



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

**"CAPACITACION EN LA INDUSTRIA
PETROLERA MEXICANA"**

SEMINARIO DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

P R E S E N T A N:

Loyva Castillo Marta

Moncayo Sánchez Alberto

Seria Prado Patricia

Director del Seminario: Lic. Ricardo Murillo F.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

INDICE

	PAGINA
INTRODUCCION	5
<u>CAPITULO PRIMERO</u>	
CAPACITACIÓN	
1.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA CAPACITACIÓN	9
1.1.1 QUE SON LOS RECURSOS HUMANOS	13
1.2 ¿ QUE ES LA CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO Y DESARROLLO ?	
1.3 MARCO JURÍDICO DE LA CAPACITACIÓN	22
<u>CAPITULO SEGUNDO</u>	
PEMEX	
2.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL PETRÓLEO	36
2.2 ANTECEDENTES DEL PETRÓLEO EN MÉXICO	39
2.3 EVOLUCIÓN DE LA INDUSTRIA PETROLERA EN MÉXICO	42
2.4 QUE REPRESENTA PEMEX PARA EL PAÍS	46

CAPÍTULO TERCERO

LOS RECURSOS DE PEMEX	48
3.1 RECURSOS MATERIALES Y TÉCNICOS	49
3.2 RECURSOS FINANCIEROS	51
3.3 RECURSOS HUMANOS	53

CAPÍTULO CUARTO

LA CAPACITACIÓN DE PEMEX

4.1 COMO DETECTA PEMEX SUS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	56
4.2 ORGANISMOS QUE INTERVIENEN EN LA CAPACITACIÓN DE PEMEX	67
4.3 EL SISTEMA PARA LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL OBRERO Y DE OFICINA	99
4.4 EL SISTEMA PARA LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL PROFESIONAL	142

CAPITULO QUINTO

5.1 DIAGRAMAS DE FLUJO	162
5.2 PERSONAL CON QUE CUENTA PEMEX Y A QUIENES LLEGA LA CAPACITACIÓN	163
5.3 MATERIAL Y RECURSOS PARA LLEVAR A CABO LA CAPACITACIÓN	164
5.4 PERSPECTIVAS DE DESARROLLO	167
5.5 LA SITUACIÓN ACTUAL EN MATERIA DE CAPACITACIÓN EN PEMEX	168
5.6 CONCLUSIONES	170

INTRODUCCION

LA CAPACITACIÓN EN NUESTROS DÍAS HA SURGIDO COMO IMPERATIVO DE LA SOCIEDAD ACTUAL, QUE EVOLUCIONA Y SE DESARROLLA CON UN RITMO ACELERADO. LA DINÁMICA DE LA PRODUCCIÓN INDUSTRIAL EXIGE DE SUS RECURSOS HUMANOS UN ALTO GRADO DE PREPARACIÓN EN TODOS LOS NIVELES.

EL CRECIMIENTO DE LA INDUSTRIA PETROLERA, HA IDO APAREJADO A UNA INCESANTE BÚSQUEDA DE INCREMENTO EN LA PRODUCTIVIDAD, MEDIANTE LA UTILIZACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y TÉCNICOS.

PETRÓLEOS MEXICANOS CONCIENTE DEL IMPORTANTE PAPEL QUE JUEGA EN LA PRODUCTIVIDAD DEL PAÍS, LLEVA LA CAPACITACIÓN A TODAS SUS ESFERAS LABORALES, CON LA CERTEZA DE QUE POR ESTE MEDIO SE CONSEGUIRÁ LA SUPERACIÓN DEL TRABAJADOR PETROLERO, EN BENEFICIO DEL PAÍS.

HABLAR DE LA CAPACITACIÓN EN LA INDUSTRIA PETROLERA EN MÉXICO, ES UN TEMA POR DEMÁS INTERESANTE, YA QUE POR UN LADO, AL REFERIRNOS A LA CAPACITACIÓN ESTABLECEMOS LA IMPORTANCIA DE UNA DE LAS ÁREAS MÁS NOBLES Y HUMANAS DE LA ADMINISTRACIÓN, NO SÓLO POR QUE NOS PERMITE EL MEJOR APROVECHAMIENTO DE TODOS LOS RECURSOS MATERIALES, FINANCIEROS Y TÉCNICOS, SINO POR QUE PUEDE SIGNIFICAR MEJORES NIVELES DE VIDA QUE SON DETERMINANTES EN LA HIGIENE, SEGURIDAD Y ALIMENTACIÓN DE QUIENES PARTICIPAN EN ELLA, ADEMÁS DE LA OPCIÓN DE MEJORAR SU POSICIÓN DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN.

