacionales relacionados con su departamento y reporta directamente al Jefe de Grupo por cualquier anomalía en los datos o documentación.

JEFE DE TOPOGRAFÍA

Función principal:

Proveer producción diaria al Jefe de Grupo y poner al día los mapas de producción.

JEFE DE PERFORACIÓN

Función principal:

Preparar un plan de operaciones de perforación conjuntamente a Departamento de QC.

JEFE REGISTRO

Función principal:

Establecer enlaces con los departamentos de QC y topografía y Jefe de Grupo para la coordinación logística y operacional.

RESTAURACIÓN

Función principal:

Recolectar desechos sólidos en la línea.

6.2.9.1.11. Descripción de puestos

Gerencia:

 AREASURVEY S.A. EXPLORACIÓN SÍSMICA	MANUAL DE FUNCIONES	Código: A-TH-001-14
Fecha: Marzo-2014	Proceso: Talento Humano	Página 1 de 44
Denominación del puesto de trabajo:	Gerente General	
Reporta a:	Presidente.	
Propósitos del cargo:	Responder ante todas las operaciones de la zona.	
Funciones y responsabilidades principales del puesto de trabajo:	• Asegurar que todas las operaciones produzcan las ganancias proyectadas • Manejar directamente el mercado de la compañía. • Mantener las buenas relaciones con todos los clientes. • Cumplir con las normas de SSMA (Seguridad, salud y medio ambiente) implantadas por la empresa. • Visitar mensualmente al grupo y asistir a las reuniones de seguridad y operaciones del grupo para discutir el cumplimiento de los requisitos de calidad, seguridad y contractuales.	
Requisitos o exigencias del puesto de trabajo	• Formación mínima necesaria: Administración, Ingeniería, Geología o Geofísica. • Capacitación: Inducción SSMA (Políticas, Objetivos, 1º Auxilios, Salud, EPP, Planes de Contingencias, Uso de Extintores-Incendio, Ergonomía, Medio Ambiente-Arqueología, Riesgos de Tareas, Procedimientos.) • Experiencia: 1 año (2 proyectos)	
Habilidades	Negociación, Trabajo en equipo, Liderazgo	
Elaborado por:	Revisado por:	

Cuadro N° 29. Gerencia

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Leonela Armas

Jefe de grupo:

 AREASURVEY S.A. EXPLORACIÓN SÍSMICA	MANUAL DE FUNCIONES	Código: TH-002-14
Fecha: Marzo-2014	Proceso: Talento Humano	Página 2 de 44
Denominación del puesto de trabajo:	Jefe de Grupo	
Reporta a:	Presidente	
Propósitos del cargo:	El Jefe de Grupo tiene entera responsabilidad en la Gestión SSMA, Control de Calidad, Planificación y Organización de todo el personal y equipamientos involucrados en las operaciones del grupo. Todos los Jefes de Departamento reportan directamente al Jefe de Grupo quién a su vez reporta al Gerente General a través del sistema de gestión lineal en cada uno de los temas operacionales y/o referentes a SSMA	
Funciones y responsabilidades principales del puesto de trabajo:	• Debe asegurarse que todo el personal haya recibido la correspondiente inducción general en SSMA y entrenamiento suficiente para ejecutar sus funciones, además que conozca y aplique los procedimientos operacionales. • El Jefe de Grupo divulga las informaciones relevantes en relación al estado y a la seguridad del Grupo. El retorno de la información está llevado a cabo según su criterio. • Realiza un control de toda la operación diariamente con la finalidad de tomar decisiones en lo relacionado con la producción del grupo.	
Requisitos o exigencias del puesto de trabajo	• Formación mínima necesaria: Ing. Geólogo, Ing. Geofísico o a fines • Capacitación: Inducción SSMA (Políticas, Objetivos, 1º Auxilios, Salud, EPP, Planes de Contingencias, Uso de Extintores-Incendio, Ergonomía, Medio Ambiente-Arqueología, Riesgos de Tareas, Procedimientos.) • Experiencia: 5 años / Experiencia comprobable	
Habilidades	Trabajo en equipo, Planificación y organización, Liderazgo	
Elaborado por:	Revisado por:	

Cuadro N° 30. Jefe de grupo

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Leonela Armas

Administrador de campo:

 AREASURVEY S.A. EXPLORACIÓN SÍSMICA	MANUAL DE FUNCIONES	Código: TH-003-14
Fecha: Marzo-2014	Proceso: Talento Humano	Página 3 de 44
Denominación del puesto de trabajo:	Administrador de Campo	
Reporta a:	Jefe de Grupo.	
Propósitos del cargo:	Apoyar en la gestión administrativa en el grupo, llevando controles en todas las actividades y procesos de los proyectos en campo	
Funciones y responsabilidades principales del puesto de trabajo:	• Realizar requisiciones y órdenes de compra de las necesidades que posean los distintos departamentos del grupo. • Realizar pagos de las compra realizadas durante determinado período, elaborar retenciones y liquidaciones de compras de ser el caso. • Solicitar reportes y controlar el consumo de combustible, conocer el número de vehículos que se está utilizando en la operación y por departamento.	
Requisitos o exigencias del puesto de trabajo	• Formación mínima necesaria: Administración de Empresas ó experiencia comprobable. • Capacitación: Inducción SSMA (Políticas, Objetivos, 1º Auxilios, Salud, EPP, Planes de Contingencias, Uso de Extintores-Incendio, Ergonomía, Medio Ambiente-Arqueología, Riesgos de Tareas, Procedimientos.) • Experiencia: 1años / Experiencia comprobable	
Habilidades	Responsabilidad, Integridad, Colaboración.	
Elaborado por:	Revisado por:	

Cuadro N° 31. Administrador de campo

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Leonela Armas

Jefe de RRHH:

 AREASURVEY S.A. EXPLORACIÓN SÍSMICA	MANUAL DE FUNCIONES 14	Código: TH-004-14
Fecha: Marzo-2014	Proceso: Talento Humano Página 4 de 44	
Denominación del puesto de trabajo:	Jefe de Talento Humano	
Reporta a:	Jefe de Grupo.	
Propósitos del cargo:	Realizar la gestión de Talento Humano conjuntamente con el área de SSMA con la finalidad de buscar el bienestar en lo relacionado con la seguridad y salud ocupacional del personal de la empresa.	
Funciones y responsabilidades principales del puesto de trabajo:	• Contratación de personal y afiliación del mismo al IESS (generando los avisos de entrada), cumpliendo con las leyes y normativas establecidas para el efecto. • Mantener los archivos de todo el personal contratado en la empresa con todos los documentos de respaldo correspondientes, en base a la normativa establecida. • Llevar un control de asistencia con la finalidad de conocer cual fue la rotación del personal durante el período de trabajo y poder programar los descansos respectivos. • Legalizar los contratos y finiquitos del personal en el MRL, por medio de las vías establecidas.	
Requisitos o exigencias del puesto de trabajo	• Formación mínima necesaria: Administración de Empresas / Recursos Humanos • Capacitación: Inducción SSMA (Políticas, Objetivos, 1º Auxilios, Salud, EPP, Planes de Contingencias, Uso de Extintores-Incendio, Ergonomía, Medio Ambiente-Arqueología, Riesgos de Tareas, Procedimientos.) • Experiencia: 1 año	
Habilidades	Integridad, Calidad de trabajo, Responsabilidad, Planificación y organización	
Elaborado por:	Revisado por:	

Cuadro N °32. Jefe de RRHH

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Leonela Armas

Jefe de Logística:

 AREASURVEY S.A. EXPLORACIÓN SÍSMICA	MANUAL DE FUNCIONES	Código: TH-005-14
Fecha: Marzo-2014	Proceso: Talento Humano	Página 5 de 44
Denominación del puesto de trabajo:	Jefe de Logística	
Reporta a:	Jefe de Grupo.	
Propósitos del cargo:	Coordinar y controlar todo lo relacionado con la ubicación y construcción de Campamento Base y campamentos volantes, movilización de personal, equipos, y comunicación con los distintos grupos de trabajo.	
Funciones y responsabilidades principales del puesto de trabajo:	• Tener la ubicación de los campamentos volantes y base en el mapa del proyecto • Llevar un control de la asistencia y mantenimiento de los vehículos • Inspeccionar los vehículos a través de un cronograma establecido, con el fin de realizar o solicitar se realicen las reparaciones necesarias de ser el caso • Informar sobre cualquier condición subestandar que haya ocurrido diariamente en lo relacionado con las operaciones.	
Requisitos o exigencias del puesto de trabajo	• Formación mínima necesaria: Administración de Empresas / Logística /Experiencia comprobable • Capacitación: Inducción SSMA (Políticas, Objetivos, 1º Auxilios, Salud, EPP, Planes de Contingencias, Uso de Extintores-Incendio, Ergonomía, Medio Ambiente-Arqueología, Riesgos de Tareas, Procedimientos.) • Experiencia: 1 año	
Habilidades	Integridad, Calidad de trabajo, Responsabilidad, Planificación y organización	
Elaborado por:	Revisado por:	

Cuadro N° 33. Jefe de Logística

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Leonela Armas

Radio Operador:

 AREASURVEY S.A. EXPLORACIÓN SÍSMICA	MANUAL DE FUNCIONES	Código: TH-006-14
Fecha: Marzo-2014	Proceso: Talento Humano	Página 6 de 44
Denominación del puesto de trabajo:	Radio Operador	
Reporta a:	Jefe de Logística	
Propósitos del cargo:	El operador de radio reporta a través del Sistema de Gestión Lineal al Coordinador Logístico, Jefe de Grupo, o al Coordinador de SSMA en todos los aspectos operacionales.	
Funciones y responsabilidades principales del puesto de trabajo:	• Conocerá la ubicación exacta de los campamentos volantes y recibir diariamente los reportes de la ubicación de cada uno de los grupos de trabajo. • El Operador de Radio debe responder a todas las llamadas y satisfacer los requerimientos de su interlocutor. • El Operador de Radio debe servir de enlace entre las grupos cuando la situación lo requiera.	
Requisitos o exigencias del puesto de trabajo	• Formación mínima necesaria: Bachiller / Experiencia Comprobable • Capacitación: Inducción SSMA (Políticas, Objetivos, 1º Auxilios, Salud, EPP, Planes de Contingencias, Uso de Extintores-Incendio, Ergonomía, Medio Ambiente-Arqueología, Riesgos de Tareas, Procedimientos.) • Experiencia: 1 año	
Habilidades	Capacidad de comunicación, Orientación al cliente interno, Calidad de trabajo	
Elaborado por:	Revisado por:	

Cuadro N° 34. Radio Operador

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Leonela Armas

Bodeguero:

	MANUAL DE FUNCIONES	Código: TH-007-14
Fecha: Marzo-2014	Proceso: Talento Humano	Página 7 de 44
Denominación del puesto de trabajo:	Bodeguero	
Reporta a:	Jefe de Logística	
Propósitos del cargo:	Mantener un inventario tomando en cuenta máximos y mínimos relacionados con cada operación que tenga la empresa, verificando que los materiales y equipos cumplan con las especificaciones correspondientes a la norma.	
Funciones y responsabilidades principales del puesto de trabajo:	• Recibir todos los materiales para almacenamiento verificando con la respectiva orden de compra y factura que la entrega de los mismos coincida con lo solicitado. • Realizar la entrega respectiva de EPP en función al cargo del trabajador, el cual deberá firmar la recepción del mismo. • Llevar un control de la entrega de equipos o materiales al personal de los distintos departamentos. • En los casos que amerite realizar en cambio de EPP al personal, llevando un control de fecha y clase de equipo entregado.	
Requisitos o exigencias del puesto de trabajo	• Formación mínima necesaria: Administración de Empresas ó experiencia comprobada • Capacitación: Inducción SSMA (Políticas, Objetivos, 1º Auxilios, Salud, EPP, Planes de Contingencias, Uso de Extintores-Incendio, Ergonomía, Medio Ambiente-Arqueología, Riesgos de Tareas, Procedimientos.) • Experiencia: 1 año	
Habilidades	Planificación y organización, Orientación al cliente interno, Preocupación por el orden y claridad.	
Elaborado por:	Revisado por:	

