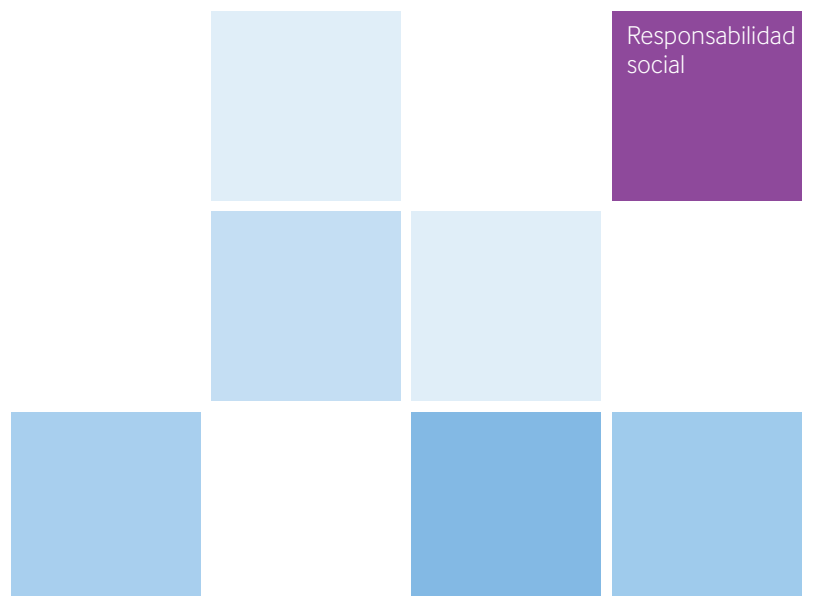


Conjunto de herramientas de gestión de equipos de agentes de enlace con la comunidad

Herramienta 2

Marco de competencias



© IPIECA 2018 Todos los derechos reservados.

Queda prohibida la reproducción, el almacenamiento en sistemas de recuperación, la transmisión –en cualquier forma o por cualquier medio, ya sea electrónico o mecánico–, el fotocopiado o la grabación de la presente publicación, ya sea en su totalidad o en parte, sin el consentimiento previo de IPIECA.

Esta publicación se ha creado como material de apoyo en la puesta en práctica de los objetivos y de la filosofía de IPIECA. Si bien se ha hecho todo lo posible por garantizar la exactitud de la información aquí contenida, esta pretende servir únicamente como referencia general. Su finalidad no es proporcionar asesoramiento jurídico o de otro tipo, ni sustituir la experiencia técnica o el asesoramiento profesional apropiados. Se ha intentado por todos los medios que la información sea correcta en la fecha de su publicación. Esta publicación no debe entenderse como un compromiso que los miembros de IPIECA tengan obligación de adoptar. Los puntos de vista y las conclusiones que aquí se expresan no reflejan necesariamente los puntos de vista de todos los miembros de IPIECA o de los individuos, empresas e instituciones que han colaborado en la publicación.

Aunque se han adoptado todas las precauciones razonables para asegurar que la información aquí contenida sea precisa y oportuna, esta publicación se distribuye sin garantías de ningún tipo, ni explícitas ni implícitas. IPIECA no respalda ni se hace responsable del contenido o la disponibilidad de ningún sitio web al que se haga referencia, mediante mención o vínculo, en la presente publicación. El usuario es responsable de la interpretación y el uso que haga de esta publicación; por su parte, ni IPIECA ni ninguno de sus miembros pasados, presentes o futuros será responsable, independientemente de su negligencia, del uso previsto o imprevisto de la presente publicación, de cuya responsabilidad quedan aquí eximidos. Por consiguiente, el uso de la presente publicación correrá por cuenta y riesgo del destinatario, con amparo en el principio de que todo uso de esta publicación por parte de un destinatario se interpretará como aceptación de la presente exención de responsabilidad. Esta exención de responsabilidad se interpretará según las leyes inglesas.

Agradecimientos

Este documento ha sido elaborado por el Grupo de Trabajo de Participación Comunitaria y Pueblos Indígenas de IPIECA bajo la supervisión del Grupo de Responsabilidad Social. IPIECA expresa su agradecimiento a las autoras principales: Clare Bebbington, de Audire Consultants, y Emma Wilson, de ECW Energy.

Conjunto de herramientas de gestión de equipos de agentes de enlace con la comunidad

Herramienta 2

Marco de competencias

IPIECA

Asociación mundial del sector del petróleo y el gas para cuestiones medioambientales y sociales

14th Floor, City Tower, 40 Basinghall Street, Londres EC2V 5DE, Reino Unido

Teléfono: +44 (0)20 7633 2388 E-mail: info@ipieca.org Sitio web: www.ipieca.org

Propósito de esta herramienta

Un marco de competencias establece un conjunto ideal de habilidades y cualidades necesarias para desempeñar una función concreta de forma eficaz, presentándolas de tal modo que los empleados puedan avanzar al siguiente nivel. Por lo tanto, ayuda a los directores de los equipos de agentes de enlace con la comunidad (AEC) en las siguientes áreas:

● Contratación

- Ayuda en el desarrollo de las descripciones de las tareas de distintas funciones a la hora de contratar.
- Ayuda a evaluar los niveles de competencia de los candidatos y a compararlos entre sí en áreas temáticas concretas.

● Creación de equipos

- Ayuda a los directores a crear equipos sólidos y eficaces mediante la incorporación de una serie de habilidades y cualidades complementarias dentro del equipo e identificando el modo en que los puntos fuertes y los puntos débiles de algunos candidatos pueden compensar los de otros.

● Gestión del rendimiento

- Define los estándares de rendimiento y habilidad requeridos para distintas funciones.
- Proporciona una base estructurada para llevar a cabo las revisiones del rendimiento individual y del equipo.
- Ayuda a identificar carencias y necesidades de formación, así como a desarrollar programas de formación específicos.

● Planificación del desarrollo profesional individual

- Proporciona una base para las evaluaciones individuales y el desarrollo profesional.
- Ayuda a los directores a evaluar el rendimiento individual y la necesidad de formación o de otras formas de apoyo.
- Ayuda a los individuos a identificar sus propios objetivos de desarrollo profesional y sus necesidades de apoyo y formación.
- Ayuda a los directores a reconocer el rendimiento y las habilidades de un individuo y a ofrecer recompensas adecuadas, p. ej., mediante promoción o pago de bonificaciones.

● Gestión del cambio

- Ayuda con la planificación de la contratación en caso de que los AEC dejen su puesto o el equipo tenga que reconfigurarse, por ejemplo, en respuesta a los cambios en una fase del proyecto (p. ej., de la fase de desarrollo a la fase de operaciones) o a los cambios en las circunstancias.

