

**INFORME DE PRÁCTICA EMPRESARIAL EN INDUSTRIAS SCHLUMBEGER  
LIMITED**



**VALENTINA LÓPEZ ACOSTA**



**UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS  
FACULTAD NEGOCIOS INTERNACIONALES  
VILLAVICENCIO**

**2024**

**INFORME DE PRÁCTICA EMPRESARIAL EN INDUSTRIAS SCHLUMBERGER  
LIMITED**

**VALENTINA LOPEZ ACOSTA**

**Informe de práctica presentado como requisito para optar el título Profesional en Negocios  
Internacionales**

**Asesor**

**Mg. SARA LUCIA ROJAS MANOSALVA**

**Mg. Derecho Internacional de los Negocios.**

**UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS**

**FACULTAD NEGOCIOS INTERNACIONALES**

**VILLAVICENCIO**

**2024**

**Autoridades Académicas**

**P. Álvaro José ARANGO RESTREPO, O. P.**

Rector General

**P. Mauricio Antonio CORTÉS GALLEGO, O. P.**

Vicerrector Académico General

**P. José Antonio BALAGERA CEPEDA, O. P.**

Rector Seccional Villavicencio

**P. Rodrigo GARCIA JARA, O. P.**

Vicerrector Académico Seccional Villavicencio

**Mg. Julieth Andrea SIERRA TOBON**

Secretaria de División Seccional Villavicencio

**Mg. Javier Humberto TRILLOS CELIS**

Decano de la Facultad de Negocios Internacionales

### **Dedicatoria**

En este espacio, quisiera dedicarle este logro a mi madre, que ha sido siempre mi soporte, incluso en sus momentos más tristes, decirle que sin su apoyo y su entusiasmo nada de esto sería posible, gracias, madre por creer en mí, incluso cuando ni yo misma lo hacía.

### **Agradecimientos**

Quisiera agradecer primero a Dios, que me permitió estar acá hoy, y poder culminar otro peldaño en mi vida, quiero agradecer de igual manera a mis padres por su tiempo y su crianza, y todos y cada uno de los valores y los hábitos que me inculcaron, cada momento y cada vivencia al lado de ustedes me trajeron a lo que soy hoy, gracias, y finalmente y no menos importante a mis hermanas, que han sido y siempre serán mi apoyo y mi compañía, familia esto es un logro de todos. También quiero agradecer a mis compañeros a y a mis maestros que fueron parte fundamental de este éxito, gracias por cada aprendizaje y por cada memoria, la universidad es algo que siempre se lleva en el corazón.

Gracias.

## Contenido

Dedicatoria.....	4
Agradecimientos.....	5
Lista De Tablas.....	8
Lista de Figuras.....	9
Resumen.....	10
Abstract.....	11
Glosario.....	12
Introducción.....	13
Justificación.....	14
Objetivos.....	15
Objetivo General.....	15
Objetivos Específicos.....	15
Reseña de la Empresa.....	16
Historia De La Empresa SLB.....	16
Misión.....	17
Visión.....	17
Organigrama.....	17
Ubicación Geográfica.....	18
Funciones Del Cargo.....	19
Plan De Mejora.....	20
Descripción Del Problema.....	21
Solución: Plan A Llevar A Cabo.....	21
Otros Planes De Mejora Expuestos Por El Practicante.....	22

Impactos y Limitaciones .....	24
Conclusiones .....	25
Recomendaciones .....	26
Aportes de la Empresa .....	27
Referencias.....	28

**Lista De Tablas**

<b>Tabla 1:</b> Funciones del cargo.....	19
<b>Tabla 2:</b> Matriz DOFA.....	20
<b>Tabla 3:</b> Infotipo IT 2 .....	22
<b>Tabla 4:</b> Cronograma de actividades para el plan de mejora .....	23
<b>Tabla 5:</b> Impacto y limitaciones .....	24

**Lista de Figuras**

**Figura 1:** Organigrama de la empresa Schlumberger ..... 17  
**Figura 2:** Ubicación geográfica de Schlumberger Surencó ..... 18