LOS RESULTADOS DE ESTA CAPACITACIÓN ESTÁN EN LA ORGANIZACIÓN MISMA, ASÍ COMO EN EL PAÍS EN GENERAL, CREANDO UN SIS-

TEMA DE MAYOR INGRESO Y CONSECUENTEMENTE DE MAYOR CONSUMO, LO QUE VIENE A TRADUCIRSE EN UNA MEJOR ACTIVIDAD ECONÓMICA, OTORGANDO FUENTES DE EMPLEO Y ELEVANDO EN GENERAL EL NIVEL DE VIDA DE LA SOCIEDAD.

POR OTRO LADO, HABLAR DE LA EMPRESA DE PARTICIPACIÓN ESTATAL MÁS IMPORTANTE EN NUESTRO PAÍS PRODUCTORA DE HIDROCARBUROS INDIÑPENSABLES A NIVEL MUNDIAL EN LA VIDA MODERNA, - SERÁ UN TEMA QUE NOS PERMITA AHONRAR EN LA GRANDEZA DE SUS RECURSOS Y EN SU COMPLICADA ORGANIZACIÓN, DADA SU MAGNITUD, EVOLUCIÓN Y REPERCUSIÓN A NIVEL ECONÓMICO, SOCIAL Y POLÍTICO A LO LARGO DE LA HISTORIA.

LA CONJUGACIÓN DE AMBOS TEMAS QUE TRATAREMOS EN ESTA INVESTIGACIÓN DA POR RESULTADO LA INQUIETUD DE CONOCER CÓMO FUNCIONA, Y HABLANDO DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO, SI ES EL MÁS ADECUADO PARA EL CORRECTO APROVECHAMIENTO DEL PETRÓLEO, -- HOY POR HOY BASE DE NUESTRA ECONOMÍA.

HEMOS TENIDO REFERENCIA DE QUE ANTAÑO MÉXICO, TUVO LA NECESIDAD DE IMPORTAR TECNOLOGÍA PARA PODER APROVECHAR SU PETRÓLEO SIN EMBARGO, HOY EN DÍA ES AUTOSUFICIENTE Y NO SÓLO, ESO, SINO QUE ADEMÁS LA EXPORTA A PAÍSES LATINOAMERICANOS, SITUACIÓN QUE NOS HACE ENTREVER UN ASPECTO POR DEMÁS POSITIVO Y QUE AUMENTA NUESTRA INQUIETUD EN LA PRESENTE INVESTIGACIÓN, DE SABER CÓMO ES QUE LO LOGRAMOS Y A TRAVÉS DE - QUE MEDIOS O SISTEMAS DE CAPACITACIÓN.

CIMBRAMOS NUESTRO MAYOR ESFUERZO PARA OBTENER DICHA INFORMACIÓN CON TODO EL TIEMPO Y TRABAJO QUE PARA ELLO FUERA NECESARIO, PIDIENDO LA VALIOSA COLABORACIÓN DE PERSONAS INVOLUCRADAS EN EL MEDIO Y A QUIENES AGRADECEMOS DE LA MANERA MÁS PROFUNDA SU PARTICIPACIÓN, YA QUE HICIERON POSIBLE QUE

NUESTRA INTENCIÓN SE CONVIRTIERA EN UNA REALIDAD. ASIMISMO REITERAMOS NUESTRO AGRADECIMIENTO AL LIC. RICARDO MURILLO - FLORES, PRESTIGIADO INVESTIGADOR DE LA FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN QUIEN NOS APOYÓ Y ORIENTÓ EN LA REALIZACIÓN DE NUESTRA LABOR.