Cuadro N° 35. Bodeguero

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Leonela Armas

Jefe de Relaciones Comunitarias:

 AREASURVEY S.A. EXPLORACIÓN SÍSMICA	MANUAL DE FUNCIONES	Código: TH-008-14
Fecha: Marzo-2014	Proceso: Talento Humano	Página 8 de 44
Denominación del puesto de trabajo:	Jefe de Relaciones Comunitarias	
Reporta a:	Jefe de Grupo.	
Propósitos del cargo:	Realizar los contactos correspondientes con las comunidades y sus dirigentes en el sector de área de influencia del proyecto, con la finalidad de mantener una relación de cordialidad con los mismos a lo largo del proyecto.	
Funciones y responsabilidades principales del puesto de trabajo:	• Apoyar en todos los procesos previos al inicio del proyecto. • Organizar los pagos correspondientes a permisos de paso y de ser el caso de afectaciones que se hayan realizado por parte de los grupos de trabajo. • Coordinar con el departamento de RRHH la contratación del personal que pertenece a las comunidades a las cuales afecta el proyecto. • Cumplir con todas las normas de SSMA y cuidar el medio ambiente.	
Requisitos o exigencias del puesto de trabajo	• Formación mínima necesaria: Sociología / Experiencia comprobable • Capacitación: Inducción SSMA (Políticas, Objetivos, 1º Auxilios, Salud, EPP, Planes de Contingencias, Uso de Extintores-Incendio, Ergonomía, Medio Ambiente-Arqueología, Riesgos de Tareas, Procedimientos.) • Experiencia: 3 años	
Habilidades	Capacidad de comunicación, Trabajo en equipo, Impacto e influencia, Negociación	
Elaborado por:	Revisado por:	

Cuadro N° 36. Jefe de Relaciones Comunitarias

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Leonela Armas

Asistente Relaciones Comunitarias:

 AREASURVEY S.A. EXPLORACIÓN SÍSMICA	MANUAL DE FUNCIONES	Código: TH-009-14
Fecha: Marzo-2014	Proceso: Talento Humano	Página 9 de 44
Denominación del puesto de trabajo:	Asistente Relaciones comunitarias	
Reporta a:	Coordinador de Relaciones comunitarias	
Propósitos del cargo:	Dar apoyo al Coordinador de Relaciones Comunitarias socializando con los propietarios de las distintas fincas y comunidades del sector del área de influencia del proyecto.	
Funciones y responsabilidades principales del puesto de trabajo:	• Tener contacto con los propietarios de las fincas, a quienes les realizarán una explicación de cómo se desarrollan los trabajos de sísmica. • Proceder con la firma de los permisos de paso de cada una de las fincas relacionadas con el proyecto. • Realizar la medición de las fincas, obtener las coordenadas de las mismas por medio de GPS. • Reportar cualquier situación de peligro que pueda ocasionar accidentes en la línea.	
Requisitos o exigencias del puesto de trabajo	• Formación mínima necesaria: Sociología / Experiencia comprobable • Capacitación: Inducción SSMA (Políticas, Objetivos, 1º Auxilios, Salud, EPP, Planes de Contingencias, Uso de Extintores-Incendio, Ergonomía, Medio Ambiente-Arqueología, Riesgos de Tareas, Procedimientos.) • Experiencia: 1 año	
Habilidades	Capacidad de comunicación, Trabajo en equipo, Impacto e influencia, Negociación	
Elaborado por:	Revisado por:	

Cuadro N° 37. Asistente Relaciones Comunitarias

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Leonela Armas

Administrador de recurso humano:

 AREASURVEY S.A. EXPLORACIÓN SÍSMICA	MANUAL DE FUNCIONES	Código: TH-010-14
Fecha: Marzo-2014	Proceso: Talento Humano	Página 10 de 44
Denominación del puesto de trabajo:	Administrador de Talento Humano	
Reporta a:	Jefe de Talento Humano	
Propósitos del cargo:	Debe tener conocimiento sobre la operación sísmica en general, selección y contratación del personal, liquidación, manejo de nómina, manejo de paquetes de software utilizados y reportes de tiempo.	
Funciones y responsabilidades principales del puesto de trabajo:	• Recibir instrucciones del administrador, jefe de personal, sobre el trabajo a realizar. • Actualizar reportes diarios de personal e informes contables. • En coordinación con el Jefe de personal mantener en orden boletines informativos sobre reglamento interno de trabajo, políticas de la compañía, autorización de horas extras, manual de higiene y seguridad y comité de medicina, higiene y seguridad. • Suplir al Jefe de Personal durante su ausencia en lo que se refiere a supervisión de trabajo rutinario en la oficina, pero deberá consultarlo ante eventualidades que conlleven toma de decisiones.	
Requisitos o exigencias del puesto de trabajo	• Formación mínima necesaria: Administración de Empresas / Recursos Humanos • Capacitación: Inducción SSMA (Políticas, Objetivos, 1º Auxilios, Salud, EPP, Planes de Contingencias, Uso de Extintores-Incendio, Ergonomía, Medio Ambiente-Arqueología, Riesgos de Tareas, Procedimientos.) • Experiencia: 1 año	
Habilidades	Integridad, Calidad de trabajo, Responsabilidad, Planificación y organización	
Elaborado por:	Revisado por:	

Cuadro N° 38. Administrador de recurso humano

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Leonela Armas

Asistente Administrativo:

 AREASURVEY S.A. EXPLORACIÓN SÍSMICA	MANUAL DE FUNCIONES	Código: TH-011-14
Fecha: Marzo-2014	Proceso: Talento Humano	Página 11 de 44
Denominación del puesto de trabajo:	Asistente Administrativo	
Reporta a:	Administrador de Talento Humano	
Propósitos del cargo:	Brindar apoyo administrativo al administrador en las gestiones del departamento.	
Funciones y responsabilidades principales del puesto de trabajo:	• Mantener documentos y archivos actualizados. • Brindar apoyo en contratación de personal. • Impartir inducciones al personal dentro del proceso de contratación. • Atender al personal, en salidas a descanso.	
Requisitos o exigencias del puesto de trabajo	• Formación mínima necesaria: Administración de Empresas / Recursos Humanos • Capacitación: Inducción SSMA (Políticas, Objetivos, 1º Auxilios, Salud, EPP, Planes de Contingencias, Uso de Extintores-Incendio, Ergonomía, Medio Ambiente-Arqueología, Riesgos de Tareas, Procedimientos.) • Experiencia: 1 año	
Habilidades	Responsabilidad, Integridad, Trabajo en equipo	
Elaborado por:	Revisado por:	

Cuadro N° 39. Asistente Administrativo

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Leonela Armas

Jefe de Seguridad Industrial:

 AREASURVEY S.A. EXPLORACIÓN SÍSMICA	MANUAL DE FUNCIONES	Código: A-TH-012-14
Fecha: Marzo-2014	Proceso: Talento Humano	Página 12 de 44
Denominación del puesto de trabajo:	Jefe de SSMA	
Reporta a:	Jefe de grupo	
Propósitos del cargo:	El Coordinador de SSMA reporta directamente al Jefe de Grupo y Gerente General en todos los temas referidos a SSMA y seguridad física de las instalaciones.	
Funciones y responsabilidades principales del puesto de trabajo:	• Preparar y coordinar la elaboración o mejora de los Procedimientos Operacionales requeridos para lograr el trabajo seguro en cada actividad. • Preparar y realizar los Programas de auditorías de los diferentes grupos de trabajo (Topografía, Perforación y Registro), instalaciones, equipos, maquinarias, herramientas y vehículos de la empresa. • Elaboración y puesta en práctica de los Adiestramientos Diarios de Seguridad (Charlas Diarias de Seguridad) por 5 minutos, previo al inicio de las actividades de cada día. • Preparar y coordinar la elaboración del Programa de Notificación de Riesgos Laborales por Puesto de Trabajo a cada trabajador contratado. Verificar y controlar la calidad, existencia, dotación y uso de los equipos de protección personal de acuerdo a los riesgos expuestos en cada actividad, debiendo cumplir con los estándares vigentes.	
Requisitos o exigencias del puesto de trabajo	• Formación mínima necesaria: Ing. Seguridad Industrial / Medio Ambiente • Capacitación: Inducción SSMA (Políticas, Objetivos, 1º Auxilios, Salud, EPP, Planes de Contingencias, Uso de Extintores-Incendio, Ergonomía, Medio Ambiente-Arqueología, Riesgos de Tareas, Procedimientos.) • Experiencia: 1 año	
Habilidades	Responsabilidad, Planificación	
Elaborado por:	Revisado por:	

Cuadro N° 40. Jefe de Seguridad Industrial

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Leonela Armas

Médico:

 AREASURVEY S.A. EXPLORACIÓN SÍSMICA	MANUAL DE FUNCIONES	Código: A-TH-013-14
Fecha: Marzo-2014	Proceso: Talento Humano	Página 13 de 44
Denominación del puesto de trabajo:	Médico	
Reporta a:	Jefe de seguridad	
Propósitos del cargo:	Los enfermeros reportan, a través del sistema de gestión lineal, al Médico, en todos los aspectos referentes a Higiene y Salud.	
Funciones y responsabilidades principales del puesto de trabajo:	• Encargarse de los exámenes de pre ingreso del personal según los estándares de AREASURVEY S.A. Anotar las posibles alergias. • Asegurarse que el personal en contacto con alimentos sea controlado con estrictas pruebas de laboratorio posteriores al examen de pre ingreso, comprobar su aptitud y registrar todos los datos y resultados correspondientes. • Preparar cursos de entrenamiento para paramédicos y rescatistas destinados a recordar los primeros auxilios. • Investigar los casos médicos con pérdida de tiempo en el reporte mensual.	
Requisitos o exigencias del puesto de trabajo	• Formación mínima necesaria: Médico • Capacitación: Inducción SSMA (Políticas, Objetivos, 1º Auxilios, Salud, EPP, Planes de Contingencias, Uso de Extintores-Incendio, Ergonomía, Medio Ambiente-Arqueología, Riesgos de Tareas, Procedimientos.) • Experiencia: 1 año	
Habilidades	Orientación al cliente interno, Calidad del trabajo, Integridad	
Elaborado por:	Revisado por:	

Cuadro N° 41. Médico

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Leonela Armas

Enfermero:

 AREASURVEY S.A. EXPLORACIÓN SÍSMICA	MANUAL DE FUNCIONES	Código: TH-014-14
Fecha: Marzo-2014	Proceso: Talento Humano	Página 14 de 44
Denominación del puesto de trabajo:	Enfermero	
Reporta a:	Médico	
Propósitos del cargo:	Respalda la gestión del médico tanto en el campo como en la base.	
Funciones y responsabilidades principales del puesto de trabajo:	• Mantener orden y aseo en el dispensario médico, esterilizando el instrumental que se utiliza en el mismo. • Dotar lo botiquines que se llevan a la línea y de los vehículos con todo lo necesario, e inspeccionarlos periódicamente • Llevar el control de consumo de medicamentos, en los formatos correspondientes y mantener en orden las fichas médicas de cada trabajador en un archivo. • Realizar inspecciones a las bodegas, cocinas y cuartos fríos, además supervisar las condiciones sanitarias del Campo Base y de los volantes.	
Requisitos o exigencias del puesto de trabajo	• Formación mínima necesaria: Lic. En Enfermería ó experiencia comprobable • Capacitación: Inducción SSMA (Políticas, Objetivos, 1º Auxilios, Salud, EPP, Planes de Contingencias, Uso de Extintores-Incendio, Ergonomía, Medio Ambiente-Arqueología, Riesgos de Tareas, Procedimientos.) • Experiencia: 1 año	
Habilidades	Orientación al cliente interno, Trabajo en Equipo, Integridad	
Elaborado por:	Revisado por:	

Cuadro N° 42. Enfermero

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Leonela Armas

Supervisor de seguridad industrial:

 AREASURVEY S.A. EXPLORACIÓN SÍSMICA	MANUAL DE FUNCIONES	Código: A-TH-015-14
Fecha: Marzo-2014	Proceso: Talento Humano	Página 15 de 44
Denominación del puesto de trabajo:	Supervisor de SSMA	
Reporta a:	Coordinador SSMA	
Propósitos del cargo:	Es el auxiliar inmediato del jefe de seguridad y lo reemplazará en sus funciones cuando sea nombrado por la Gerencia General.	
Funciones y responsabilidades principales del puesto de trabajo:	• Realizar dotaciones y reemplazos de los equipos de protección personal de los trabajadores en campo. • Verificar y colaborar en la realización de las Notificaciones de Riesgos Laborales para cada trabajador. • Realizar auditorías constantes a los grupos de trabajo en campo, notificando al Coordinador de SSMA todos los problemas que se detecten en campo para buscarle solución inmediata. • Verificar el cumplimiento de todos los Procedimientos Operacionales en cada actividad en conjunto con los supervisores de cada departamento.	
Requisitos o exigencias del puesto de trabajo	• Formación mínima necesaria: Técnico en Seguridad • Capacitación: Inducción SSMA (Políticas, Objetivos, 1º Auxilios, Salud, EPP, Planes de Contingencias, Uso de Extintores-Incendio, Ergonomía, Medio Ambiente-Arqueología, Riesgos de Tareas, Procedimientos.) • Experiencia: 1 año	
Habilidades	Responsabilidad, Calidad de trabajo, Integridad	
Elaborado por:	Revisado por:	

Cuadro N° 43. Supervisor de seguridad industrial

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Leonela Armas

Auxiliar Seguridad Industrial:

 AREASURVEY S.A. EXPLORACIÓN SÍSMICA	MANUAL DE FUNCIONES	Código: A-TH-016-14
Fecha: Marzo-2014	Proceso: Talento Humano	Página 16 de 44
Denominación del puesto de trabajo:	Auxiliar de SSMA	
Reporta a:	Coordinador SSMA	
Propósitos del cargo:	Apoyo a los grupos de campo en zonas de difícil acceso, en accidentes en campo.	
Funciones y responsabilidades principales del puesto de trabajo:	• Permanecer cerca de los grupos de campo en zonas donde la ambulancia y paramédicos no puedan acceder, cumpliendo funciones de asistencia paramédica y atención de posibles lesionados. • Reportar cualquier incidente o accidente, respetar y proteger el medio ambiente.	
Requisitos o exigencias del puesto de trabajo	• Formación mínima necesaria: Técnico en Seguridad • Capacitación: Inducción SSMA (Políticas, Objetivos, 1º Auxilios, Salud, EPP, Planes de Contingencias, Uso de Extintores-Incendio, Ergonomía, Medio Ambiente-Arqueología, Riesgos de Tareas, Procedimientos.) • Experiencia: 1 año	
Habilidades	Adaptación al cambio, Integridad, Trabajo en equipo, Calidad de trabajo	
Elaborado por:	Revisado por:	

Cuadro N° 44. Auxiliar Seguridad Industrial

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Leonela Armas

Jefe de Control de Calidad:

 AREASURVEY S.A. EXPLORACIÓN SÍSMICA	MANUAL DE FUNCIONES	Código: TH-017-14
Fecha: Marzo-2014	Proceso: Talento Humano	Página 17 de 44
Denominación del puesto de trabajo:	Jefe de control de calidad	
Reporta a:	Jefe de Grupo	
Propósitos del cargo:	El Jefe Sismólogo es responsable por todo lo relativo a SSMA y aspectos operacionales relacionados con su departamento y reporta directamente al Jefe de Grupo por cualquier anomalía en los datos o documentación.	
Funciones y responsabilidades principales del puesto de trabajo:	• Asegurarse de mantener la calidad de los datos y la cobertura mínima requerida. • Asegurarse de que las operaciones de perforación, manejo y almacenaje de explosivos se realicen bajo reportes y registros escritos. • Asegurar la correcta generación de los reportes diarios de operaciones que serán dirigidos al cliente. • Monitorear y confirmar inventario semanal actualizado y compra local de artículos necesarios para mantener la operación de su departamento.	
Requisitos o exigencias del puesto de trabajo	• Formación mínima necesaria: Ing. Geofísico - Ing. Geólogo / Experiencia comprobada • Capacitación: Inducción SSMA (Políticas, Objetivos, 1° Auxilios, Salud, EPP, Planes de Contingencias, Uso de Extintores-Incendio, Ergonomía, Medio Ambiente-Arqueología, Riesgos de Tareas, Procedimientos.) • Experiencia: 1 año	
Habilidades	Adaptación al cambio, Trabajo en equipo, Responsabilidad	
Elaborado por:	Revisado por:	

Cuadro N. 45. Jefe de Control de Calidad

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Leonela Armas

Control de calidad campo:

 AREASURVEY S.A. EXPLORACIÓN SÍSMICA	MANUAL DE FUNCIONES	Código: TH-018-14
Fecha: Marzo-2014	Proceso: Talento Humano	Página 18 de 44
Denominación del puesto de trabajo:	QC de campo	
Reporta a:	Jefe de Control de Calidad	
Propósitos del cargo:	El Geofísico de campo es responsable de que los parámetros y procedimientos de producción y la calidad de los datos resulten a satisfacción del Cliente. Velar por el cumplimiento de las políticas y normas de seguridad y medio ambiente por parte de los grupos de producción.	
Funciones y responsabilidades principales del puesto de trabajo:	• Verificar la calidad de las líneas sísmicas mediante certificaciones en campo, observando el ancho de la trocha, existencia de obstáculos, presencia de dobles trochas y la identificación de las líneas. • Asegurar que las perforaciones alcancen las profundidades establecidas según los parámetros aprobados por el cliente, conocidos mediante el Jefe de QC. • Auditar los grupos de campo con la finalidad de verificar el cumplimiento de las normas de seguridad y medio ambiente. • Visitar a los grupos de producción en general, Topografía, Perforación, Registro.	
Requisitos o exigencias del puesto de trabajo	• Formación mínima necesaria: Ing. Geólogo / Experiencia comprobable. • Capacitación: Inducción SSMA (Políticas, Objetivos, 1º Auxilios, Salud, EPP, Planes de Contingencias, Uso de Extintores-Incendio, Ergonomía, Medio Ambiente-Arqueología, Riesgos de Tareas, Procedimientos.) • Experiencia: 1 año	
Habilidades	Adaptación al cambio, Trabajo en equipo, Responsabilidad	
Elaborado por:	Revisado por:	

Cuadro N° 46. Control de calidad campo

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Leonela Armas

Jefe de Topografía:

 AREASURVEY S.A. EXPLORACIÓN SÍSMICA	MANUAL DE FUNCIONES	Código: TH-019-14
Fecha: Marzo-2014	Proceso: Talento Humano	Página 19 de 44
Denominación del puesto de trabajo:	Jefe de topografía	
Reporta a:	Jefe de Grupo	
Propósitos del cargo:	El Jefe de Topografía es responsable en todos los aspectos de SSMA (Seguridad, salud y medio ambiente) de las operaciones y de la organización logística del Departamento de Topografía.	
Funciones y responsabilidades principales del puesto de trabajo:	• Cumplir con todas las especificaciones contractuales y asegurar la calidad de las líneas de control con el procesamiento de los puntos de emisión y de recepción a partir de los datos de campo y proveer estos datos al Departamento de Control de Calidad.. • Proveer un inventario mensual de todos los equipos del Departamento para el Jefe de Grupo. • Asegurar que todos los equipos de topografía reciban su programación de trabajo antes de salir al campo, con las especificaciones y procedimientos claramente indicados. • Reunirse diariamente con los topógrafos de campo para planear la operación día a día, y dar soluciones a los problemas que se puedan presentar en la operación.	
Requisitos o exigencias del puesto de trabajo	• Formación mínima necesaria: Título Universitario / Técnico en Topografía o experiencia comprobada. • Capacitación: Inducción SSMA (Políticas, Objetivos, 1º Auxilios, Salud, EPP, Planes de Contingencias, Uso de Extintores-Incendio, Ergonomía, Medio Ambiente-Arqueología, Riesgos de Tareas, Procedimientos.) • Experiencia: 3 años	
Habilidades	Planificación y organización, Adaptación al cambio, Calidad del Trabajo	
Elaborado por:	Revisado por:	

Cuadro N° 47. Jefe de Topografía

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Leonela Armas

Calculista:

 AREASURVEY S.A. EXPLORACIÓN SÍSMICA	MANUAL DE FUNCIONES	Código: TH-020-14
Fecha: Marzo-2014	Proceso: Talento Humano	Página 20 de 44
Denominación del puesto de trabajo:	Calculista	
Reporta a:	Jefe de Topografía	
Propósitos del cargo:	Recibir y procesar la información diaria obtenida en Campo por los Topógrafos, detectar los métodos utilizados por los topógrafos para coleccionar la información en campo.	
Funciones y responsabilidades principales del puesto de trabajo:	• Calcular de datos topográficos de campo método convencional coleccionador de datos o GPS métodos de corrección diferencial. • Revisar mediante chequeos de calidad de la información diaria procesada, para la consistencia de la misma. • Preparar de la información y documentos de soporte para los topógrafos de campo. • Generar reportes de Calidad y desempeño técnico de los topógrafos.	
Requisitos o exigencias del puesto de trabajo	• Formación mínima necesaria: Secundaria y experiencia comprobada. • Capacitación: Inducción SSMA (Políticas, Objetivos, 1º Auxilios, Salud, EPP, Planes de Contingencias, Uso de Extintores-Incendio, Ergonomía, Medio Ambiente-Arqueología, Riesgos de Tareas, Procedimientos.) • Experiencia: 1 año (Dos proyectos)	
Habilidades	Calidad de trabajo, Responsabilidad	
Elaborado por:	Revisado por:	

Cuadro N° 48. Calculista

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Leonela Armas

Dibujante:

 AREASURVEY S.A. EXPLORACIÓN SÍSMICA	MANUAL DE FUNCIONES	Código: TH-021-14
Fecha: Marzo-2014	Proceso: Talento Humano	Página 21 de 44
Denominación del puesto de trabajo:	Dibujante	
Reporta a:	Jefe de Topografía	
Propósitos del cargo:	Recibir y procesar la información diaria obtenida en Campo por los Topógrafos, detectar los métodos utilizados por los topógrafos para coleccionar la información en campo.	
Funciones y responsabilidades principales del puesto de trabajo:	• Ordenar y clasificar los archivos de la cartografía existente del grupo. • Tener al día todos los avances diarios de las diferentes etapas del proyecto. • Atender los requerimientos del cliente en cuanto a mapas se refiere si el contrato lo exige. • Hacer el diagrama de líneas con la información generada por los chequeadores y elaborar los diagramas eco topográficos si son requeridos dentro del contrato	
Requisitos o exigencias del puesto de trabajo	• Formación mínima necesaria: Secundaria y experiencia comprobada. • Capacitación: Inducción SSMA (Políticas, Objetivos, 1º Auxilios, Salud, EPP, Planes de Contingencias, Uso de Extintores-Incendio, Ergonomía, Medio Ambiente-Arqueología, Riesgos de Tareas, Procedimientos.) • Experiencia: 1 año (Dos proyectos)	
Habilidades	Calidad de trabajo, Responsabilidad, Orientación al cliente	
Elaborado por:	Revisado por:	

Cuadro N° 49. Dibujante

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Leonela Armas

Operador GPS:

 AREASURVEY S.A. EXPLORACIÓN SÍSMICA	MANUAL DE FUNCIONES	Código: TH-022-14
Fecha: Marzo-2014	Proceso: Talento Humano	Página 22 de 44
Denominación del puesto de trabajo:	Operador GPS	
Reporta a:	Jefe de Topografía	
Propósitos del cargo:	Nivelar las líneas sísmicas y los puntos de disparo cumpliendo con todos los parámetros dados por el cliente y conservando las normas ambientales establecidas.	
Funciones y responsabilidades principales del puesto de trabajo:	• Entender y divulgar todos los parámetros de nivelación especificados por el cliente. • Calibrar el equipo de acuerdo a una base patrón y diligenciar el formato de calibración. • Elaborar cada tarde al llegar a la base el reporte de trabajo y entregar lo más pronto posible el Colector o notas de campo para su procesamiento. • Reportar los sitios de alto riesgo y señalizarlos en el campo. • Asistir a las charlas diarias de SSMA de 5 minutos.	
Requisitos o exigencias del puesto de trabajo	• Formación mínima necesaria: Secundaria y experiencia comprobada. • Capacitación: Inducción SSMA (Políticas, Objetivos, 1º Auxilios, Salud, EPP, Planes de Contingencias, Uso de Extintores-Incendio, Ergonomía, Medio Ambiente-Arqueología, Riesgos de Tareas, Procedimientos.) • Experiencia: 1 año (Dos proyectos)	
Habilidades	Calidad de trabajo, Responsabilidad, Adaptación al cambio	
Elaborado por:	Revisado por:	

Cuadro N° 50. Operador GPS

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Leonela Armas

Topógrafo:

 AREASURVEY S.A. EXPLORACIÓN SÍSMICA	MANUAL DE FUNCIONES	Código: A-TH-023-14
Fecha: Marzo-2014	Proceso: Talento Humano	Página 23 de 44
Denominación del puesto de trabajo:	Topógrafo	
Reporta a:	Jefe de topografía	
Propósitos del cargo:	Los capataces y personal de topografía reportan al Topógrafo a través del sistema de gestión lineal. El Topógrafo es responsable en todos los aspectos de SSMA de las operaciones y de la organización logística de su grupo.	
Funciones y responsabilidades principales del puesto de trabajo:	• El Topógrafo está encargado de todas las operaciones de campo establecidas dentro de sus asignaciones, incluyendo la responsabilidad del capataz, obreros o cualquier otro miembro de los grupos de corte, levantamiento, construcción de puentes o helipuertos asignados a su trabajo. • El Topógrafo organiza con su chofer, el transporte diario y requerimientos operacionales de manera que el grupo tenga transporte seguro en cada momento. • Nivelar las líneas sísmicas y los puntos de disparo cumpliendo con todos los requisitos dados por el cliente. • Antes de iniciar su labor calibrar el equipo de acuerdo a una base patrón.	
Requisitos o exigencias del puesto de trabajo	• Formación mínima necesaria: Título Universitario- Técnico en Topografía • Capacitación: Inducción SSMA (Políticas, Objetivos, 1º Auxilios, Salud, EPP, Planes de Contingencias, Uso de Extintores-Incendio, Ergonomía, Medio Ambiente-Arqueología, Riesgos de Tareas, Procedimientos.) • Experiencia: 1 año (2 proyectos)	
Habilidades	Adaptación al cambio, Calidad de trabajo, Responsabilidad	
Elaborado por:	Revisado por:	

Cuadro N° 51. Topógrafo

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Leonela Armas

Capataz de Topografía:

 AREASURVEY S.A. EXPLORACIÓN SÍSMICA	MANUAL DE FUNCIONES	Código: A-TH-024-14
Fecha: Marzo-2014	Proceso: Talento Humano	Página 24 de 44
Denominación del puesto de trabajo:	Capataz de Topografía	
Reporta a:	Topógrafo.	
Propósitos del cargo:	Cumplir con las disposiciones dadas por el topógrafo y dirigir el grupo a su cargo, controlar la asistencia del personal, velar por el cumplimiento de todas las normas de SSMA realizando charlas diarias de 5 minutos.	
Funciones y responsabilidades principales del puesto de trabajo:	• Realizar los cortes de línea y sus respectivas variantes. • Realizar el estacado, supervisar el corte de estacas, marcado y encintado de las mismas. • Tener conocimientos de parámetros de desplazamiento de salvos y de pozos. • Controlar que el personal use correctamente las herramientas de trabajo, EPP y cumpla con las normas de seguridad. • Otras que le asigne el topógrafo • Reportar sobre los peligros que pueden existir en la línea.	
Requisitos o exigencias del puesto de trabajo	• Formación mínima necesaria: Experiencia comprobable • Capacitación: Inducción SSMA (Políticas, Objetivos, 1º Auxilios, Salud, EPP, Planes de Contingencias, Uso de Extintores-Incendio, Ergonomía, Medio Ambiente-Arqueología, Riesgos de Tareas, Procedimientos.) • Experiencia: 1 año (2 Proyectos)	
Habilidades	Adaptación al cambio, Calidad de trabajo, Liderazgo	
Elaborado por:	Revisado por:	

Cuadro N° 52. Capataz de Topografía

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Leonela Armas

Cadenero:

 AREASURVEY S.A. EXPLORACIÓN SÍSMICA	MANUAL DE FUNCIONES	Código: A-TH-025-14
Fecha: Marzo-2014	Proceso: Talento Humano	Página 25 de 44
Denominación del puesto de trabajo:	Cadenero	
Reporta a:	Topógrafo.	
Propósitos del cargo:	Tener conocimiento cierto del proyecto, parámetros, numeración de líneas, longitud de estacas y tacos, y materiales necesarios (puntilla, fluxómetro, pintura y cinta para cada caso específico) con la finalidad de apoyar al topógrafo a lo largo del proyecto en las líneas de trabajo	
Funciones y responsabilidades principales del puesto de trabajo:	• Ayuda al topógrafo como punto de referencia en los puntos o lugares que le indique el mismo. • Reportar sobre los distintos accidentes topográficos, el estado de las líneas, revisar las variantes y su encintado. • Conocer los parámetros dispuestos para el desarrollo del proyecto, de igual forma la numeración de las líneas, longitud de estacas y tacos, materiales necesarios como fluxómetro, puntilla, pintura y el color de cinta a utilizar para cada caso. • En poligonales conocer con anterioridad los puntos de inicio y finalización de estas, así como exigencias del topógrafo (amarres, etc.).	
Requisitos o exigencias del puesto de trabajo	• Formación mínima necesaria: No indispensable • Capacitación: Inducción SSMA (Políticas, Objetivos, 1° Auxilios, Salud, EPP, Planes de Contingencias, Uso de Extintores-Incendio, Ergonomía, Medio Ambiente-Arqueología, Riesgos de Tareas, Procedimientos.) • Experiencia: 6 meses (2 Proyectos)	
Habilidades	Calidad de trabajo, Responsabilidad, dinamismo	
Elaborado por:	Revisado por:	

Cuadro N° 53. Cadenero

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Leonela Armas

Obrero de topografía:

	MANUAL DE FUNCIONES	Código: A-TH-026-14
Fecha: Marzo-2014	Proceso: Talento Humano	Página 26 de 44
Denominación del puesto de trabajo:	Obrero de Trocha	
Reporta a:	Capataz de Topografía	
Propósitos del cargo:	Dar apoyo al capataz de trocha y al topógrafo en el corte de las líneas, marcación de estacas, transporte de equipos y materiales, cumpliendo con las normas de SSMA.	
Funciones y responsabilidades principales del puesto de trabajo:	• Realizar cortes a lo largo de la línea realizando la trocha. • Medir y marcar cada uno de los pozos. • Hacer uso del EPP. • Reportar todo accidente o incidente y cuidar el medio ambiente • Asistir a las charlas diarias de SSMA de 5 minutos. • Otras que el capataz le asigne. • Conocer cómo se realizan los amares entre líneas, cruces y ófsets. • Conocer los puntos de inicio y finalización de las poligonales.	
Requisitos o exigencias del puesto de trabajo	• Formación mínima necesaria: No indispensable • Capacitación: Inducción SSMA (Políticas, Objetivos, 1º Auxilios, Salud, EPP, Planes de Contingencias, Uso de Extintores-Incendio, Ergonomía, Medio Ambiente-Arqueología, Riesgos de Tareas, Procedimientos.) • Experiencia: No indispensable	
Habilidades	Adaptación al cambio, Calidad de trabajo.	
Elaborado por:	Revisado por:	

Cuadro N° 54. Obrero de topografía

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Leonela Armas

Jefe de Perforación:

 AREASURVEY S.A. EXPLORACIÓN SÍSMICA	MANUAL DE FUNCIONES	Código: A-TH-027-14
Fecha: Marzo-2014	Proceso: Talento Humano	Página 27 de 44
Denominación del puesto de trabajo:	Jefe de Perforación	
Reporta a:	Jefe de grupo y Jefe de Control de calidad	
Propósitos del cargo:	Reportar directamente al Jefe de Grupo para todos los aspectos de SSMA (Seguridad, salud y medio ambiente) de su Departamento.	
Funciones y responsabilidades principales del puesto de trabajo:	• Cumplir con todas las especificaciones contractuales y proveer al Departamento de QC con todos los datos de campo. • Asegurar que todos los equipos de perforación reciban su programación de trabajo antes de salir al campo, con las especificaciones y procedimientos claramente indicados.	
Requisitos o exigencias del puesto de trabajo	• Formación mínima necesaria: Experiencia comprobable • Capacitación: Inducción SSMA (Políticas, Objetivos, 1º Auxilios, Salud, EPP, Planes de Contingencias, Uso de Extintores-Incendio, Ergonomía, Medio Ambiente-Arqueología, Riesgos de Tareas, Procedimientos.) • Experiencia: 1 año	
Habilidades	Adaptación al cambio, Calidad de trabajo, Liderazgo	
Elaborado por:	Revisado por:	

Cuadro N° 55. Jefe de Perforación

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Leonela Armas

Supervisor de perforación:

 AREASURVEY S.A. EXPLORACIÓN SÍSMICA	MANUAL DE FUNCIONES	Código: A-TH-028-14
Fecha: Marzo-2014	Proceso: Talento Humano Página 28 de 44	
Denominación del puesto de trabajo:	Supervisor de Perforación	
Reporta a:	Jefe de Perforación, Control de Calidad.	
Propósitos del cargo:	Los capataces de perforación y carga pozos reportan, a través del sistema de gestión lineal, al Supervisor de perforación. El Supervisor de perforación reporta directamente al Jefe de Perforación para todos los aspectos de SSMA (Seguridad, salud y medio ambiente) de su Departamento.	
Funciones y responsabilidades principales del puesto de trabajo:	• El Supervisor de perforación recibirá el programa diario de perforación del Jefe de Perforación y lo entregará a los capataces de perforación. • El Supervisor de perforación realizará un reconocimiento para comprobar la programación de perforación recibida, indicando claramente las áreas difíciles o peligrosas. • El Supervisor de perforación debe asegurarse que se determine el equipo a ser utilizado y de que éste sea operacional y cumpliendo los estándares de seguridad. • El Supervisor de perforación participará en lograr que se empleen Capataces de Perforación y carga pozos competentes.	
Requisitos o exigencias del puesto de trabajo	• Formación mínima necesaria: No indispensable • Capacitación: Inducción SSMA (Políticas, Objetivos, 1º Auxilios, Salud, EPP, Planes de Contingencias, Uso de Extintores-Incendio, Ergonomía, Medio Ambiente-Arqueología, Riesgos de Tareas, Procedimientos.) • Experiencia: 1 año (Dos Proyectos)	
Habilidades	Calidad de trabajo, Responsabilidad, Liderazgo	
Elaborado por:	Revisado por:	

Cuadro N° 56. Supervisor de perforación

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Leonela Armas

Coordinador de explosivos:

 AREASURVEY S.A. EXPLORACIÓN SÍSMICA	MANUAL DE FUNCIONES	Código: A-TH-029-14
Fecha: Marzo-2014	Proceso: Talento Humano	Página 29 de 44
Denominación del puesto de trabajo:	Coordinador de Explosivos	
Reporta a:	Jefe de Grupo y Jefe de SSMA	
Propósitos del cargo:	Dar apoyo en todo lo relacionado al manejo de material para el desarrollo del proyecto cumpliendo con las normas de seguridad establecidas para el efecto.	
Funciones y responsabilidades principales del puesto de trabajo:	• Ubicar y verificar que los lugares de almacenamiento de material cumplan con los parámetros de seguridad establecidos. • Asegurarse que el transporte de material sea seguro, antes durante y luego de la terminación del proyecto. • Realizar diariamente un reporte de consumo de material, de cada uno de los grupos de perforación. • Reportar cualquier tipo de pérdida de material. • Reportar cualquier incidente o accidente, respetar y proteger el medio ambiente. • Asistir a las reuniones de SSMA.	
Requisitos o exigencias del puesto de trabajo	• Formación mínima necesaria: Bachiller • Capacitación: Inducción SSMA (Políticas, Objetivos, 1º Auxilios, Salud, EPP, Planes de Contingencias, Uso de Extintores-Incendio, Ergonomía, Medio Ambiente-Arqueología, Riesgos de Tareas, Procedimientos.) • Experiencia: 1 año (2 proyectos)	
Habilidades	Adaptación al cambio, Trabajo en equipo, Integridad, Prudencia	
Elaborado por:	Revisado por:	

Cuadro N° 57. Coordinador de explosivos

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Leonela Armas

Controlador de explosivos:

 AREASURVEY S.A. EXPLORACIÓN SÍSMICA	MANUAL DE FUNCIONES	Código: A-TH-030-14
Fecha: Marzo-2014	Proceso: Talento Humano	Página 30 de 44
Denominación del puesto de trabajo:	Controlador de Explosivos	
Reporta a:	Coordinador de explosivos	
Propósitos del cargo:	Realizar la entrega - recepción de los materiales necesarios para que los grupos de perforación y refracción puedan realizar el trabajo programado durante la jornada de trabajo.	
Funciones y responsabilidades principales del puesto de trabajo:	• Recibir por parte del Coordinador de Explosivos el material que será distribuido a los diferentes grupos. • Hacer entrega detallada del materia a los carga pozos de cada grupo registrándola en el formato para el efecto. • Recibir por parte de los carga pozos el materia sobrante de cada jornada de trabajo. • Reportar diariamente al Coordinador de explosivos sobre el consumo del material.	
Requisitos o exigencias del puesto de trabajo	• Formación mínima necesaria: Bachiller • Capacitación: Inducción SSMA (Políticas, Objetivos, 1º Auxilios, Salud, EPP, Planes de Contingencias, Uso de Extintores-Incendio, Ergonomía, Medio Ambiente-Arqueología, Riesgos de Tareas, Procedimientos.) • Experiencia: 6 meses	
Habilidades	Integridad, Trabajo en equipo, Prudencia	
Elaborado por:	Revisado por:	

Cuadro N° 58. Controlador de explosivos

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Leonela Armas

Capataz de perforación:

 AREASURVEY S.A. EXPLORACIÓN SÍSMICA	MANUAL DE FUNCIONES	Código: A-TH-031-14
Fecha: Marzo-2014	Proceso: Talento Humano	Página 31 de 44
Denominación del puesto de trabajo:	Capataz de Perforación de sísmica	
Reporta a:	Supervisor de perforación.	
Propósitos del cargo:	El carga pozo y los obreros de perforación reportan, a través del sistema de gestión lineal, al Capataz de perforación. El Capataz reporta directamente al Supervisor para todos los aspectos de SSMA de su grupo.	
Funciones y responsabilidades principales del puesto de trabajo:	• El Capataz esta encargado de todas las operaciones de campo establecidas dentro de sus asignaciones, incluyendo la responsabilidad de los obreros y carga pozos asignados a su trabajo. • El Capataz organiza con su chofer, el transporte diario y requerimientos operacionales de manera que la Brigada tenga transporte seguro en cada momento. • El Capataz se asegura que la calidad del trabajo realizado por el grupo satisface o sobrepase las especificaciones contractuales establecidas en relación a puntos de perforación.	
Requisitos o exigencias del puesto de trabajo	• Formación mínima necesaria: No indispensable • Capacitación: Inducción SSMA (Políticas, Objetivos, 1º Auxilios, Salud, EPP, Planes de Contingencias, Uso de Extintores-Incendio, Ergonomía, Medio Ambiente-Arqueología, Riesgos de Tareas, Procedimientos.) • Experiencia: 1 año (Dos Proyectos)	
Habilidades	Calidad de trabajo, Responsabilidad, Liderazgo	
Elaborado por:	Revisado por:	

Cuadro N° 59. Capataz de perforación

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Leonela Armas

Obrero de perforación:

 AREASURVEY S.A. EXPLORACIÓN SÍSMICA	MANUAL DE FUNCIONES	Código: A-TH-032-14
Fecha: Marzo-2014	Proceso: Talento Humano	Página 32 de 44
Denominación del puesto de trabajo:	Obrero de Perforación	
Reporta a:	Capataz de Perforación	
Propósitos del cargo:	Cumplir con la función asignada por el capataz: manejar el cabezote, encender, apagar o desplazar el motor, servir de aguatero, etc.	
Funciones y responsabilidades principales del puesto de trabajo:	• Recibir por parte del Coordinador de Explosivos el material que será distribuido a los diferentes grupos. • Hacer entrega detallada del materia a los carga pozos de cada grupo registrándola en el formato para el efecto. • Recibir por parte de los carga pozos el materia sobrante de cada jornada de trabajo. • Reportar diariamente al Coordinador de explosivos sobre el consumo del material.	
Requisitos o exigencias del puesto de trabajo	• Formación mínima necesaria: Bachiller • Capacitación: Inducción SSMA (Políticas, Objetivos, 1º Auxilios, Salud, EPP, Planes de Contingencias, Uso de Extintores-Incendio, Ergonomía, Medio Ambiente-Arqueología, Riesgos de Tareas, Procedimientos.) • Experiencia: 6 meses	
Habilidades	Integridad, Trabajo en equipo, Prudencia	
Elaborado por:	Revisado por:	

Cuadro N° 60. Obrero de perforación

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Leonela Armas

Carga pozos:

 AREASURVEY S.A. EXPLORACIÓN SÍSMICA	MANUAL DE FUNCIONES	Código: A-TH-033-14
Fecha: Marzo-2014	Proceso: Talento Humano	Página 33 de 44
Denominación del puesto de trabajo:	Carga Pozos	
Reporta a:	Coordinador de explosivos	
Propósitos del cargo:	Los ayudantes de carga pozo reportan, a través del sistema de gestión lineal, al calabozo. El carga pozo reporta directamente al Capataz de perforación, Supervisor y Coordinador de Explosivos para todos los aspectos de SSMA.	
Funciones y responsabilidades principales del puesto de trabajo:	• El carga pozo debe asegurarse que se sigan todos los procedimientos para lograr la seguridad de todo el personal que labore en las cercanías de sus operaciones. • El carga pozo debe asegurarse que todos los ayudantes estén certificados y conocen y obedecen los procedimientos y que todo el personal relacionado esté totalmente equipado con los EPP adecuados • El carga pozo debe asegurarse que las cajas sólo contengan explosivos, y que fulminantes se trasladen separadamente. • El carga pozo debe mantener en todo momento un inventario exacto de explosivos y asegurarse de que todos los explosivos a su cuidado sean devueltos al polvorín al final del día, reportando inmediatamente cualquier pérdida o hurto de explosivos al Capataz de perforación.	
Requisitos o exigencias del puesto de trabajo	• Formación mínima necesaria: No indispensable • Capacitación: Inducción SSMA (Políticas, Objetivos, 1º Auxilios, Salud, EPP, Planes de Contingencias, Uso de Extintores-Incendio, Ergonomía, Medio Ambiente-Arqueología, Riesgos de Tareas, Procedimientos.) • Experiencia: 1 año (Dos Proyectos)	
Habilidades	Prudencia, Calidad de trabajo, Responsabilidad, Prueba de aptitud, Integridad	
Elaborado por:	Revisado por:	

Cuadro N° 61. Carga pozos

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Leonela Armas

Mecánico de línea:

 AREASURVEY S.A. EXPLORACIÓN SÍSMICA	MANUAL DE FUNCIONES	Código: A-TH-034-14
Fecha: Marzo-2014	Proceso: Talento Humano Página 34 de 44	
Denominación del puesto de trabajo:	Mecánico de línea	
Reporta a:	Jefe de Perforación	
Propósitos del cargo:	Respaldar a los equipos de trabajo que se encuentran en la línea en caso de que estos sufran algún inconveniente en el funcionamiento de las bombas o los taladros.	
Funciones y responsabilidades principales del puesto de trabajo:	• Tener conocimiento del manejo de la herramienta asignada y de combustibles. • Asistir al mecánico en todas las labores que él le especifique. • Cuidar los elementos de trabajo.	
Requisitos o exigencias del puesto de trabajo	• Formación mínima necesaria: Técnico mecánico / Experiencia comprobable • Capacitación: Inducción SSMA (Políticas, Objetivos, 1º Auxilios, Salud, EPP, Planes de Contingencias, Uso de Extintores-Incendio, Ergonomía, Medio Ambiente-Arqueología, Riesgos de Tareas, Procedimientos.) • Experiencia: 1 año (Dos Proyectos)	
Habilidades	Calidad de trabajo, Responsabilidad	
Elaborado por:	Revisado por:	

Cuadro N° 62. Mecánico de línea

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Leonela Armas

Jefe de Registro:

 AREASURVEY S.A. EXPLORACIÓN SÍSMICA	MANUAL DE FUNCIONES	Código: A-TH-035-14
Fecha: Marzo-2014	Proceso: Talento Humano	Página 35 de 44
Denominación del puesto de trabajo:	Jefe de Registro	
Reporta a:	Jefe de Grupo	
Propósitos del cargo:	Reportar directamente al Jefe de Grupo para todos los aspectos de SSMA de su Departamento.	
Funciones y responsabilidades principales del puesto de trabajo:	• Establecer enlaces con los departamentos de QC y topografía y Jefe de Grupo para la coordinación logística y operacional • Proveer un inventario diario, semanal y mensual de todos los equipos fundamentales del departamento para el Jefe de Grupo. • Proveer pedidos mensuales de equipos y materiales importados y un estimado del equipo necesario para comenzar y mantener futuros proyectos.	
Requisitos o exigencias del puesto de trabajo	• Formación mínima necesaria: Ing. en Sistemas - Electrónico ó experiencia comprobada • Capacitación: Inducción SSMA (Políticas, Objetivos, 1º Auxilios, Salud, EPP, Planes de Contingencias, Uso de Extintores-Incendio, Ergonomía, Medio Ambiente-Arqueología, Riesgos de Tareas, Procedimientos.) • Experiencia: 3 años (3 Proyectos)	
Habilidades	Adaptación al cambio, Calidad del trabajo, Trabajo en equipo	
Elaborado por:	Revisado por:	

Cuadro N° 63. Jefe de Registro

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Leonela Armas

Carga pozos:

 AREASURVEY S.A. EXPLORACIÓN SÍSMICA	MANUAL DE FUNCIONES	Código: A-TH-036-14
Fecha: Marzo-2014	Proceso: Talento Humano	Página 36 de 44
Denominación del puesto de trabajo:	Jefe de línea	
Reporta a:	Jefe de Registro	
Propósitos del cargo:	Realizar la distribución y recolección del material necesario para ser regado y recogido diariamente en función al cronograma establecido.	
Funciones y responsabilidades principales del puesto de trabajo:	• Tener conocimiento del área donde se desarrolla el proyecto. • Estar en constante comunicación con la base. • Coordinar con el personal necesario la recolección de todo el material al finalizar el registro y hacer entrega del mismo en la base. • Reportar cualquier accidente o incidente, respetar y proteger el medio ambiente y hacer buen uso del EPP.	
Requisitos o exigencias del puesto de trabajo	• Formación mínima necesaria: Secundaria ó experiencia comprobada • Capacitación: Inducción SSMA (Políticas, Objetivos, 1º Auxilios, Salud, EPP, Planes de Contingencias, Uso de Extintores-Incendio, Ergonomía, Medio Ambiente-Arqueología, Riesgos de Tareas, Procedimientos.) • Experiencia: 1 año (2 proyectos)	
Habilidades	Responsabilidad, Trabajo en equipo, Calidad de trabajo	
Elaborado por:	Revisado por:	