Un marco de competencias genérico como este debe adaptarse a los requisitos específicos del proyecto, la empresa, los equipos y los AEC individuales concretos, así como al contexto social más amplio. A la hora de desarrollar marcos de competencias, es esencial involucrar lo máximo posible a las personas que realizan el trabajo, así como a aquellas que trabajarán con ellas y se fiarán de la información que estas les faciliten.

El marco de competencias

El marco de competencias se basa en nueve responsabilidades básicas y nueve responsabilidades discrecionales identificadas para la función del AEC. Estas se describen y se explican en la [Herramienta 1: Lista genérica de responsabilidades para con la comunidad](#). El marco de competencias se crea en torno a cuatro niveles de competencia:

- **Nivel 1:** Conocimiento.
- **Nivel 2:** Aplicación básica.
- **Nivel 3:** Aplicación especializada.
- **Nivel 4:** Experto.

Para cada responsabilidad, el marco de competencias describe las habilidades y las conductas que se esperan del AEC cuando este trabaje en el nivel de que se trate. La mayoría de los AEC serán de Nivel 2 o de Nivel 3. El Nivel 1 comporta un nivel básico de conocimiento de los aspectos esenciales de la función del AEC, y se espera que los responsables directos de AEC y los directores ejecutivos que utilizan los datos y la información generados por los equipos de AEC tengan un conocimiento de Nivel 1 sobre todos esos aspectos. Lo ideal es que estos se redacten en los marcos de competencias diseñados para estas funciones.

El Nivel 4 se aplica más a los líderes de los equipos de AEC y a otras funciones de expertos que trabajan de cara a la comunidad, y lo ideal es que se redacte en el marco de competencias para líderes de equipos de AEC y otros, según proceda. La incorporación del Nivel 4 en el marco de competencias de los AEC también facilita la promoción de estos a puestos más estratégicos y directivos dentro de la empresa.

En todos los casos, los niveles de competencias son acumulativos, por ejemplo, los requisitos de competencias del Nivel 2 incluyen las competencias del Nivel 1 y del Nivel 2. Puede ocurrir que un AEC cuente con competencias que se correspondan con un nivel superior pero carezca de otras que se corresponden con un nivel inferior; en tal caso, la carencia de competencias debe abordarse a través de formación. Para obtener directrices sobre la estructuración de un programa de formación, véase la [Herramienta 5: Planificador del desarrollo formativo y profesional](#). Algunas necesidades de formación clave de AEC se abordan en la [Herramienta 6: Paquete de formación de AEC](#), que consta de una guía sobre formación ([Herramienta 6a: Guía de formación](#)) y de un conjunto de diapositivas de formación con notas para el orador y ejemplos de ejercicios de formación ([Herramienta 6b: Diapositivas de formación](#)).

NIVEL 1: CONOCIMIENTO

Todos los AEC deben tener un nivel básico de conocimiento de los aspectos clave de la función. Muchos ya cuentan con estos conocimientos básicos, pero puede que carezcan de experiencia previa directa en algunas áreas. Puede que los trabajadores nuevos no conozcan todos los requisitos legales y las normas legales pertinentes, y quizá carezcan de experiencia previa directa en un área concreta. Por ello, su formación y su desarrollo deben planificarse de forma cuidadosa, incluidas la formación de iniciación y la formación periódica ulterior.

El conocimiento de Nivel 1 también es esencial para todos aquellos que ocupen una función en la que se tomen decisiones estratégicas o en la que se deban gestionar los riesgos asociados con las relaciones con la comunidad. Esto se aplica de forma ascendente en la jerarquía a cualquier director que utilice los datos y la información generados por los equipos de AEC. Los AEC también deben conocer (es decir, Nivel 1) todas las responsabilidades discrecionales, tanto si las tienen que desempeñar como si no.

NIVEL 2: APLICACIÓN BÁSICA

El Nivel 2 exige a los AEC que demuestren la capacidad de aplicar las competencias básicas en el área de responsabilidad en cuestión, así como de respaldar a sus compañeros en áreas clave. Se espera de ellos que trabajen con los representantes de la comunidad local, demostrando comprensión y conocimientos. También serán capaces de articular sus conocimientos dentro de su propio grupo de iguales y de informar sobre sus propias actividades y sobre la situación en la comunidad, según exijan sus directores. Se espera que sean miembros de la comunidad fiables, comprensivos y efectivos.

NIVEL 3: APLICACIÓN ESPECIALIZADA

El Nivel 3 exige a los AEC demostrar la habilidad de aplicar competencias más sofisticadas y complejas en un área de responsabilidad determinada. Serán capaces de analizar los datos recogidos sobre el terreno de una forma que resulte útil para la toma de decisiones y la evaluación de riesgos, y de dirigir, guiar o coordinar a sus compañeros en ejercicios concretos. Se espera de los AEC que sean capaces de trabajar con los representantes sénior de la comunidad local, así como con los representantes sénior de organizaciones externas, como auditores de prestamistas, y deben ser capaces de resolver reclamaciones sencillas. También serán capaces de informar sobre sus propias actividades y sobre la situación en la comunidad, y de articular sus conocimientos para transmitirlos a su responsable directo y a otras personas dentro de la organización. Se espera que estén seguros de sí mismos y que sean analíticos y comprensivos con sus compañeros.

NIVEL 4: EXPERTO

Un AEC con competencias de Nivel 4 tendrá fuertes dotes de liderazgo y puede ascender a líder del equipo de AEC o a otro puesto de dirección estratégico. El Nivel 4 requiere competencias de planificación estratégica y pensamiento analítico. También requiere asertividad, especialmente dentro de la empresa, para influir en los departamentos pertinentes. Todo aquel que dirija un equipo que trabaja de cara a la comunidad debe tener una combinación de competencias de Nivel 1 y Nivel 4, aunque no se espere que se relacionen directamente con representantes de la comunidad como parte de sus tareas cotidianas.

La matriz de competencias de las páginas 5 a 16 resume los conjuntos de competencias necesarias en cada uno de los cuatro niveles de competencias, en términos de su relación específica con las nueve responsabilidades básicas y las nueve responsabilidades discrecionales identificadas para la función de AEC. (Véase la [Herramienta 1: Lista genérica de responsabilidades de cara a la comunidad](#) para obtener una explicación sobre cada una de las responsabilidades básicas y discrecionales).