EL LECTOR PODRÁ ENCONTRAR UN ASPECTO GENERAL Y PANORÁMICO - DE LO QUE ES EL PETRÓLEO, SU DESARROLLO A TRAVÉS DE LOS --- AÑOS Y LA IMPORTANCIA DE HOY EN DÍA; ASÍ MISMO ENCONTRARÁ - UNA SERIE DE DÉFINICIONES Y EXPLICACIONES QUE LE PERMITIRÁN CONOCER Y DIFERENCIAR ENTRE LO QUE ES CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO Y DESARROLLO, CONCEPTOS QUE NOS MARCAN LA PAUTA PARA PODER COMPRENDER EL SISTEMA DE CAPACITACIÓN QUE UTILIZA PEMEX. LAS DOS RAMAS EN QUE LO DIVIDE Y LA MANERA DE CÓMO LO APLICA, SUS BASES LEGALES Y ALGUNOS ASPECTOS DEL CONTRATO - COLECTIVO DE TRABAJO. SE REFORZARÁ LA COMPRENSIÓN AL AGREGAR UNA SERIE DE COMENTARIOS DE PERSONAS QUE APLICAN DIRECTAMENTE LA CAPACITACIÓN ASÍ COMO DE NUESTRAS EXPERIENCIAS Y PERSPECTIVAS QUE ADQUIRIMOS EN LA INVESTIGACIÓN.

POR ÚLTIMO EXPRESAREMOS UNA SERIE DE CONCLUSIONES QUE NOS - INDICARÁN LOS LOGROS A LOS QUE LLEGAMOS Y LA UTILIDAD QUE - DE ÉSTOS PUDIÉRAMOS OBTENER.

CAPITULO PRIMERO

CAPACITACION

- 1. 1 ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA CAPACITACION.**
- 1.1.1. QUE SON LOS RECURSOS HUMANOS**
- 1.2 ¿ QUE ES LA CAPACITACION, ADIESTRAMIENTO Y DESARROLLO?**
- 1.3 MARCO JURIDICO DE LA CAPACITACION**

1.1 ANTECEDENTES HISTORICOS

ES SABIDO QUE DESDE TIEMPOS PREHISTÓRICOS EXISTÍA UN REPARTO DE ACTIVIDADES ENTRE LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD. UNOS SE DEDICABAN A LA RECOLECCIÓN DE FRUTOS, OTROS A LA PESCA, ALGUNOS MÁS A LA CAZA ETC., YA QUE HACÍA FALTA QUE LA MANERA DE SATISFACER SUS NECESIDADES TRASCENDIERA DE UNA GENERACIÓN A OTRA PARA PERPETUAR LA ESPECIE.

REALIZAR LAS ACTIVIDADES DE FORMA MÁS RÁPIDA Y SISTEMÁTICA ERA OTRA DE LAS PREOCUPACIONES DE LOS ANTIGUOS POBLADORES Y ASÍ TENEMOS EL USO DE HERRAMIENTAS DE PIEDRA EN SUSTITUCIÓN DE LAS MANOS, POSTERIORMENTE HERRAMIENTAS DE METAL, - HUESO; MÁS PEQUEÑAS, MÁS GRANDES CON UTILIDAD ESPECÍFICA, - ETC.

LA DIVISIÓN DEL TRABAJO ASÍ COMO LA SISTEMATIZACIÓN EN LA TRANSMISIÓN DE CONOCIMIENTOS, ERA UN PROCESO DE APRENDIZAJE, QUE SE REALIZABA A TRAVÉS DE PADRES A HIJOS, DE FAMILIAS A FAMILIAS O BIÉN DE POBLADOS A POBLADOS, Y ASÍ TENEMOS QUE EN LOS LIBROS DE NUESTRAS ANTIGUAS CULTURAS LOS -- CALPULLI, LOS CALMECAC ERAN ENTRE OTROS AGRUPACIONES QUE SE ENCARGABAN DE LA ENSEÑANZA EN DETERMINADAS LABORES UN POCO MÁS COMPLICADAS QUE LAS QUE COMUNMENTE REALIZABAN PARA SUBSISTIR.

EN LA ÉPOCA DE LA ESCLAVITUD, EL ORDENAR LA REALIZACIÓN -- DEL TRABAJO DEBÍO SER SIN LUGAR A DUDA IMPOSITIVA Y DETERMINANTE, SITUACIÓN SUMAMENTE INCÓMODA Y DENIGRANTE PARA EL RECURSO HUMANO, YA QUE COARTABA LA LIBERTAD NO SÓLO CORPORAL SINO MENTAL DEL INDIVIDUO.