## Resumen

Durante este trabajo de opción de grado, se realizó una pasantía en la empresa Schlumberger limited en el área de recursos humanos, más específicamente para el equipo de pagos y transacciones de MCA ( México, Cuba y Venezuela), es una empresa americana, especializada en el área de hidrocarburos, esta compañía, a lo largo de su historia se ha desempeñado en la exploración de recursos naturales, pero con el paso del tiempo ha reenfocado su razón social, y hoy se especializa en vender tecnología, energías renovables e incentivar a la población mundial a migrar a las nuevas energías amigables al medio ambiente. En este trabajo de grado también se explica puntualmente las diferentes funciones que desempeño el practicante durante la pasantía, y con esto se expondrán diferentes planes de mejora que expondrá el prácticamente de acuerdo con la experiencia en el cargo, funciones y análisis durante la misma. Al final se generará un proyecto que será entregado al jefe directo de la practicante en donde allí, se expondrán las razones del plan de mejora, los beneficios y las funciones que llevara a cabo esta nueva solución, resultado de una falencia por parte de la compañía.

**Palabras Clave:** Mejora, sistematización, autonomía, recursos naturales, eficiencia.

### **Abstract**

During this degree option work, an internship was performed at Schlumberger limited in the area of human resources, more specifically for the payments and transactions team of MCA (Mexico, Cuba and Venezuela), is an American company, specialized in the area of hydrocarbons, This company, throughout its history has worked in the exploration of natural resources, but with the passage of time has refocused its corporate name, and today specializes in selling technology, renewable energy and encourage the world population to migrate to new environmentally friendly energy. This degree work also explains the contrasting functions performed by the intern during the internship, and with this, different improvement plans will be presented, which will be presented according to the experience in the position, functions and analysis during the internship. At the end, a project will be generated and delivered to the intern's direct boss, where the reasons for the improvement plan, the benefits, and the functions that this new solution will conduct, because of a shortcoming on the part of the company, will be presented.

**Keywords:** Improvement, systematization, autonomy, natural resources, efficiency.

### Glosario

- **SAP:** Software alemán, creado para el procesamiento de datos, gestión de procesos, manejo de datos y flujo de información en una compañía,
- **Infotipo:** Recurso de SAP, que agrupa datos concretos
- **Subtipo:** recurso derivado del infotipo que agrupa datos específicos del infotipo seleccionado
- **Sistematización:** es volver automáticos, diferentes procesos para la eficiencia de labores empresariales.
- **Gin:** Número de identificación del empleado en la empresa.
- **Pern:** Número de identificación según la migración a otra posición de empleo.

## Introducción

La era de los hidrocarburos y los recursos naturales ha pasado a un segundo plano a nivel mundial, es por esto, que las empresas pertenecientes al área de hidrocarburos, unas han fracasado pero otras han ido a la vanguardia, y se han reinventado llevando las energías a otro nivel, este es el caso de SLB ( Schlumberger ), empresa número (1) en el área de hidrocarburos a nivel mundial, con sedes en todos los continentes del globo, una empresa altamente competitiva y calificada en donde se desarrolló la práctica empresarial.

El cambio en el panorama mundial respecto a los hidrocarburos y los recursos naturales se debe principalmente a la creciente conciencia ambiental y a la necesidad de transitar hacia fuentes de energía más sostenibles y limpias. Las empresas del sector de hidrocarburos que han fracasado generalmente no lograron adaptarse a este cambio de paradigma, enfrentando problemas como la obsolescencia tecnológica, la falta de innovación en energías renovables y una imagen pública negativa debido a su impacto ambiental.

En este trabajo de grado se presentara una breve descripción de lo que es Schlumberger, más específicamente en el área de recursos humanos, SLB maneja toda el área Administrativa de recursos humanos de América en Colombia, y divide a sus empleados por equipos según los países a quien correspondan, en mi caso especial , trabajo y aprendo en el equipo de MCA ( México, Cuba y Venezuela ) en el área de Transacciones y pagos, trayendo con esto el manejo de softwares como SAP, People connect e ESM, diferentes softwares que ayudan al manejo y al cuidado de información confidencial de empleados y clientes en SLB. En este informe se visualizará las funciones del practicante en la empresa SLB, donde las funciones son de carácter organizacional y administrativo en el área de recursos humanos.