Matriz de competencias responsabilidades básicas

COMPETENCIAS NECESARIAS CON ARREGLO AL NIVEL DE COMPETENCIA				
RESPONSABILIDADES BÁSICAS				
	Nivel 1: Conocimiento	Nivel 2: Aplicación básica	Nivel 3: Aplicación especializada	Nivel 4: Experto
Conocimientos sobre la comunidad	<p>Conocimiento de la necesidad de entender:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● las expectativas, las necesidades, los intereses, las preocupaciones y los niveles de influencia de la comunidad; ● cómo estos podrían afectar a las actividades del proyecto; y ● la forma en que las actividades del proyecto pueden afectar al bienestar y la dinámica de la comunidad. 	<p>Demuestra una buena comprensión de las expectativas, las necesidades, los intereses, las preocupaciones y los niveles de influencia de la comunidad.</p> <p>Demuestra que está familiarizado con las perspectivas locales sobre el desarrollo industrial en el país/la región.</p> <p>Demuestra la capacidad de hablar el idioma local.</p> <p>Demuestra la capacidad de registrar e informar sobre los conocimientos sobre la comunidad y de comentarlos con sus compañeros, incluido su responsable directo.</p> <p>Demuestra la capacidad de analizar los informes sobre medios locales y el <i>feedback</i> local.</p>	<p>Demuestra una buena comprensión de la forma en que las expectativas, las necesidades, los intereses, las preocupaciones y los niveles de influencia de la comunidad pueden afectar a las actividades del proyecto.</p> <p>Demuestra una buena comprensión de la forma en que las actividades del proyecto pueden afectar al bienestar y la dinámica de la comunidad.</p> <p>Demuestra la capacidad de analizar los conocimientos sobre la comunidad, incluidos los de sus compañeros, a la luz de su posible impacto para el desarrollo del proyecto.</p> <p>Demuestra la capacidad de explicar los conocimientos sobre la comunidad y los posibles impactos para el proyecto a los directores y los auditores.</p>	<p>Demuestra la capacidad de tomar decisiones apropiadas para abordar las expectativas, las necesidades, los intereses, las preocupaciones y los niveles de influencia de la comunidad, según proceda.</p> <p>Demuestra la capacidad de traducir los conocimientos sobre la comunidad en planes estratégicos de la empresa y programas de desarrollo.</p> <p>Demuestra la capacidad de articular sus propios conocimientos sobre la comunidad y los de sus compañeros para transmitirlos a los directores sénior y a las partes interesadas nacionales e internacionales, incluidos los representantes gubernamentales, los cargos electos y los representantes de los medios de comunicación.</p>

continuación...

Matriz de competencias: responsabilidades básicas (continuación)

COMPETENCIAS NECESARIAS CON ARREGLO AL NIVEL DE COMPETENCIA				
RESPONSABILIDAD BÁSICA	Nivel 1: Conocimiento	Nivel 2: Aplicación básica	Nivel 3: Aplicación especializada	Nivel 4: Experto
Elaboración del mapa de partes interesadas de la comunidad	<p>Conocimiento de que habrá varias partes interesadas locales con distintas expectativas, necesidades, intereses, preocupaciones y niveles de influencia, y de que estos deben entenderse y tenerse en cuenta durante la ejecución del proyecto.</p> <p>Conocimiento de las técnicas utilizadas para elaborar mapas de las partes interesadas de la comunidad.</p>	<p>Demuestra la capacidad de entender y elaborar un mapa de las distintas partes interesadas locales y de sus necesidades, intereses, preocupaciones y niveles de influencia de un modo que se pueda utilizar en el proceso de toma de decisiones del proyecto.</p> <p>Demuestra la capacidad de debatir los resultados de la elaboración del mapa de partes interesadas con sus compañeros, incluido su responsable directo.</p>	<p>Demuestra la capacidad de usar técnicas de elaboración de mapas de partes interesadas en la identificación y la evaluación de los riesgos.</p> <p>Demuestra la capacidad de explicar los resultados del mapa de partes interesadas a los directores.</p> <p>Demuestra la capacidad de contribuir a la planificación estratégica para involucrar de forma adecuada a todas las partes interesadas locales.</p>	<p>Demuestra la capacidad de tomar decisiones basadas (exclusiva o parcialmente) en los resultados de la elaboración de mapa de las partes interesadas.</p> <p>Demuestra la capacidad de dirigir el desarrollo, la gestión y la supervisión de una estrategia para involucrar adecuadamente a todas las partes interesadas.</p>
Intercambio de información	<p>Conocimiento de la importancia de compartir información con la comunidad de una manera eficaz, apropiada y oportuna.</p> <p>Conocimiento del tipo de información que es importante compartir con la comunidad y de por qué y cuándo es importante hacerlo.</p> <p>Conocimiento de las formas en que el intercambio de información beneficia un proyecto.</p>	<p>Demuestra la capacidad de garantizar que la información sobre los impactos y las oportunidades del proyecto se comparta con las comunidad, incluidos el gobierno local, las organizaciones de la sociedad civil, las familias y los grupos vulnerables, de un modo eficaz, apropiado y oportuno.</p> <p>Demuestra la capacidad de debatir la información relacionada con el proyecto con los miembros de la comunidad.</p> <p>Demuestra la capacidad de usar herramientas básicas de intercambio de información, p. ej., la comunicación verbal, panfletos, carteles, anuncios en los medios de comunicación y redes sociales de uso común, como Facebook.</p>	<p>Demuestra la capacidad de usar herramientas complejas de intercambio de información, como programas de radio, foros en redes sociales y reuniones con la comunidad.</p> <p>Demuestra la capacidad de gestionar los procesos de intercambio de información relacionados con las evaluaciones de impacto, la negociación de acuerdos de reparto de beneficios o los procesos de consentimiento libre, previo e informado (CLPI), en su caso.</p> <p>Demuestra la capacidad de garantizar el uso de las herramientas de intercambio de información más apropiadas para los distintos grupos de partes interesadas, incluidos el gobierno local, las organizaciones de la sociedad civil, las familias y los grupos vulnerables.</p>	<p>Demuestra la capacidad de desarrollar estrategias de información transparentes que abordan los intereses de la empresa y la comunidad, tienen en cuenta los riesgos legales y para la reputación y se basan en un conocimiento profundo de los distintos destinatarios, incluido el gobierno local, las organizaciones de la sociedad civil, las familias y los grupos vulnerables.</p> <p>Demuestra la capacidad de relacionarse internamente para garantizar que los departamentos pertinentes de la empresa compartan con las comunidades la información necesaria para generar confianza y reducir el desasosiego/la tensión local.</p>

continuación...