Cuadro N° 64. Carga pozos

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Leonela Armas

Chequeador de línea:

 AREASURVEY S.A. EXPLORACIÓN SÍSMICA	MANUAL DE FUNCIONES	Código: A-TH-037-14
Fecha: Marzo-2014	Proceso: Talento Humano	Página 37 de 44
Denominación del puesto de trabajo:	Chequeador de Línea	
Reporta a:	Observador	
Propósitos del cargo:	El chequeador de línea se encargará de verificar que todas las conexiones en la línea se encuentren debidamente realizadas y de ser el caso proceder a cambiar el material defectuoso	
Funciones y responsabilidades principales del puesto de trabajo:	• Permanecer con el personal de regada, verificando la distribución del material y el funcionamiento de cajas, cables, geófonos, etc. • Reportar cualquier novedad en la ubicación de las líneas que se están chequeando, estar atento a las instrucciones que le den los observadores de la casa blanca. • Cumplir con todas las normas de SSMA, cuidar el medio ambiente, reportar cualquier acto inseguro o área de riesgo a lo largo de la línea. • Informar sobre el material averiado en la línea, para el respectivo cambio o reparación. • Reportar al capataz y al observador el sitio donde debe recogerse material dañado para ser llevado a taller. • Ubicarse estratégicamente y a una moderada distancia de su compañero más cercano, manteniendo alejado de la línea todo lo que pueda causar ruido o afectar la operación.	
Requisitos o exigencias del puesto de trabajo	• Formación mínima necesaria: Estudios Secundarios • Capacitación: Inducción SSMA (Políticas, Objetivos, 1° Auxilios, Salud, EPP, Planes de Contingencias, Uso de Extintores-Incendio, Ergonomía, Medio Ambiente-Arqueología, Riesgos de Tareas, Procedimientos.) • Experiencia: 1 años	
Habilidades	Responsabilidad, Calidad de trabajo, Responsabilidad	
Elaborado por:	Revisado por:	

Cuadro N° 65. Chequeador de línea

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Leonela Armas

Capataz de registro:

 AREASURVEY S.A. EXPLORACIÓN SÍSMICA	MANUAL DE FUNCIONES	Código: A-TH-038-14
Fecha: Marzo-2014	Proceso: Talento Humano	Página 38 de 44
Denominación del puesto de trabajo:	Capataz de Registro	
Reporta a:	Observer	
Propósitos del cargo:	Los obreros de Registro reportan, a través del sistema de gestión lineal, al Capataz de Registro. El Capataz reporta directamente al Observer para todos los aspectos de SSMA de su grupo.	
Funciones y responsabilidades principales del puesto de trabajo:	• El Capataz esta encargado de todas las operaciones de campo establecidas dentro de sus asignaciones, incluyendo la responsabilidad de los obreros asignados a su trabajo. • El Capataz se asegura que la calidad del trabajo realizado por el grupo satisface o sobrepase las especificaciones contractuales establecidas en relación al tendido y plantado de geófonos. • El Capataz se asegura que el personal asignado a su grupo conoce las prácticas y procedimientos para el desempeño de su trabajo y que estas prácticas y procedimientos, tal como están descritas en chequeos y procedimientos, son implementados diariamente. El Capataz es el encargado de realizar las charlas diarias de seguridad, establecer el reporte y entregar dicho reporte al Departamento de SSMA cada semana.. • El Capataz se asegura que todo el personal controla y cuenta con sus equipos de trabajo diariamente en la mañana antes de abordar el vehículo o de partir hacia el área de trabajo.	
Requisitos o exigencias del puesto de trabajo	• Formación mínima necesaria: Estudios Secundarios • Capacitación: Inducción SSMA (Políticas, Objetivos, 1º Auxilios, Salud, EPP, Planes de Contingencias, Uso de Extintores-Incendio, Ergonomía, Medio Ambiente-Arqueología, Riesgos de Tareas, Procedimientos.) • Experiencia: 1 año	
Habilidades	Responsabilidad, Calidad de trabajo	
Elaborado por:	Revisado por:	

Cuadro N° 66. Capataz de registro

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Leonela Armas

Obrero de registro:

 AREASURVEY S.A. EXPLORACIÓN SÍSMICA	MANUAL DE FUNCIONES	Código: A-TH-039-14
Fecha: Marzo-2014	Proceso: Talento Humano	Página 39 de 34
Denominación del puesto de trabajo:	Obrero de registro	
Reporta a:	Capataz de registro	
Propósitos del cargo:	Transportar todos los materiales de registro a lo largo de la línea según el cronograma de trabajo.	
Funciones y responsabilidades principales del puesto de trabajo:	• Regar y recoger los cables a lo largo de la línea según las indicaciones dadas por el Capataz. • Transportar ristras, cables, baterías, etc. • Llevar los cables desde los vehículos, canoas o helicópteros al sitio de regado y viceversa. • Regar y plantar los geófonos cumpliendo todos los procedimientos e instrucciones específicas para ello. • Regar los cables con conocimiento previo de los parámetros establecidos. • Coordinar con el capataz de regado los sitios y medios de transporte donde se llevarán los cables para optimizar la calidad y la producción del trabajo. • Transportar la carga verificando no exceder el peso establecido por seguridad.	
Requisitos o exigencias del puesto de trabajo	• Formación mínima necesaria: No indispensable • Capacitación: Inducción SSMA (Políticas, Objetivos, 1º Auxilios, Salud, EPP, Planes de Contingencias, Uso de Extintores-Incendio, Ergonomía, Medio Ambiente-Arqueología, Riesgos de Tareas, Procedimientos.) • Experiencia: 6 meses	
Habilidades	Responsabilidad, Calidad de trabajo, Dinamismo	
Elaborado por:	Revisado por:	

Cuadro N° 67. Obrero de registro

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Leonela Armas

Observer:

 AREASURVEY S.A. EXPLORACIÓN SÍSMICA	MANUAL DE FUNCIONES	Código: A-TH-040-14
Fecha: Marzo-2014	Proceso: Talento Humano	Página 40 de 44
Denominación del puesto de trabajo:	Observador	
Reporta a:	Jefe de Grupo	
Propósitos del cargo:	Los capataces de registro, shooters y jefe de taller de cables reportan, a través del sistema de gestión lineal, al Observer. El Observer reporta directamente al Jefe Observer para todos los aspectos de SSMA de su Departamento	
Funciones y responsabilidades principales del puesto de trabajo:	• El Observer se encarga del inventario diario y semanal de todos los equipos, reportando cualquier anomalía al Jefe Observer. • El Observer controla las comunicaciones con radio y dirige los movimientos de personal reportando cualquier problema al Jefe Observer • El Observer reporta los Actos y/o Condiciones Inseguras, los Casi Accidentes y controla la aplicación del programa de charlas diarias, reuniones de seguridad e inspecciones en su departamento participando también en la investigación de los accidentes conforme al sistema establecido. • El Observer revisará los reportes de controles de seguridad y casi accidentes con el Jefe Observer antes de remitirlos al Departamento de Seguridad.	
Requisitos o exigencias del puesto de trabajo	• Formación mínima necesaria: Tecnólogo en Sistemas - Electrónico ó Experiencia comprobada • Capacitación: Inducción SSMA (Políticas, Objetivos, 1º Auxilios, Salud, EPP, Planes de Contingencias, Uso de Extintores-Incendio, Ergonomía, Medio Ambiente-Arqueología, Riesgos de Tareas, Procedimientos.) • Experiencia: 2 años	
Habilidades	Adaptación al cambio, Trabajo en equipo, Capacidad de comunicación, Calidad del trabajo	
Elaborado por:	Revisado por:	

Cuadro N° 68. Observer

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Leonela Armas

Shooter o disparador:

 AREASURVEY S.A. EXPLORACIÓN SÍSMICA	MANUAL DE FUNCIONES	Código: A-TH-041-14
Fecha: Marzo-2014	Proceso: Talento Humano	Página 41 de 44
Denominación del puesto de trabajo:	Disparador / Shooter	
Reporta a:	Jefe de Obsever	
Propósitos del cargo:	Los ayudantes de disparador reportan a través del sistema de gestión lineal al Shooter. El Shooter reporta directamente al Jefe Observer para todos los aspectos de SSMA de su Departamento.	
Funciones y responsabilidades principales del puesto de trabajo:	• El Shooter debe asegurarse que se sigan todos los procedimientos para lograr la seguridad de todo el personal que labore en las cercanías de sus operaciones. • El Shooter debe asegurarse que todos los ayudantes estén certificados y conocen y obedecen los procedimientos y que todo el personal relacionado esté totalmente equipado con los EPP adecuados. • El Shooter debe asegurarse que todas las personas que ingresen en el área de trabajo estén autorizadas y conocen los procedimientos referentes al uso de explosivos. • El Shooter debe controlar todos los equipamientos antes de iniciar las tareas y asegurarse que las mochilas, radios, línea de tiro, chalecos reflectivos y silbatos estén en perfectas condiciones de operación. • El Shooter debe asegurarse que la línea de tiro esté en corto circuito mientras se conecta el/los detonador/es y cuando todo el personal se encuentre fuera del área de disparo.	
Requisitos o exigencias del puesto de trabajo	• Formación mínima necesaria: No indispensable-experiencia comprobada • Capacitación: Inducción SSMA (Políticas, Objetivos, 1º Auxilios, Salud, EPP, Planes de Contingencias, Uso de Extintores-Incendio, Ergonomía, Medio Ambiente-Arqueología, Riesgos de Tareas, Procedimientos.) • Experiencia: 1 año	
Habilidades	Responsabilidad, Calidad de trabajo, Dinamismo	
Elaborado por:	Revisado por:	

Cuadro N° 69. Shooter o disparador

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Leonela Armas

Chequeador de pozos:

 AREASURVEY S.A. EXPLORACIÓN SÍSMICA	MANUAL DE FUNCIONES	Código: A-TH-042-14
Fecha: Marzo-2014	Proceso: Talento Humano	Página 42 de 44
Denominación del puesto de trabajo:	Chequeador de pozos	
Reporta a:	QC	
Propósitos del cargo:	Realizar la revisión de los pozos verificando que cada uno de ellos se encuentre cargado correctamente.	
Funciones y responsabilidades principales del puesto de trabajo:	• Reportar diariamente el estado de los pozos revisados en la línea, con un detalle de aquellos que se encuentren desactivados o con alguna novedad.. • Señalizar aquellas estacas que hayan perdido la numeración. • Verificar la ubicación de cada uno de los pozos. • Reportar cualquier accidente o incidente, respetar y proteger el medio ambiente y hacer buen uso del EPP.	
Requisitos o exigencias del puesto de trabajo	• Formación mínima necesaria: No Indispensable • Capacitación: Inducción SSMA (Políticas, Objetivos, 1º Auxilios, Salud, EPP, Planes de Contingencias, Uso de Extintores-Incendio, Ergonomía, Medio Ambiente-Arqueología, Riesgos de Tareas, Procedimientos.) • Experiencia: 1 año (2 Proyectos)	
Habilidades	Calidad de trabajo, Adaptación al cambio, Responsabilidad.	
Elaborado por:	Revisado por:	

Cuadro N° 70. Chequeador de pozos

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Leonela Armas

Capataz de restauración:

 AREASURVEY S.A. EXPLORACIÓN SÍSMICA	MANUAL DE FUNCIONES	Código: A-TH-043-14
Fecha: Marzo-2014	Proceso: Talento Humano	Página 43 de 44
Denominación del puesto de trabajo:	Capataz de Restauración	
Reporta a:	Coordinador de SSMA	
Propósitos del cargo:	El personal de la cuadrilla reporta al Capataz de restauración a través del sistema de gestión lineal. El Capataz es responsable en todos los aspectos de SSMA de las operaciones y de la organización logística de su cuadrilla y reporta directamente al coordinador ambiental.	
Funciones y responsabilidades principales del puesto de trabajo:	• El Capataz está encargado de todas las operaciones de campo establecidas dentro de sus asignaciones, incluyendo la responsabilidad de los obreros o cualquier otro miembro de los grupos de recolección de desechos sólidos en las líneas sísmicas. • El Capataz organiza con su chofer, el transporte diario y requerimientos operacionales de manera que la cuadrilla tenga toda la logística asegurada en todo momento (agua, sacos, bolsas plásticas, sogas). • El Capataz se asegura que la calidad del trabajo realizado por la cuadrilla cumpla con las especificaciones o condiciones ambientales establecidas en el PAM • El Capataz se asegura que el personal asignado a su cuadrilla conoce las prácticas y procedimientos para el desempeño de su trabajo y que estas prácticas y procedimientos, tal como están descritas en chequeos y procedimientos, son implementados diariamente.	
Requisitos o exigencias del puesto de trabajo	• Formación mínima necesaria: Estudios Primarios • Capacitación: Inducción SSMA (Políticas, Objetivos, 1º Auxilios, Salud, EPP, Planes de Contingencias, Uso de Extintores-Incendio, Ergonomía, Medio Ambiente-Arqueología, Riesgos de Tareas, Procedimientos.) • Experiencia: 1 año	
Habilidades	Responsabilidad, Calidad de trabajo	
Elaborado por:	Revisado por:	

Cuadro N° 71. Capataz de restauración

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Leonela Armas

Obrero de restauración:

 AREASURVEY S.A. EXPLORACIÓN SÍSMICA	MANUAL DE FUNCIONES	Código: A-TH-044-14
Fecha: Marzo-2014	Proceso: Talento Humano	Página 44 de 44
Denominación del puesto de trabajo:	Obrero de Restauración	
Reporta a:	Capataz de Restauración	
Propósitos del cargo:	Los obreros de restauración, reportan a través del Sistema de Gestión Lineal sobre los avances obtenidos durante el día, la cantidad de puntos saneados según el plan de trabajo y la cantidad de desechos recolectados durante la jornada de trabajo	
Funciones y responsabilidades principales del puesto de trabajo:	• Participar en los adiestramientos diarios de seguridad, acatando las normas de seguridad establecidas por la Empresa. • Cumplir las Normas y procedimientos de trabajo establecidos por la Empresa. • Utilizar y mantener en buen estado los equipos de protección personal. • Cumplir a cabalidad con lo establecido en el plan de trabajo diario, en cuanto al restauración de las líneas asignadas. • Recolectar cualquier tipo de desecho que se encuentre en las diferentes líneas sísmicas así como también cualquier equipo o material olvidado en la línea.	
Requisitos o exigencias del puesto de trabajo	• Formación mínima necesaria: No indispensable • Capacitación: Inducción SSMA (Políticas, Objetivos, 1º Auxilios, Salud, EPP, Planes de Contingencias, Uso de Extintores-Incendio, Ergonomía, Medio Ambiente-Arqueología, Riesgos de Tareas, Procedimientos.) • Experiencia: 6 meses	
Habilidades	Responsabilidad, Calidad de trabajo	
Elaborado por:	Revisado por:	

Cuadro N° 72. Obrero de restauración

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Leonela Armas

6.2.9.1.12. Directorio

LAGO AGRIO: Shushuqui - Vía a Puerto nuevo.

Administrador: 0981288038 corporativo.

RRHH: 063079960

6.2.9.2.CAPACITACIONES

Se implementará las capacitaciones en los tres departamentos que tienen mayor influencia y contacto con los trabajadores: Departamento de Seguridad y Medio Ambiente, Departamento Médico y Departamento Administrativo. En cada uno de ellos se motivará a seguir las charlas que se desglosan a continuación:

DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE (SSMA).

- Riesgos de trabajo.
- Como prevenir accidentes laborales.
- Posiciones correctas para el desarrollo del trabajo.
- Uso correcto de equipos de protección personal (EPP).
- Planes de contingencia.
- Uso adecuado de extintores.
- Cuidado del medio ambiente.
- **Motivación – cuidado al ambiente**

DEPARTAMENTO MÉDICO

- Primeros auxilios.
- Riesgos en campo.
- Prevención de enfermedades.
- **Motivación – apoyo en caso de emergencia - compañerismo**

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO

- Proceso de contratación
- Etapas de proyecto
- Sueldos y salarios
- Roles de pago
- Jornadas de trabajo

- Utilidades
- Horas extras
- **Motivación- compromiso con la empresa-incentivos.**

Al final de cada charla se registrará la firma del instructor quien impartió la capacitación departamental en una hoja de control de inducciones que se emitirá a cada trabajador al inicio del proceso de contratación.

Esto nos permitirá conocer el estado en el que se encuentra el trabajador dentro del proceso de contratación y nos servirá dentro del proceso de evaluación de la propuesta planteada en esta tesis.

Cuadro N° 73. Capacitación de Seguridad Industrial:

TALLER	CONTENIDO	ACCIONES	TÉCNICAS	DIRIGIDO	TIEMPO
1	Como prevenir accidentes laborales.	Distribuir material didáctico.	Análisis de documentación	Personal el proceso de contratación	30 minutos
2	Posiciones correctas para el desarrollo del trabajo.	Transmisión de imágenes	Contacto visual	Personal el proceso de contratación	30 minutos
3	Uso correcto de equipos de protección personal (EPP).	Posiciones	Práctico	Personal el proceso de contratación	30 minutos
4	Planes de contingencia.	Distribuir material didáctico.	Análisis de documentación	Personal el proceso de contratación	45 minutos
5	Uso adecuado de extintores.	Posiciones	Práctico	Personal el proceso de contratación	30 minutos
6	Cuidado del medio ambiente.	Distribuir material didáctico.	Análisis de documentación	Personal el proceso de contratación	30 minutos
7	Motivación – cuidado al ambiente	Distribuir material didáctico.	Análisis de documentación	Personal el proceso de contratación	30 minutos

Elaborado por: Leonela Armas

Cuadro N° 74. Capacitación de departamento médico:

TALLER	CONTENIDO	ACCIONES	TÉCNICAS	DIRIGIDO	TIEMPO
1	Primeros auxilios.	Posiciones	Práctico	Personal el proceso de contratación	60 minutos
2	Riesgos en campo.	Distribuir material didáctico.	Análisis de documentación	Personal el proceso de contratación	30 minutos
3	Prevención de enfermedades.	Distribuir material didáctico.	Análisis de documentación	Personal el proceso de contratación	45 minutos
4	Motivación – apoyo en caso de emergencia - compañerismo	Posiciones	Práctico	Personal el proceso de contratación	45 minutos

Elaborado por: Leonela Armas

Cuadro N° 75. Capacitación del departamento Administrativo:

TALLER	CONTENIDO	ACCIONES	TÉCNICAS	DIRIGIDO	TIEMPO
1	Proceso de contratación	Distribuir material didáctico.	Análisis de documentación	Personal el proceso de contratación	30 minutos
2	Etapas de proyecto	Transmisión de imágenes/ Distribuir material didáctico.	Contacto visual/ Análisis de documentación	Personal el proceso de contratación	30 minutos
3	Sueldos y salarios	Transmisión de imágenes/ Distribuir material didáctico.	Contacto visual/ Análisis de documentación	Personal el proceso de contratación	30 minutos
4	Roles de pago	Transmisión de imágenes/ Distribuir material didáctico.	Contacto visual/ Análisis de documentación	Personal el proceso de contratación	30 minutos
5	Jornadas de trabajo	Transmisión de imágenes/	Contacto visual/ Análisis de	Personal el proceso de contratación	30 minutos

		Distribuir material didáctico.	documentación		
6	Utilidades	Transmisión de imágenes/ Distribuir material didáctico.	Contacto visual/ Análisis de documentación	Personal el proceso de contratación	30 minutos
7	Horas extras	Transmisión de imágenes/ Distribuir material didáctico.	Contacto visual/ Análisis de documentación	Personal el proceso de contratación	30 minutos

Elaborado por: Leonela Armas

6.2.9.2.1. Evaluación

Cuadro N° 76. Evaluación

Estrategias	Evaluación	Control	Responsable	Indicadores
(D3:A5) Desarrollar áreas de entretenimiento para los empleados y trabajadores de la empresa, como un mecanismo de creación del clima laboral acorde a las necesidades puntuales de entretenimiento y satisfacción con el medio en que se encuentra	Realizar las canchas deportivas	Concomitante	- Jefatura - Operaciones - Contabilidad	Aceptación del personal, menos estrés
(D1:A5) Establecer el reclutamiento interno como una fuente de aprovechamiento de la experiencia en las labores realizadas anteriormente por cada uno de los empleados de la empresa.	Sobre el manejo del manual para el personal de producción	- Previo - Concomitante	Jefatura y Jefe de Recursos Humanos	Experiencia comprobada en campo.
(D2:O2) Mejorar la calidad de vida en el trabajo de los empleados para mantenerlos en la empresa y no opten por trabajar en empresas extranjeras que son competencia de Areasurvey S.A. a	Manual para los incentivos	- Previo - Concomitante - Posterior	Gerente y Jefe de Recursos Humanos	Cuántas comunidades han mejorado su estilo de vida.

través de capacitaciones, motivaciones, e incentivos al trabajador ofreciendo y cumpliendo con los cambios positivos que se les ofrezca, mejorar la calidad de vida de los trabajadores implica no solo lograr los resultados esperados para el proyecto sino que también el bienestar de varias familias.				
(F1:A2) Implementar sueldos y salarios según decretos gubernamentales para mayor conformidad del trabajador, con el propósito de mantener satisfecho al empleado cancelando los beneficios correspondientes, y adicionales como horas extras según corresponda, de esta manera se logrará un mejor desempeño en el trabajador y se obtendrán mejores resultados.	Manual para el sistema de puntos de acuerdo a las competencias de los empleados y trabajadores	- Previo - Concomitante - Posterior	Gerente y Jefe de Recursos Humanos	Incremento de sueldo.
(D2:O2) Mejorar la calidad de vida en el trabajo de los empleados para mantenerlos en la empresa y no opten por	Desarrollo de conferencias cada semestre	- Previo - Concomitante - Posterior	Gerente y Jefe de Recursos Humanos	Han mejorado el estilo de vida.

trabajar en empresas extranjeras que son competencia de Areasurvey S.A. a través de capacitaciones, motivaciones, e incentivos al trabajador ofreciendo y cumpliendo con los cambios positivos que se les ofrezca, mejorar la calidad de vida de los trabajadores implica no solo lograr los resultados esperados para el proyecto sino que también el bienestar de varias familias.				
(D2:O2) Mejorar la calidad de vida en el trabajo de los empleados para mantenerlos en la empresa y no opten por trabajar en empresas extranjeras que son competencia de Areasurvey S.A. a través de capacitaciones, motivaciones, e incentivos al trabajador ofreciendo y cumpliendo con los cambios positivos que se les ofrezca, mejorar la calidad de vida de los trabajadores implica no solo lograr los resultados esperados para el proyecto sino que también el bienestar de varias familias.	• Desarrollo de encuentros familiares	• Previo • Concomitante • Posterior	• Jefatura, Jefe de Recursos Humanos y Jefe del departamento contable. • Operaciones	• Existe estabilidad laboral.

(D4:A5) Capacitar constantemente al personal será de gran utilidad, pues con ello se comunicará realmente las relaciones de su desempeño con sus beneficios directos.	• Desarrollo sobre la capacitación	• Previo • Concomitante • Posterior	• Gerente y Jefe de Recursos Humanos	• Cuantos han aprendido y ampliado el conocimiento.
(D3:A1) Proteger a los trabajadores de la empresa será un referente positivo, pues la seguridad de los mismos es un síntoma de preocupación de parte de los accionistas de la empresa, con ello se mejorará el clima laboral.	• Utilización de equipos para el personal de campo	• Previo • Concomitante • Posterior	• Gerente y Jefe de Recursos Humanos	• Se sienten seguros en la empresa.