Schlumberger, es una multinacional, la mejor en el área de hidrocarburos, con un manejo excelente de sistemas, un ambiente laboral extraordinario, cuenta con un staff multicultural que ayuda al crecimiento de esta, también es una compañía con un sinfín de garantías para sus empleados, y así mismo una compañía que permita que un empleado dependiendo de su desempeño pueda tener crecimiento dentro de la empresa, mejorando siempre sus garantías y sus habilidades como emplead

### **Justificación**

La finalidad de la pasantía en la empresa Schlumberger, fue comprender el manejo de procesos del área de pagos y transacciones en recursos humanos por medio de SAP para así plantear un plan de mejora que ayude a la optimización de tiempo en los procesos en el área. En el actual informe se exponen las diferentes experiencias que tuvo la practicante, como pasante de Schlumberger en el área de recursos humanos, opción de grado que la estudiante escogió, para su proyecto de grado, también se presentaran evidencias del trabajo realizado por (6) seis meses y lo aprendido durante ello, y junto con esto evidenciar como la estudiante pudo aportar a la empresa con lo aprendido durante su carrera de negocios internacionales.

Se iniciará el informe, exponiendo la historia de la empresa, teniendo en ella en cuenta sus fortalezas, sus debilidades, sus amenazas y sus oportunidades y la experiencia de la pasante respecto a estos factores expuestos, adicional a ello, se expondrán también las diferentes funciones de la pasante en la empresa y como por medio de su conocimiento en la carrera de negocios internacionales, puede esta mitigar los diferentes factores desfavorecedores para la compañía.

Esto se logrará por medio de una matriz DOFA en donde en ella se analizará la empresa con una visión externa y una interna en donde se enfocará el trabajado en las debilidades, pero a su vez en crear fortalezas que ayuden a la eficiencia de los procesos en los que se encuentran las amenazas que encontró el pasante. Por último, se generará un plan de mejora que será expuesto a la comitiva de opciones de grado y a su vez al jefe inmediato de Schlumberger, la pasante llevará un proceso que desarrollo durante su práctica que podrá desarrollarse en la empresa para generar un impacto de mejora en la compañía.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Comprender el manejo de procesos del área de pagos y transacciones en recursos humanos por medio de SAP para así plantear un plan de mejora que ayude a la optimización de tiempo en los procesos en el área.

### **Objetivos Específicos**

- Crear base de infotípos que ayude a la eficiencia de los procesos para MCA (México, Cuba y Venezuela).
- Realizar apropiación del idioma inglés por medio de la plataforma SAP (Systemanalyse Programmentwicklung)
- Iniciar fortalecimiento de las herramientas digitales (Excel)

## **Reseña de la Empresa**

### **Historia De La Empresa SLB**

Schlumberger es una empresa multinacional de servicios petroleros fundada en Francia en 1926 por los hermanos Conrad y Marcel Schlumberger. La compañía comenzó como un pequeño negocio de medición eléctrica en pozos de petróleo, pero rápidamente se expandió para incluir servicios de exploración, producción y procesamiento de petróleo y gas. Schlumberger ha ido creando historia durante el paso del tiempo (i) durante la década de 1930, Schlumberger desarrolló nuevas tecnologías de medición que permitían a los ingenieros de petróleo obtener información más precisa sobre las características de los yacimientos petrolíferos (ii) en 1940, la compañía expandió su presencia internacional, abriendo oficinas en países como Venezuela, Irán y Arabia Saudita con estas ciudades, abarcando (3) tres continentes, luego a lo largo de 1950, Schlumberger se convirtió en una empresa pública y comenzó a diversificar sus operaciones para incluir la perforación de pozos y la producción de petróleo y gas. La compañía también adquirió varias empresas de servicios petroleros más pequeñas, lo que le permitió expandir su alcance en todo el mundo.