Matriz de competencias: responsabilidades básicas (continuación)

COMPETENCIAS NECESARIAS CON ARREGLO AL NIVEL DE COMPETENCIA				
RESPONSABILIDAD BÁSICA	Nivel 1: Conocimiento	Nivel 2: Aplicación básica	Nivel 3: Aplicación especializada	Nivel 4: Experto
Intercambio de información (continuación)		Demuestra la capacidad de comprobar que los miembros de la comunidad tengan acceso suficiente a la información y de comunicar a los directores las barreras para dicho acceso.	Demuestra la capacidad de trabajar con los líderes y los grupos de interés de la comunidad para garantizar que todos los miembros de la comunidad tengan acceso suficiente a la información. Demuestra la capacidad de identificar los riesgos y las oportunidades asociados al intercambio de información.	
Participación comunitaria	Conocimiento de la importancia de la participación comunitaria, así como de cuándo y por qué debe tener lugar. Conocimiento de los distintos tipos de métodos de participación comunitaria utilizados habitualmente en el sector. Conocimiento de la diferencia que existe entre el intercambio de información y la participación comunitaria Entender qué equipos de proyecto se relacionan directamente con la comunidad, incluidos los contratistas del proyecto y los proveedores de seguridad.	Demuestra la capacidad de relacionarse periódicamente con las partes interesadas de la comunidad, incluidos los líderes locales, las organizaciones de la sociedad civil, los terratenientes, los usuarios de tierras/recursos, las familias y los grupos vulnerables, y de ganarse la confianza y el respeto de la comunidad. Demuestra la capacidad de explicar las metas y las aspiraciones del proyecto y de comentar los posibles impactos y oportunidades del proyecto con los miembros de la comunidad. Demuestra la capacidad de informar de antemano a los terratenientes y a los usuarios de tierras/recursos de las intervenciones previstas que les podrían afectar directamente así como de los plazos y el alcance de dichas actividades.	Demuestra la capacidad de: <ul style="list-style-type: none">● organizar reuniones con la comunidad en un formato adecuado al propósito y a las preferencias culturales de los asistentes;● ofrecer presentaciones en público; y● analizar el <i>feedback</i> de las reuniones. Demuestra la capacidad de usar herramientas complejas de participación comunitaria, como las redes sociales y el teatro, para establecer un diálogo con los miembros de la comunidad. Demuestra la capacidad de trabajar con los responsables de la toma de decisiones de la comunidad, incluidos los representantes públicos locales, los cargos electos, los líderes tradicionales y los ancianos.	Demuestra la capacidad de usar el <i>feedback</i> de la comunidad para dar forma a la estrategia y tomar decisiones. Demuestra la capacidad de articular el <i>feedback</i> de la comunidad para transmitirlo a los directores sénior. Demuestra la capacidad de coordinar la participación comunitaria con otros equipos que trabajan de cara a la comunidad, como los contratistas del proyecto y los proveedores de seguridad, y de desarrollar estrategias colaborativas de evaluación y mitigación de riesgos. Demuestra la capacidad de manifestar las opiniones de los responsables de la empresa al relacionarse con las comunidades.

continuación...

Matriz de competencias: responsabilidades básicas (continuación)

COMPETENCIAS NECESARIAS CON ARREGLO AL NIVEL DE COMPETENCIA				
RESPONSABILIDAD BÁSICA	Nivel 1: Conocimiento	Nivel 2: Aplicación básica	Nivel 3: Aplicación especializada	Nivel 4: Experto
Participación comunitaria (continuación)		<p>Demuestra la capacidad de ayudar en las reuniones con la comunidad preparando paquetes informativos, concertando lugares de reunión, publicando anuncios y recogiendo formularios de <i>feedback</i>.</p> <p>Demuestra la capacidad de identificar y de respetar las necesidades de los distintos grupos de partes interesadas, especialmente de los grupos vulnerables, y de modificar los enfoques de participación según convenga.</p>	<p>Demuestra la capacidad de abordar las necesidades y las preocupaciones de los grupos de partes interesadas individuales, especialmente de los grupos vulnerables, y de modificar las respuestas con arreglo a sus requisitos específicos.</p> <p>Demuestra la capacidad de evaluar los riesgos asociados con los distintos equipos que se relacionan directamente con la comunidad, incluidos los contratistas del proyecto y los proveedores de seguridad.</p> <p>Demuestra la capacidad de acompañar a los contratistas sobre el terreno y de ofrecerles consejos sobre la conducta adecuada y las restricciones, incluidas las normas de acceso a la tierra, con la colaboración de los terratenientes.</p>	<p>Demuestra la capacidad de trabajar con las partes interesadas nacionales e internacionales, incluidos los representantes gubernamentales, los cargos electos, los representantes sénior de organizaciones no gubernamentales (ONG) y los representantes de los medios de comunicación.</p>
Consulta comunitaria	<p>Conocimiento de la importancia de la consulta comunitaria, así como de cuándo y por qué debe tener lugar.</p> <p>Conocimiento de la diferencia que existe entre la consulta comunitaria y la participación comunitaria.</p>	<p>Demuestra la capacidad de ayudar en la preparación de paquetes informativos específicos para la consulta comunitaria.</p> <p>Demuestra la capacidad de ayudar en la recogida de información para los procesos de consulta comunitaria, incluidas las encuestas y las reuniones con la comunidad.</p> <p>Demuestra la capacidad de registrar con precisión las opiniones y las preocupaciones de la comunidad para introducirlos en los procesos de consulta.</p> <p>Demuestra la capacidad de ayudar en la gestión de las respuestas de consultas mediante la organización de la información de acuerdo con categorías definidas (p. ej., grupo de partes interesadas, tema de interés, nivel de influencia).</p>	<p>Demuestra la capacidad de gestionar las aportaciones de la empresa y de la comunidad en los procesos de consulta.</p> <p>Demuestra la capacidad de gestionar herramientas complejas para la consulta comunitaria, incluidas las reuniones con la comunidad, los cuestionarios <i>online</i> y las redes sociales.</p> <p>Demuestra la capacidad de analizar los resultados de la consulta comunitaria y presentárselos a los compañeros.</p> <p>Demuestra la capacidad de proporcionar a los miembros de la comunidad <i>feedback</i> sobre cómo se han tenido en cuenta sus opiniones y sus preocupaciones durante la consulta comunitaria.</p>	<p>Demuestra la capacidad de influir sobre las decisiones utilizando los resultados de la consulta comunitaria.</p> <p>Demuestra la capacidad de proporcionar <i>feedback</i> fiable a los equipos de AEC, el gobierno local, las organizaciones de la sociedad civil, las familias y los grupos vulnerables sobre la naturaleza de las decisiones tomadas por la empresa tras una consulta comunitaria, así como su justificación.</p>

continuación...