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Leonela Armas

6.2.10. Administración de la propuesta

La administración de la propuesta estará a cargo de la jefatura de la empresa Areasurvey S.A., quien utilizará a mediano plazo la propuesta para mejorar la condición del clima laboral en la empresa.

6.2.11. Previsión de la Evaluación

Se debe realizar el monitoreo de la aplicación de la propuesta por parte de los directivos de la empresa Areasurvey S.A

1.- ¿Quiénes solicitan evaluar?

El Jefe de Grupo en campo de la empresa Areasurvey S.A evaluará a los Jefes departamentales para el cumplimiento de sus actividades, según el plan de acción.

2.- ¿Por qué evaluar?

La evaluación será un indicador para que se cumplan los objetivos planteados.

3.- ¿Para qué evaluar?

Para lograr el mejoramiento del clima laboral en la empresa Areasurvey S.A.

4.- ¿Qué evaluar?

Todas las actividades propuestas en el plan de acción.

5.- ¿Quién evalúa?

El documento como tesis de grado, evalúa la Egresada Leonela Armas, la propuesta con sus requerimientos queda a criterio de los directivos de la empresa Areasurvey S.A.

6.- ¿Cuándo evaluar?

La evaluación de las estrategias se evaluará al momento de proponerlas, durante el proceso de ejecución y después de su implementación, para medir los resultados que se desarrollen de las acciones establecidas.

7.- ¿Cómo evaluar?

Los indicadores serán cualitativos, pues el clima laboral mejorará si los empleados se encuentran motivados.

8.- ¿Con qué evaluar?

Con el uso de cuestionarios establecidos para los empleados, con ello se medirá su satisfacción en la empresa.

6.2.12. Resultados Esperados

Se espera resultados positivos con esta propuesta.

- Mejor contribución al desempeño laboral de los empleados
- Incremento de sentido de pertenencia a la empresa y disminución de los índices de contratación por la rotación del personal

6.2.13. Conclusión final

La propuesta sobre el modelo de Argyris, da un cambio en la visión de la empresa Areasurvey S.A. debido a que se considera al elemento humano como parte fundamental de esta empresa de servicios, así mismo el modelo proporciona las bases para que la empresa tenga un crecimiento sostenido con sus empleados, clientes, proveedores y comunidad, por ser una empresa ubicada en el sector petrolero, los cambios que se realicen tendrá un alto impacto para todas las personas involucradas, como son los inversionistas, empleados y especialmente los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

ANDRADE, Julio Flórez. (2007). Cómo crear y dirigir la nueva empresa. Ecoe Ediciones. Bogotá. Pp. 240.

ARNOLETTO, Jorge Eduardo (2007). Administración de la Producción como ventaja Competitiva. Primera edición. México. Pp 19

BANCO CENTRAL DEL ECUADOR. La Economía Ecuatoriana Luego de 10 Años de Dolarización. Dirección General de Estudios. 2010

BANCO CENTRAL DEL ECUADOR. Dirección de Estadística Económica. Análisis de las Cuentas Nacionales Trimestrales. N°76 Septiembre 2011.

BENJAMIN. Enrique. FINCOKUSKY. Franklin Organizaciòn de Empresas Tercera edición.

CALDERÓN Gregorio. (2005). Investigación en Administración en América Latina. Ediciones Universidad de Colombia. Pp. 424.

CHIAVENATO, Idalberto (2007) Administración de Recursos Humanos Pág, 220,243

FRANK Eduardo Barraza. (2005). Aproximación a un concepto de contabilidad ambiental. Editorial Educc. Colombia. Pp. 54.

GARZÓN Castrillón Manuel Alfonso. (2005). El desarrollo organizacional y el cambio planeado. Ediciones El Rosario. Colombia. Pp. 30,31.

GUZMAN Elola. (2011).¿Cómo se define un buen ambiente de trabajo? El vínculo entre la confianza y la productividad. Ediciones Granica. Buenos Aires.

GRUPO GESTIOPOLIS (2009). Ergonomía y psicología aplicada. Edición Lex Nova. Octava Edición. España. Pp. 25, 47.

GORDON Rivera Hilton. (2005). Presupuestos: planificación y control. Pearson Educacion. Mexico. Pp. 25, 26.

GARZÓN Castrillón Manuel Alfonso. (2005). El desarrollo organizacional y el cambio planeado. Colombia. Ediciones Universidad del Rosario. Pp. 72-81-83

IBÁÑEZ Tomas García. (2004). Introducción a la psicología social. Editorial UOC. España. Pp. 287

KRAJEWSKI, Lee & Ritzman, Larry (2000). Administración de Operaciones. Pearson Educación. Quinta edición. México. Pp 606, 616.

LLANEZA Álvarez Francisco Javier. (2009). Ergonomía y psicología aplicada : manual para la formación del especialista. Ediciones Lex Nova. España. Pp. 2.

LEAL García Ma. Luisa. (2009). Condiciones ambientales y Seguridad de la persona en el trabajo. Ediciones Leales. España. Pp.2.

MARTÍNEZ Villaverde Lorena. (2006). Gestión del cambio y la innovación en la empresa. Ediciones Vigo. España. Pp. 42.

MORALES Morgado Erla Mariela. (2010). Gestión del conocimiento en sistemas «e-learning». Ediciones Salamanca. España. Pp. 151.

MONTES Eduardo. (2008). Diseño y gestión de cocinas. Manual de higiene alimentaria aplicada al sector de la restauración. Ediciones Días de Santos. España. Pp. 255.

MURCIA Héctor. (2000). Administración de empresas asociativas de producción agropecuaria. Ediciones IICA. Costa Rica. Pp. 17,18.

MONTES, Eduardo et al (2005). Diseño y Gestión de cocinas. Manual de Higiene Alimentaria aplicada al sector de la restauración. Editorial Diaz de Santos. España. Pp 251

MÉNDEZ, Álvarez Carlos Eduardo. (2006). Clima organizacional en Colombia: El IMCOC. Ediciones Centro. Colombia. Pp 32.

MUÑOZ, Negrón David (2009). Administración de Operaciones. Enfoque de Administración de procesos de negocios. Negocios. Cengage Learning. México. Pp 60

NAZARIO Garcia David. (2006). Organización de la producción en ingenierías. Ediciones Ediuno. Oviedo. Pp. 12.

PÉREZ José Antonio. (2010). Gestión por procesos. Editorial Esic. España. Pp. 60.

PARRA Carrillo Carlos. (2011). Sistemas de Producción industrial, Gestión de la Producción. Ediciones Epoch. Ecuador. Pp. 4,5.

OCEGUEDA Juan Manuel. (2006). La restricción externa al crecimiento económico de México. Edita Universidad Autónoma de Baja California. California. Pp. 21.

ONGALLO Carlos. (2007). Manual de comunicación: guía para gestionar el conocimiento, la información. Editorial Dykinson. Madrid. Pp. 94.

REIG, Martínez Ernest et al (2007). Competitividad, crecimiento y capitalización de las Regiones Españolas. España. Pp19

RODRÍGUEZ, Valencia Joaquín (2002). Administración de Pequeñas y medianas empresas. Quinta edición. México. Pp 164

STEPHEN, Robbins.. (2005). Administración. Ediciones Pearson. México. Pp. 465.

RAFAEL Alberto Paz Parra. (2002). Desarrollo Histórico Del Marketing. Editorial Universidad de Colombia. Pp. 4.

RENDER Barry. (2004). Principios de administración de operaciones. Pearson Educación. México. Pp. 24.

STEPHENR, obbins. (2005). Administración. Ediciones Pearson. México. Pp. 465.

STEPHEN, Robbins. (2004). Comportamiento organizacional. Ediciones Pearson Educación. México Pp. 566.

TUGORES Ques Juan. (2001). Introducción a la macroeconomía. Ediciones UOC. España. Pp. 49.

VELASTEGUI Wilson. (2011). Administración de la producción. Edita Universidad Epoch. Ecuador. Pp. 4,5.

Fuentes electrónicas

www.gestiopolis.com Sistema de capacitación y desarrollo de recursos humanos
(Consultado en octubre del 2013).

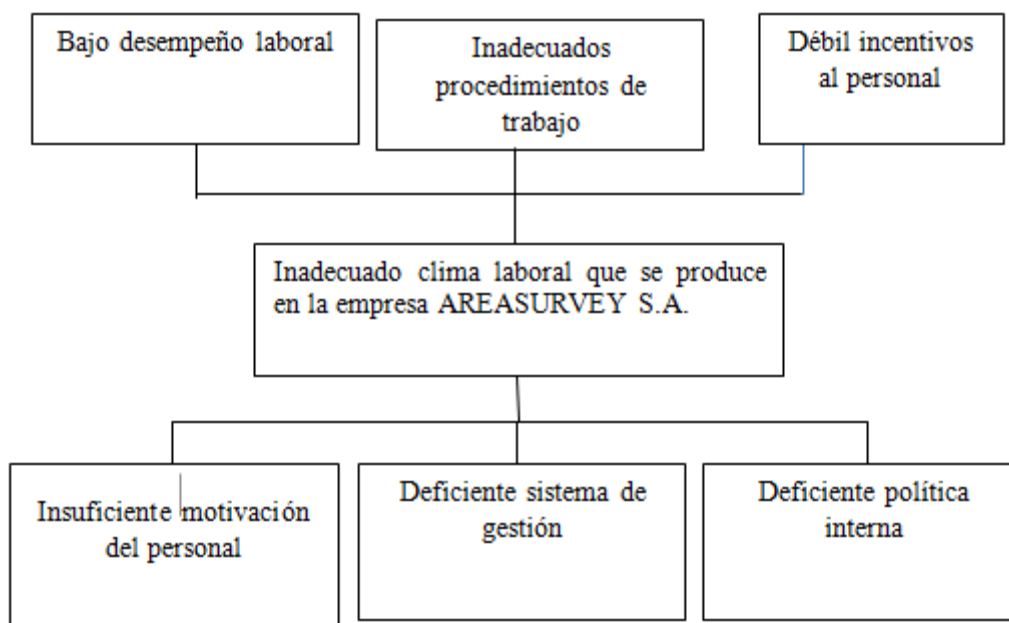
http://www.elcomercio.com.ec/negocios/petroleo-hidrocarburos-Yasuni_ITT-Ecuador-Petroamazonas_0_1000100068.html

www.explored.com.ec/noticias-ecuador/areas-petroleras-con-155-pozos-en-plena-produccion-160502.html

<http://www.andes.info.ec/es/economia/estatal-petroamazonas-ofrece-oportunidades-negocio-empresas-incrementar-produccion>

ANEXOS

Anexo N° 1. Árbol del Problema



Fuente: Empresa Areasurvey S.A.

Elaborado por: Leonela Armas

Anexo N° 2. Croquis de la ubicación de la empresa



AREASURVEY S.A.

CAPÍTULO I

BASE LEGAL:

Sujeto a lo estipulado en el Código de Trabajo y en cumplimiento al Art. 64 y para los fines previstos en el numeral 12) del Art. 42, del literal e) del Art. 45 del mismo código y, en general, para el mejor cumplimiento de las disposiciones legales vigentes en materia laboral, la empresa Areasurvey S.A., con domicilio principal en la ciudad de Quito, dicta el presente Reglamento Interno de Trabajo.

Art. 1.- ACTIVIDAD ECONÓMICA

La empresa Areasurvey S.A. tiene por objeto prestar servicios dentro de la industria petrolera a través de: explotación, exploración, desarrollo y producción de petróleo y gas natural. Además brinda servicios técnicos y de ingeniería, provisiones y material relacionado a la industria Petrolera.

Areasurvey S.A., ha establecido una estructura corporativa basada en la toma de decisiones centralizadas, autorizaciones delegadas en la dirección y operaciones manejadas por unidades especializadas de negocio estratégico en Ecuador y Argentina.