En las décadas siguientes, Schlumberger continuó innovando y desarrollando nuevas tecnologías para la industria del petróleo y el gas. En la década de 1970, la compañía introdujo el primer sistema de registro electrónico de pozos, y en la década de 1980, desarrolló una tecnología de procesamiento sísmico que permitía a los geólogos y geofísicos visualizar las estructuras subterráneas con mayor claridad. En el siglo XXI, Schlumberger se ha expandido para incluir una amplia gama de servicios petroleros, desde la exploración y producción hasta la gestión ambiental y la recuperación mejorada de petróleo y gas. La compañía también ha desarrollado nuevas tecnologías para la exploración y producción en aguas profundas, así como para la gestión de datos y la automatización de procesos en toda la industria del petróleo y el gas. Hoy en día, Schlumberger es una de las empresas de servicios petroleros más grandes del mundo, con operaciones en más de 120 países.

**Misión**

Seguir siendo líderes de prestación de servicios y asesoría en la industria de los hidrocarburos a nivel mundial, suministrando servicios integrales tecnológicos que ayuden a suplir las necesidades de la industria en la vanguardia.

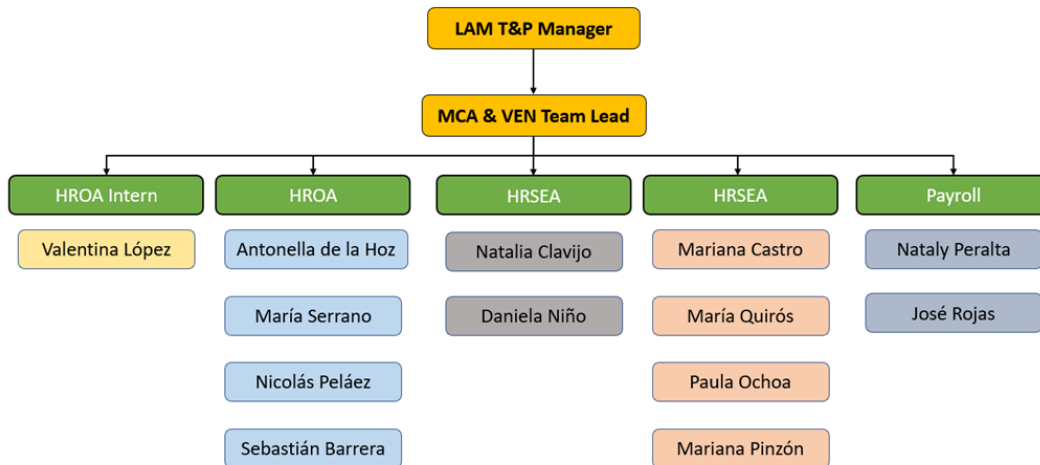
**Visión**

Como empresa de hidrocarburos líderes en tecnología, su visión es llevar al mundo a una descarbonización de la industria y ser pioneros en la tecnología de energía renovable a nivel mundial.

**Organigrama**

Figura 1:

*Organigrama de la empresa Schlumberger*



Nota: Estructura de Schlumberger.



## Funciones Del Cargo

Tabla 1:

*Funciones del cargo*

<b>Función</b>	<b>Descripción de la función</b>
<b>Terminaciones</b>	Proceso de pagos a empleados que sean terminados en la empresa, ya sea este por despido, renuncia o traslado
<b>HeadCount</b>	Reporte de la cantidad de empleados que se tienen por nómina.
<b>Ingresos y reingresos</b>	Creación de las diferentes gratificaciones de los empleados
<b>Creación de Perns fiscales</b>	La creación de Pern fiscales es el número de identificación del empleado que es de un país, pero labora en otro con SLB con el estatus de IM (International Mobile)
<b>Pago nomina Venezuela</b>	Ejercicio completo de pago de nómina de Venezuela.
<b>Reporte Core y NON Core</b>	Reporte de los empleados que tienen reportados más de 80 días de vacaciones o incapacidades.
<b>VOES o certificaciones laborales.</b>	Certificación laboral para todos los tipos de empleados (IM, GM, HCR, HCC e IC)

Nota: Funciones que comprendía el cargo de student intern de SLB, realizado durante el periodo de pasantías.