Matriz de competencias: responsabilidades básicas (continuación)

COMPETENCIAS NECESARIAS CON ARREGLO AL NIVEL DE COMPETENCIA				
RESPONSABILIDAD BÁSICA	Nivel 1: Conocimiento	Nivel 2: Aplicación básica	Nivel 3: Aplicación especializada	Nivel 4: Experto
Gestión de reclamaciones y controversias de la comunidad	<p>Conocimiento de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● lo que es el mecanismo de reclamación y la diferencia entre mecanismos de reclamación laboral y comunitaria; ● cómo pueden afectar los mecanismos de reclamación a la toma de decisiones; y ● la importancia de analizar y comunicar los resultados. <p>Conocer qué elementos del proyecto pueden constituir una fuente de controversias y reclamaciones de la comunidad, incluidos los contratistas del proyecto y los proveedores de seguridad.</p>	<p>Demuestra la capacidad de ayudar con el mecanismo de reclamación de la comunidad, registrando e informando sobre las reclamaciones y su resolución.</p> <p>Demuestra la capacidad de debatir problemas y reclamaciones con los miembros de la comunidad y de resolver problemas y controversias de bajo nivel cuando sea necesario.</p> <p>Demuestra la capacidad de dar a conocer las reclamaciones y las controversias más importantes a las personas adecuadas para que las resuelvan.</p> <p>Demuestra la capacidad de responder con delicadeza en todo momento y de relajar las situaciones tensas.</p>	<p>Demuestra la capacidad de resolver las reclamaciones de la comunidad y las controversias surgidas entre la comunidad y la empresa o sus contratistas, incluidos los problemas relacionados con compensaciones, si procede.</p> <p>Demuestra la capacidad de resolver problemas entre los miembros de la comunidad y las autoridades locales, si procede.</p> <p>Demuestra la capacidad de remitir las reclamaciones y los problemas sobre compensaciones de forma oportuna a instancias superiores, si es necesario.</p> <p>Demuestra la capacidad de informar sobre ejemplos en los que los problemas se aborden fuera del mecanismo formal de reclamación de la comunidad para mejorar los informes sobre el proyecto, las lecciones aprendidas, la evaluación del rendimiento y la toma de decisiones.</p> <p>Demuestra la capacidad de analizar las reclamaciones y el proceso de resolución de las mismas para mejorar los informes sobre el proyecto, las lecciones aprendidas, la evaluación del rendimiento y la toma de decisiones.</p> <p>Demuestra la capacidad de trabajar con mediadores y expertos en gestión de controversias, si es necesario, y de responder a sus recomendaciones.</p>	<p>Demuestra la capacidad de introducir o gestionar un procedimiento de reclamación y de informar a los directores sénior sobre su eficacia.</p> <p>Demuestra la capacidad de trabajar con los directores sénior, los contratistas del proyecto, los proveedores de seguridad, el gobierno local y otros líderes para abordar problemas persistentes de la comunidad.</p> <p>Demuestra la capacidad de actuar como mediador en casos complejos de gestión de reclamaciones y controversias de la comunidad, según proceda.</p>

continuación...

Matriz de competencias: responsabilidades básicas (continuación)

COMPETENCIAS NECESARIAS CON ARREGLO AL NIVEL DE COMPETENCIA				
RESPONSABILIDAD BÁSICA	Nivel 1: Conocimiento	Nivel 2: Aplicación básica	Nivel 3: Aplicación especializada	Nivel 4: Experto
Gestión de crisis	<p>Conocimiento de los procedimientos de respuesta ante crisis de la empresa.</p> <p>Conocimiento de lo que hay que hacer en caso de crisis o emergencia.</p>	<p>Demuestra la capacidad de apoyar las actividades de respuesta ante crisis e incidentes, según proceda.</p> <p>Demuestra la capacidad de participar en sesiones de formación sobre la respuesta ante crisis e incidentes.</p> <p>Demuestra la capacidad de explicar asuntos relacionados con los riesgos de seguridad y emergencia a los miembros de la comunidad.</p> <p>Demuestra la capacidad de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● trabajar con los miembros de la comunidad en un contexto de crisis; ● explicar claramente la situación; y ● transmitir los consejos de la empresa sobre las medidas que se han de adoptar. 	<p>Demuestra la capacidad de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● explicar a otros qué hay que hacer en caso de incidente o crisis. ● coordinar las actividades de respuesta ante crisis e incidentes, según proceda. ● desempeñar un papel formal en un equipo de gestión de crisis e incidentes. <p>Demuestra la capacidad de desarrollar materiales educativos para la comunidad relacionados con los riesgos de seguridad y emergencia.</p> <p>Demuestra la capacidad de gestionar las relaciones con el gobierno local, otros líderes de la comunidad y miembros de la comunidad durante un incidente o crisis y durante su seguimiento.</p> <p>Demuestra la capacidad de colaborar con otros en caso de crisis o incidente, incluidos otros equipos que trabajan de cara a la comunidad, como contratistas de proyectos, proveedores de seguridad y participantes externos, como los reguladores gubernamentales y los servicios de emergencia.</p>	<p>Demuestra la capacidad de participar como miembro respetado de un equipo de gestión de incidentes o respuesta ante crisis.</p> <p>Demuestra la capacidad de dirigir sesiones de formación sobre la respuesta ante crisis.</p> <p>Demuestra la capacidad de coordinar iniciativas estratégicas y prácticas con otros en caso de incidente o crisis, incluidos otros equipos que trabajan de cara a la comunidad, como contratistas de proyectos, fuerzas de seguridad y participantes externos, como los reguladores gubernamentales y los servicios de emergencia.</p>

continuación...

Matriz de competencias: responsabilidades básicas (continuación)

COMPETENCIAS NECESARIAS CON ARREGLO AL NIVEL DE COMPETENCIA				
RESPONSABILIDAD BÁSICA	Nivel 1: Conocimiento	Nivel 2: Aplicación básica	Nivel 3: Aplicación especializada	Nivel 4: Experto
Presentación de información y documentación	<p>Conocimiento de los requisitos de presentación de información de la empresa.</p> <p>Conocimiento del propósito y la importancia de la presentación de información y sobre quién rinde cuentas a quién.</p>	<p>Demuestra la capacidad de informar al responsable directo sobre las actividades propias y la situación cotidiana en la comunidad.</p> <p>Demuestra la capacidad de informar haciendo referencia a los indicadores clave de rendimiento (KPI).</p> <p>Demuestra la capacidad de informar sobre incidentes graves y menores y sobre los problemas emergentes.</p>	<p>Demuestra la capacidad de informar a los responsables de la empresa y a los auditores externos sobre el rendimiento del equipo y la situación en la comunidad.</p> <p>Demuestra la capacidad de resumir informes procedentes de distintas fuentes para presentárselos a los directores.</p> <p>Demuestra la capacidad de evaluar los riesgos asociados a distintos tipos de informes y <i>feedback</i> procedentes de la comunidad.</p>	<p>Demuestra la capacidad de informar a los directores sénior y a los expertos externos sénior, incluidos los auditores del proyecto y los reguladores gubernamentales, sobre el rendimiento del equipo y la situación en la comunidad.</p> <p>Demuestra la capacidad de proporcionar análisis precisos de riesgos con fines de presentación de información interna y externa del proyecto.</p> <p>Demuestra la capacidad de elaborar informes para su difusión pública y de desarrollar estrategias para su difusión.</p>
Aplicación de normas y gestión del control	<p>Conocimiento de los valores, las políticas y las normas de la empresa en materia de relaciones comunitarias, salud y seguridad, así como del Código de conducta.</p> <p>Conocimiento de las principales normas internacionales pertinentes para el proyecto.</p> <p>Conocimiento de la importancia de llevar a cabo los procesos de garantía y auditoría de forma periódica, así como de los equipos internos y externos que se encargan de ello.</p>	<p>Demuestra la capacidad de seguir los valores, las políticas y los procedimientos de la empresa en el trabajo con la comunidad y la conducta profesional.</p> <p>Demuestra la capacidad de aplicar normas internacionales en los contextos locales.</p> <p>Demuestra la capacidad de apoyar ejercicios de control interno y externo mediante el suministro de información precisa y oportuna.</p>	<p>Demuestra la capacidad de participar en ejercicios de auditoría interna.</p> <p>Demuestra la capacidad de llevar a representantes de órganos de control externos a la comunidad y de explicarles la situación, la forma en que la ejecución del proyecto cumple las normas de buena práctica y la forma en que se están abordando las lagunas existentes.</p> <p>Demuestra la capacidad de responder a las críticas y de perseguir la mejora continua.</p>	<p>Demuestra la capacidad de gestionar las visitas de los prestamistas y de otros órganos de control externos.</p> <p>Demuestra la capacidad de desarrollar estrategias para aplicar normas nuevas en un contexto comunitario.</p> <p>Demuestra la capacidad de participar en una comisión de normas internacionales.</p>

continuación...

Matriz de competencias responsabilidades discrecionales

		COMPETENCIAS NECESARIAS CON ARREGLO AL NIVEL DE COMPETENCIA			
RESPONSABILIDADES DISCRECIONALES		Nivel 1: Conocimiento	Nivel 2: Aplicación básica	Nivel 3: Aplicación especializada	Nivel 4: Experto
RESPONSABILIDADES DISCRECIONALES	Recogida de datos de referencia	<p>Conocimiento de la importancia de la recogida de datos de referencia en las primeras fases de un proyecto.</p> <p>Conocimiento de la forma en que los resultados de la recogida de datos de referencia se pueden utilizar para medir y mejorar el rendimiento social del proyecto.</p>	<p>Demuestra la capacidad de llevar a cabo la recogida de datos de referencia.</p> <p>Demuestra la capacidad de usar técnicas básicas de encuesta de la comunidad, incluidos cuestionarios para familias y entrevistas estructuradas utilizando un conjunto de preguntas.</p>	<p>Demuestra la capacidad de usar técnicas complejas de recogida de datos de referencia, p. ej., entrevistas estructuradas y encuestas <i>online</i>.</p> <p>Demuestra la capacidad de organizar equipos de personas para realizar encuestas en la comunidad, incluidas encuestas participativas a miembros de la comunidad, según proceda.</p> <p>Demuestra la capacidad de analizar los resultados de la recogida de datos de referencia.</p>	<p>Demuestra la capacidad de diseñar y gestionar ejercicios de recogida de datos de referencia.</p> <p>Demuestra la capacidad de desarrollar KPI sobre la base de los resultados de la recogida de datos de referencia.</p> <p>Demuestra la capacidad de usar los resultados de la recogida de datos de referencia para favorecer la toma de decisiones estratégicas.</p>
	Supervisión	<p>Conocimiento de la importancia de supervisar el <i>feedback</i> de la comunidad sobre el proyecto y la eficacia del trabajo de relaciones con la comunidad de la empresa.</p> <p>Conocimiento de la forma en que los resultados de la supervisión se pueden utilizar para medir y mejorar el rendimiento social del proyecto.</p>	<p>Demuestra la capacidad de supervisar las perspectivas de la comunidad sobre el proyecto y la eficacia del trabajo de relaciones con la comunidad utilizando técnicas básicas, como encuestas, entrevistas estructuradas y reuniones individuales o en grupos pequeños.</p> <p>Demuestra la capacidad de supervisar los resultados haciendo referencia a los KPI.</p>	<p>Demuestra la capacidad de usar técnicas complejas de supervisión como la supervisión de redes sociales y entrevistas desestructuradas.</p> <p>Demuestra la capacidad de organizar equipos de personas para realizar encuestas, incluidas actividades participativas de supervisión de la comunidad, según proceda.</p> <p>Demuestra la capacidad de analizar los resultados de las actividades de supervisión de la comunidad y de evaluar la marcha del proyecto en relación con los KPI.</p>	<p>Demuestra la capacidad de diseñar y gestionar programas de supervisión.</p> <p>Demuestra la capacidad de usar los resultados de los programas de supervisión para favorecer la toma de decisiones estratégicas.</p> <p>Demuestra la capacidad de explicar los resultados de la supervisión a los directores sénior.</p> <p>Demuestra la capacidad de modificar hipótesis, actividades y KPI sobre la base de los resultados de la supervisión.</p>

continuación...

Matriz de competencias: responsabilidades básicas (continuación)

RESPONSABILIDADES DISCRECIONALES		COMPETENCIAS NECESARIAS CON ARREGLO AL NIVEL DE COMPETENCIA			
		Nivel 1: Conocimiento	Nivel 2: Aplicación básica	Nivel 3: Aplicación especializada	Nivel 4: Experto
Negociación	<p>Conocimiento de los tipos de negociación que podrían tener lugar entre la empresa y la comunidad local, incluidos acuerdos de compensación, acuerdos de reparto de beneficios y procesos de consentimiento libre, previo e informado (CLPI).</p> <p>Conocimiento de que las negociaciones con las comunidades locales deben desarrollarse de una forma apropiada desde el punto de vista cultural y pueden durar mucho tiempo.</p>	<p>Demuestra la capacidad de apoyar los procesos de negociación entre la empresa y la comunidad relacionados con compensaciones, reparto de beneficios o CLPI, mediante la recogida de información, la preparación de los participantes, la provisión de aviso y la información sobre lo que ocurre.</p>	<p>Demuestra la capacidad de participar en negociaciones como parte de un equipo de negociación de la empresa.</p> <p>Demuestra la capacidad de usar herramientas y técnicas de negociación clave en relación con acuerdos de compensación, acuerdos de reparto de beneficios y procesos de CLPI.</p> <p>Demuestra la capacidad de registrar e informar sobre las negociaciones de forma precisa y objetiva.</p> <p>Demuestra la capacidad de apoyar la supervisión y la evaluación formales de un proceso de negociación, utilizando herramientas y técnicas de supervisión aceptadas a escala internacional.</p>	<p>Demuestra la capacidad de mediar en negociaciones difíciles si es necesario, incluso con los representantes sénior de la comunidad.</p> <p>Demuestra la capacidad de trabajar con expertos y compañeros para ayudar en las negociaciones, si procede.</p> <p>Demuestra la capacidad de trabajar con mediadores terceros para ayudar en las negociaciones, si es necesario, y de responder a sus recomendaciones.</p>	
Procesos de recuperación de tierras y reasentamiento	<p>Conocimiento de las normas internacionales y de los requisitos legales nacionales aplicables.</p> <p>Conocimiento de los tipos de problemas de recuperación de tierras y derechos de propiedad de la tierra que pueden surgir en relación con el proyecto y las formas de abordarlos.</p> <p>Conocimiento del enfoque del proyecto con respecto a los problemas de recuperación de tierras y reasentamiento y de quién es el responsable de los equipos internos y externos.</p>	<p>Demuestra la capacidad de prestar asistencia básica en procesos de recuperación de tierras y reasentamiento que afectan a miembros de la comunidad, incluido:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● compartir información sobre derechos de propiedad de la tierra y planes del proyecto; y ● apoyar las reuniones con la comunidad sobre problemas con las tierras. <p>Demuestra la capacidad de registrar e informar sobre reclamaciones relacionadas con un proceso de recuperación de tierras y reasentamiento.</p>	<p>Demuestra la capacidad de comunicarse de forma eficaz con equipos de expertos externos que ejecutan un programa de recuperación de tierras o reasentamiento.</p> <p>Demuestra la capacidad de apoyar un proceso formal de supervisión y evaluación de un proceso de recuperación de tierras y reasentamiento, utilizando herramientas y técnicas de supervisión aceptadas a escala internacional.</p>	<p>Demuestra la capacidad de trabajar con equipos de expertos acreditados para diseñar y gestionar un programa formal de recuperación de tierras y reasentamiento para el proyecto.</p> <p>Demuestra la capacidad de supervisar un programa formal de recuperación de tierras y reasentamiento ejecutado por un equipo de expertos externo.</p>	