En términos generales, como estudiante pasante en SLB, mi responsabilidad es contribuir, junto con mis colegas, a la generación de procesos de transacciones y pagos. Estos procedimientos se llevan a cabo a través de los diversos softwares utilizados por la empresa. Formamos parte del equipo MCA LAM Payroll and Transacción, encargado de manejar y ejecutar las transacciones y pagos en países como Cuba, México y Venezuela. En este equipo, colaboramos en la gestión de aspectos como terminaciones, bonificaciones, traslados y otros servicios relacionados con la nómina y las transacciones financieras.

**Plan De Mejora**

En la siguiente matriz DOFA, se expondrá los diferentes comportamientos de la empresa en el área de recursos humanos de pagos y transacciones, con esto evidenciando su desempeño y como se encuentra está en el mercado, lo que se busca es lograr identificar sus debilidades y su amenazas, pero a su vez las oportunidades y sus fortalezas y como uno con otro se puede mitigar las diferentes falencias que evidencie la matriz.

**Tabla 2:**

*Matriz DOFA*

<b>Debilidades</b>	<b>Oportunidades</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Carga laboral</li> <li>• Falta de base de datos de definición de infotipos por país</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crecimiento laboral a nivel interno de la empresa.</li> <li>• Practica de diferentes idiomas en un mismo equipo</li> <li>• Capacidad de poder trasladarse a otra ciudad, país o continente dentro de la misma empresa y área.</li> </ul>
<b>Fortalezas</b>	<b>Amenazas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Multiculturalidad</li> <li>• Contacto empresarial global</li> <li>• Adaptadores a los cambios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Políticas publicas</li> <li>• Medio Ambiente</li> <li>• Robos de computadores en el transcurso oficina- casa</li> </ul>

Nota: Principales debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas.

## **Descripción Del Problema**

Se evidencio déficit en la eficiencia de procesos de equipo de LAM MCA por falta de una base de datos en donde reflejara la función de cada infotipo y de cada subtipo, es por esto por lo que como plan de mejora se creó una base de datos de todos los infotipos y subtipos utilizados en SLB para México.

## **Solución: Plan A Llevar A Cabo**

Incursionar un Excel en donde, por medio de este se amplió un formato en donde se describa, la función y el lineamiento que cada WT( infotipo), para SLB, en el equipo de MCA ( México, Cuba y Venezuela) Payroll and transactions, el proceso de la información de los y para los empleados se maneja por medio de SAP, un software que sistematiza la información, y hace que los procesos se manejen con un sistema más exacto, este proceso es desarrollado por el equipo de MCA, se maneja en equipo enviando información de los empleados de PH a PR, por medio de estos, para manejar funciones específicas, por medio de IT ( infotipos ) y subtipos llamados WT , lo que se busca con este plan de mejora, es implementar una biblia, en donde los empleados que tienen uso directo de este método, tengan facilidades de uso de estos elementos por medio de una plantilla que describa , las funciones y las funcionalidades de estos elementos ya implantados en la empresa.

Tabla 3:

*Infotipo IT 2*

<b>Detalle</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
<b>Personal data</b>	Personal data es un IT, en donde se puede encontrar la información del empleado, se encuentran datos como fecha de nacimiento, género, idioma, fecha de inicio en la empresa, nacionalidad, etc.
<b>Medio de reporte</b>	SAP
<b>Alcance</b>	Aplica para todo el personal de México
<b>Cálculo</b>	Replica de información de PC de SAP
<b>(Subtipos) Wage Types (WT)</b>	No tiene WTs

Nota: En esta tabla se muestra el infotipo con los apartados necesarios con su respectiva descripción

### Otros Planes De Mejora Expuestos Por El Practicante

IncurSIONAR, una actualización en (PC) peopleconnect, en donde las (VOE) certificaciones laborales, tanto de empleados nacionales, como empleados internacionales registrados puedan por sí mismos generar sus certificaciones, ya que de esta manera se podrían automatizar más procesos que retardan la elaboración de otros procesos.

Implementación de 2 o más integrantes por equipo para, nivelar un poco la carga laboral entre el personal y mejorar el ambiente laboral.