continuación...

Matriz de competencias: responsabilidades básicas (continuación)

COMPETENCIAS NECESARIAS CON ARREGLO AL NIVEL DE COMPETENCIA				
RESPONSABILIDADES DISCRECIONALES	Nivel 1: Conocimiento	Nivel 2: Aplicación básica	Nivel 3: Aplicación especializada	Nivel 4: Experto
Derechos de los pueblos indígenas	<p>Conocimiento de los grupos indígenas que viven en las zonas de influencia directa o indirecta del proyecto.</p> <p>Conocimiento de las normas internacionales y de los requisitos legales nacionales aplicables.</p> <p>Conocimiento de los tipos de problemas relacionados con los derechos de los pueblos indígenas que pueden surgir en relación con el proyecto y las formas de abordarlos.</p> <p>Conocimiento del enfoque del proyecto para abordar problemas relacionados con los derechos de los pueblos indígenas y de quién es el responsable de los equipos internos y externos.</p>	<p>Demuestra la capacidad de identificar y elaborar mapas de los grupos indígenas que viven en las zonas de influencia directa o indirecta del proyecto.</p> <p>Demuestra la capacidad de proporcionar asistencia básica en programas de derechos de los pueblos indígenas y planificación del desarrollo de los pueblos indígenas, incluido:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● compartir información sobre derechos de los pueblos indígenas y planes del proyecto; y ● apoyar las reuniones con la comunidad sobre problemas relacionados con los pueblos indígenas. <p>Demuestra la capacidad de registrar e informar sobre reclamaciones relacionadas con problemas de los pueblos indígenas.</p>	<p>Demuestra la capacidad de comunicarse de manera eficaz con equipos de expertos externos que ejecutan un programa de pueblos indígenas.</p> <p>Demuestra la capacidad de apoyar un proceso formal de supervisión y evaluación de un programa de pueblos indígenas o plan de desarrollo, utilizando herramientas y técnicas de supervisión aceptadas a escala internacional.</p>	<p>Demuestra la capacidad de trabajar con equipos de expertos acreditados para diseñar y gestionar un programa formal de pueblos indígenas para el proyecto.</p> <p>Demuestra la capacidad de supervisar un programa formal de pueblos indígenas ejecutado por un equipo de expertos externo.</p>
Gestión de problemas de la comunidad en situaciones de conflicto	<p>Conocimiento de las normas internacionales en materia de gestión de conflictos y provisión de seguridad que se aplican al proyecto.</p> <p>Conocimiento del riesgo de que los problemas relacionados con el proyecto exacerben conflictos existentes o generen mayores controversias y tensiones entre los miembros de la comunidad, o bien entre la comunidad y la empresa o sus contratistas.</p>	<p>Demuestra la capacidad de respaldar enfoques de participación comunitaria alternativos, según lo exija el contexto de las situaciones de conflicto específicas.</p> <p>Demuestra la capacidad de identificar la necesidad de la gestión experta de conflictos o la mediación en la comunidad y de solicitar la ayuda de expertos para resolver la situación de la forma más rápida posible.</p>	<p>Demuestra la capacidad de aplicar normas internacionales en situaciones de conflicto y de informar sobre el cumplimiento de estas normas.</p> <p>Demuestra la capacidad de proporcionar una gestión básica de conflictos y una mediación entre los miembros de la comunidad o entre la empresa y sus contratistas y los miembros de la comunidad.</p>	<p>Demuestra la capacidad de diseñar y gestionar enfoques de participación comunitaria en respuesta a los desafíos planteados por situaciones específicas de conflicto.</p> <p>Demuestra la capacidad de trabajar con los directores sénior, los observadores nacionales e internacionales y otras partes interesadas para informar sobre la situación local.</p>

continuación...

Matriz de competencias: responsabilidades básicas (continuación)

COMPETENCIAS NECESARIAS CON ARREGLO AL NIVEL DE COMPETENCIA				
RESPONSABILIDADES DISCRECIONALES	Nivel 1: Conocimiento	Nivel 2: Aplicación básica	Nivel 3: Aplicación especializada	Nivel 4: Experto
Gestión de problemas de la comunidad en situaciones de conflicto (continuación)	Conocimiento de las posibilidades que ofrecen las intervenciones de gestión de conflictos, mediación y resolución de controversias, así como de los equipos internos y de las organizaciones externas que las llevan a cabo.		Demuestra la capacidad de adaptar los enfoques de participación comunitaria a los retos de las situaciones de conflicto específicas. Demuestra la capacidad de trabajar con expertos en conflictos externos, si es necesario, y responder a sus recomendaciones.	Demuestra la capacidad de recabar la ayuda de expertos en conflictos externos si es necesario, trabajando con los directores del proyecto y de la empresa.
Contratación local	Conocimiento de los problemas relacionados con la contratación local que pueden surgir en relación con el proyecto. Conocimiento de que el proyecto puede tener obligaciones de «contenido local» establecidas por el gobierno. Conocimiento de que «contenido local» puede referirse tanto al ámbito nacional como al comunitario y de que pueden existir obligaciones formales a ambos niveles.	Demuestra la capacidad de contribuir a las decisiones de contratación mediante la provisión de conocimientos sobre las competencias y la especialización disponibles en el seno de las comunidades. Demuestra la capacidad de apoyar a los miembros de la comunidad con información sobre oportunidades de empleo en proyectos y recopilando información sobre las posibles necesidades de formación de la mano de obra local.	Demuestra la capacidad de participar en un programa de contratación local: <ul style="list-style-type: none"> ● trabajando con los líderes locales, los colegios y los posibles trabajadores; ● identificando oportunidades y capacidades locales adecuadas; ● identificando las necesidades de formación; ● organizando cursos de formación locales y oportunidades educativas; e ● informando sobre los progresos. Demuestra la capacidad de identificar los riesgos y las oportunidades relacionados con las decisiones de contratación para las comunidades locales y de trabajar con otros departamentos para mitigar estos riesgos.	Demuestra la capacidad de diseñar, gestionar y supervisar un programa de contratación/desarrollo comercial local destinado a incrementar las oportunidades locales derivadas del proyecto y las capacidades locales de un modo más amplio. Demuestra la capacidad de informar a los directores sénior sobre la ejecución del programa y sobre sus beneficios para el proyecto.

continuación...

Matriz de competencias: responsabilidades básicas (continuación)

COMPETENCIAS NECESARIAS CON ARREGLO AL NIVEL DE COMPETENCIA				
RESPONSABILIDADES DISCRECIONALES	Nivel 1: Conocimiento	Nivel 2: Aplicación básica	Nivel 3: Aplicación especializada	Nivel 4: Experto
Bienestar de los trabajadores	Conocimiento de los derechos laborales nacionales e internacionales y de los problemas relacionados con el bienestar de los trabajadores que pueden surgir en relación con las distintas fases del ciclo del proyecto.	Demuestra la capacidad de supervisar a nivel básico de forma periódica los problemas de bienestar de los trabajadores, incluido el suministro de agua, alimentos y alojamiento. Demuestra la capacidad de ayudar a resolver problemas de los trabajadores, mediante la comunicación regular con los trabajadores locales y el registro y la comunicación de sus reclamaciones. Demuestra la capacidad de trabajar con el departamento de salud, seguridad y medio ambiente (SSMA) para abordar los problemas de SSMA que surjan durante la supervisión periódica del bienestar de los trabajadores.	Demuestra la capacidad de resolver las reclamaciones de los trabajadores en colaboración con los responsables directos pertinentes. Demuestra la capacidad de informar sobre casos en los que los problemas se abordan fuera del mecanismo de reclamación formal de la comunidad. Demuestra la capacidad de analizar las reclamaciones y el proceso de resolución de las mismas para mejorar los informes sobre el proyecto, las lecciones aprendidas, la evaluación del rendimiento y la toma de decisiones.	Demuestra la capacidad de gestionar un procedimiento de reclamación y de informar a los directores sénior sobre su eficacia y conocimientos. Demuestra la capacidad de trabajar con los directores sénior y los contratistas del proyecto para abordar problemas persistentes de los trabajadores. Demuestra la capacidad de actuar como mediador en casos complejos.
Inversión social	Conocimiento del propósito y de la naturaleza del programa de inversión social (IS) de la empresa. Conocimiento de quién es el responsable de ejecutar y supervisar el programa de IS, incluidos los equipos internos y las organizaciones externas. Conocimiento de las diferencias entre programas de IS sostenible, filantropía y patrocinio.	Demuestra la capacidad de apoyar el programa de IS mediante el suministro de información a la comunidad sobre las metas y los objetivos del programa, el apoyo en las reuniones con la comunidad y consejos a miembros de la comunidad sobre cómo presentar solicitudes. Demuestra la capacidad de solicitar <i>feedback</i> de los miembros de la comunidad sobre la eficacia del programa para mejorar la evaluación del mismo y el proceso de toma de decisiones.	Demuestra la capacidad de aplicar los elementos de un programa de IS, incluido: <ul style="list-style-type: none"> ● trabajando con los líderes locales y los posibles beneficiarios; ● identificando las necesidades y las oportunidades de apoyo locales; e ● informando sobre los progresos. Demuestra la capacidad de apoyar la supervisión y la evaluación formales de un programa de IS, utilizando herramientas y técnicas de supervisión aceptadas a escala internacional. Demuestra la capacidad de identificar los riesgos y las oportunidades relacionadas con un programa de IS y trabajar con otros departamentos para mitigar estos riesgos.	Demuestra la capacidad de diseñar, gestionar y supervisar un programa de IS, incorporando una combinación adecuada de IS, filantropía y patrocinio. Demuestra la capacidad de informar a los directores sénior sobre la ejecución del programa y de articular sus beneficios para el proyecto.

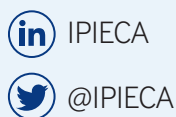
IPIECA

IPIECA es la asociación global del sector del petróleo y el gas para cuestiones ambientales y sociales. Su misión consiste en desarrollar, compartir y promover buenas prácticas y conocimientos que ayuden al sector a mejorar su desempeño ambiental y social, y es también el principal canal de comunicación del sector con las Naciones Unidas.

A través de sus grupos de trabajo y de sus líderes ejecutivos, IPIECA aúna la experiencia y los conocimientos colectivos de las empresas y asociaciones del sector del petróleo y el gas. Su posición única en el sector permite a sus miembros responder de forma eficaz a las principales cuestiones de índole ambiental y social.

MIEMBROS

AIP	Fuels Europe	PDO	SNH
AMEXHI	Hess	Petronas	Total
Anadarko	Husky Energy	Petrotrin	Tullow Oil
API	IBP	PTTEP	UKPIA
APPEA	INPEX	Qatar Petroleum	VNPI
ARA	IOGP	Repsol	Wintershall
ARPEL	JPEC	Santos	Woodside
Baker Hughes	Kosmos	Sapia	WPC
Bechtel	Libya NOC	Saudi Aramco	
BHP	Marathon Oil	Schlumberger	
BP	Noble Energy	Shell	
Canadian Fuels Association	Norsk olje & gass		
CAPP	Oil & Gas UK		
Chevron	Oil Search		
CNOOC	Olie Gas Danmark		
CNOOC Nexen	OMV		
ConocoPhillips	Occidental		
Concawe	PAJ		
Eni	Pemex		
Equinor	Pepanz		
ExxonMobil	Petrobras		
	Petrofac		



IPIECA

@IPIECA

www.ipieca.org

14th Floor, City Tower
40 Basinghall Street
Londres EC2V 5DE
Reino Unido

Teléfono: +44 (0)20 7633 2388
Fax: +44 (0)20 7633 2389

E-mail: info@ipieca.org