Implementar más reuniones entre equipos de las mismas áreas, para así, entender procesos y delimitar tiempos de acción por equipo, de esta manera se trabajaría en tiempos óptimos y precisos y se mejoraría el desempeño del equipo.

Tabla 4:

*Cronograma de actividades para el plan de mejora*

<b>Actividad</b>	<b>Descripción</b>
<b>Planeación de objetivos</b>	Se hace una revisión de los objetivos del plan que se tiene, se visualizan las metas y se crea una lista de objetivos a cumplir sobre un límite de tiempo.
<b>Análisis de datos</b>	Luego de entender el objetivo del proyecto, se analizan los datos que se expondrán y se encuentra la manera mejor de saberlos exponer.
<b>Calendario de tareas y tiempos</b>	Se genera un cronograma de tareas, con fechas establecidas para el desarrollo del plan de mejora.
<b>Reuniones de revisión de procesos</b>	Se genera revisiones mensuales con el tutor (jefe directo), para evidenciar avances, revisar errores o adicionar puntos a mejorar
<b>Revisión final</b>	Luego de las reuniones de supervisión se genera una revisión general que de la aprobación para la ejecución y exposición del proyecto frente a la junta.
<b>Exposición final del proyecto</b>	Se expone el proyecto con el jefe directo, y las otras personas a cargo (jefe de equipo y jefe de América latina)

Nota: En esta tabla se muestra el conjunto de actividades pertinentes del proyecto con su respectiva descripción.

## Impactos y Limitaciones

**Tabla 5:**

*Impacto y limitaciones*

Impactos	Limitaciones
<p>Desarrollo de habilidades digitales, gracias al manejo óptimo de herramientas como Excel, SAP, PC y otros sistemas establecidos para desarrollar las funciones de la empresa.</p>	<p>Limitación de la información a nivel general de la empresa, en cuestiones personales y empresariales.</p>
<p>Constante comunicación con empleados de otras nacionalidades en un mismo idioma.</p>	
<p>Desarrollo óptimo del inglés en todo momento.</p>	
<p>Capacidad para ser transferido a otra locación por parte de la empresa.</p>	
<p>Capacidad de multiculturalidad en una sola locación.</p>	

Nota: En esta tabla se detallan las limitaciones y los impactos correspondientes al proyecto presentado.

## Conclusiones

En conclusión, la experiencia de pasantía en Schlumberger ha sido fundamental para alcanzar los objetivos planteados. El profundo entendimiento de los procesos de pagos y transacciones en recursos humanos a través de SAP ha permitido identificar áreas de mejora significativas, especialmente en la optimización del tiempo y la eficiencia operativa. La creación de una base de infotipos para el equipo MCA, junto con el dominio del idioma inglés y el fortalecimiento de habilidades digitales, son logros destacables que han contribuido tanto al desarrollo personal como al aporte significativo a la empresa.

Asimismo, la participación en el análisis DOFA ha proporcionado una visión crítica y estratégica de los desafíos y oportunidades en el área de recursos humanos de Schlumberger. La propuesta de un plan de mejora con enfoque en la creación de una base de datos de infotipos, el uso eficiente de herramientas digitales y la promoción de la comunicación interdepartamental refleja un compromiso con la excelencia y el progreso continuo en la empresa.

La importancia de este proyecto para Schlumberger radica en su capacidad para optimizar y perfeccionar los procesos fundamentales en el área de recursos humanos, específicamente en el manejo de transacciones y pagos. Al identificar áreas de mejora y proponer soluciones concretas, el proyecto no solo busca aumentar la eficiencia operativa, sino también mejorar la experiencia del empleado y garantizar la precisión en el manejo de datos sensibles. Esto se traduce en un impacto directo en la productividad y competitividad de la empresa, al tiempo que fortalece su posición como líder en la industria petrolera.

Además, la implementación exitosa de las mejoras propuestas no solo beneficiará al equipo de MCA, sino que también sentará un precedente para la optimización de procesos en otras áreas y equipos dentro de Schlumberger. Al promover una cultura de mejora continua y eficiencia operativa, el proyecto contribuye al desarrollo de una empresa más ágil, innovadora y orientada al futuro. Así, esta iniciativa no solo representa una oportunidad para resolver desafíos específicos en el área de recursos humanos, sino que también refleja el compromiso de Schlumberger con la excelencia y la evolución constante en un entorno empresarial en constante cambio.

### **Recomendaciones**

- Continuar invirtiendo en la formación y capacitación del personal en el manejo de herramientas digitales y sistemas especializados como SAP. Esto garantizará un mejor aprovechamiento de las tecnologías disponibles y una mayor eficiencia en los procesos de recursos humanos.
- Fomentar la comunicación y colaboración interdepartamental mediante la organización de reuniones periódicas entre equipos y la creación de canales de comunicación efectivos. Esto facilitará la identificación temprana de problemas y la implementación de soluciones de manera más rápida y efectiva.
- Mantener una cultura organizacional orientada hacia la mejora continua, donde se promueva la participación de los empleados en la identificación de oportunidades de optimización y en la implementación de mejoras. Esto asegurará que la empresa siga siendo ágil y adaptable en un entorno empresarial en constante evolución.
- Evaluar regularmente el impacto de las mejoras implementadas y realizar ajustes según sea necesario. Es importante monitorear el progreso y los resultados obtenidos para garantizar que las iniciativas de mejora estén alineadas con los objetivos estratégicos de la empresa.

### **Aportes de la Empresa**

El proyecto de pasantía en Schlumberger ha brindado valiosos aportes a la empresa en múltiples aspectos. En primer lugar, al identificar y proponer mejoras concretas en los procesos de pagos y transacciones en el área de recursos humanos, el proyecto ha contribuido significativamente a aumentar la eficiencia operativa de la empresa. La implementación de estas mejoras no solo optimizará los tiempos y recursos involucrados en estas operaciones, sino que también permitirá una gestión más precisa y confiable de la información financiera y de recursos humanos.

Además, ha promovido un enfoque proactivo hacia la innovación y la mejora continua dentro de la empresa. Al proponer soluciones concretas para resolver los desafíos identificados, la pasante ha demostrado una capacidad para identificar oportunidades de optimización y proponer soluciones prácticas y efectivas. Este enfoque orientado a la acción y la resolución de problemas refleja un compromiso con la excelencia y la excelencia operativa que contribuye a fortalecer la cultura organizacional de Schlumberger.

Por último, el proyecto ha sentado las bases para futuras mejoras y desarrollos en el área de recursos humanos de Schlumberger. Las recomendaciones y soluciones propuestas no solo abordan los desafíos actuales, sino que también establecen un marco para la implementación de iniciativas futuras. Esto garantiza que la empresa esté bien posicionada para enfrentar los desafíos y aprovechar las oportunidades que surjan en el futuro, manteniendo su posición como líder en la industria petrolera.

### Referencias bibliográficas

Bnamericas. (2023). *Información sobre Schlumberger Ltd. (Schlumberger)*. bnamericas.com

<https://www.bnamericas.com/es/perfil-empresa/schlumberger-ltd>

Diario La República. (2022). *Schlumberger cambia su marca a SLB enfocándose en el cambio de tecnología limpia.* larepublica.co.

<https://www.larepublica.co/globoeconomia/schlumberger-cambia-su-marca-a-slb-enfocandose-en-el-cambio-de-tecnologia-limpia-3475399>

SAP. (2021). *¿Qué es SAP?* [Blog] SAP. <https://news.sap.com/latinamerica/2021/07/que-es-sap/>

Schlumberger. (2020). *Información sobre Schlumberger Surencó S.A.* ISI Emerging Markets

Group: [https://www.emis.com/php/company-profile/CO/Schlumberger\\_Surencó\\_S\\_A\\_es\\_1212991.html](https://www.emis.com/php/company-profile/CO/Schlumberger_Surencó_S_A_es_1212991.html)

Schlumberger. (2024). *We are a global technology company, driving energy innovation for a balanced planet.* Financial Guidance: <https://www.slb.com/>