EN LA EDAD MEDIA APARECEN CORPORACIONES, GREMOS O GUILDAS, QUE ERAN AGRUPACIONES DE HOMBRES DE UNA MISMA PROFESIÓN, - OFICIO, O ESPECIALIDAD Y QUE BUSCABAN A TRAVÉS DE SU UNIÓN, LA DEFENSA DE SUS INTERESES COMUNES, LA CUAL PROPICIABA -- QUE LOS CONOCIMIENTOS QUE EXISTÍAN SOBRE EL OFICIO SE TRASMITIERON VERAZ Y SISTEMÁTICAMENTE.

POR OTRO LADO LOS GREMIOS PROLIFERARON, RÁPIDAMENTE Y FUE - EN SUS TALLERES EN DONDE SE VIÓ POR VEZ PRIMERA UNA CLARA - DIVISIÓN DEL CONCEPTO PATRÓN = TRABAJADOR, ADEMÁS DE ALGUNAS CARACTERÍSTICAS VÁLIDAS EN EL ACTUAL SISTEMA DE ORGANIZACIÓN COMO SON: LA JERARQUIZACIÓN DE PUESTOS, LA SEPARACIÓN DEFINIDA ENTRE EL MAESTRO, EL OFICIAL Y EL APRENDIZ.

POSTERIORMENTE EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PROMULGADA EN 1931 SEÑALABA QUE TODAS LAS EMPRESAS ESTABAN OBLIGADAS A - TENER EN SUS TALLERES APRENDICES, Y MÁS ADELANTE EN LA NUEVA LEY DE 1970 LOS LEGISLADORES SE DAN CUENTA DE LA ENORME IMPORTANCIA QUE REPRESENTA INSTITUCIONALIZAR EL ENTRENAMIENTO.

ASÍ MISMO SE ESTABLECE QUE ES OBLIGACIÓN DE LOS PATRONES - ORGANIZAR PERMANENTEMENTE O PERIÓDICAMENTE CURSOS DE ENSEÑANZA DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL O DE ADIESTRAMIENTO PARA SUS TRABAJADORES, DE CONFORMIDAD CON LOS PLANES Y PROGRAMAS QUE, DE COMÚN ACUERDO ELABOREN CON LOS SINDICATOS O -- TRABAJADORES, INFORMANDO DE ELLOS A LA SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

AL REFERIRSE A ESTAS LEYES ESTAMOS HABLANDO DE LA SITUACIÓN PARTICULAR DE NUESTRO PAÍS, DADO QUE EN 1978 SIENDO - PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA EL LIC. JOSÉ LÓPEZ PORTILLO EL - CUAL TENÍA UNA FILOSOFÍA MUY HUMANA Y DEFINIDA ACERCA DE -

LOS TRABAJADORES Y LA NECESIDAD DE CAPACITACIÓN QUE REQUIEREN PARA SER MEJORES EN TODOS LOS SENTIDOS, ESTABLECE LA CAPACITACIÓN DEL TRABAJADOR COMO UN DERECHO DE ÉSTE.

DE ACUERDO CON SU FILOSOFÍA HA DICHO "QUE EL VALOR FUNDAMENTAL DEL HOMBRE ES SU TRABAJO Y ES OBLIGACIÓN SUSTANCIAL DEFENDERLO COMO DERECHO. POR ELLO, LA SOCIEDAD DEBE ORGANIZARSE PARA GARANTIZAR QUE TODA LA CAPACIDAD TENGA TRABAJO Y TODA LA FUERZA DE TRABAJO TENGA CAPACITACIÓN; POR LO ANTERIOR LA LEGISLACIÓN LA HACE OBLIGATORIA. EL ESTADO CUENTA CON LOS ORGANISMOS Y SISTEMAS DE OPERACIÓN NECESARIOS POR LO CUAL EL PAÍS EXIGE AHORA, QUE LOS FACTORES DE PRODUCCIÓN LLEVEN A CABO UN ESPECIAL ESFUERZO Y CON BASE EN LA LEY REALICEN UN BASTO PROGRAMA DE ADIESTRAMIENTO A LOS TRABAJADORES. LAS ORGANIZACIONES OBRERAS Y EL SECTOR EMPRESARIAL DEBEN CONCERTAR SUS ACCIONES EN COORDINACIÓN CON LAS AUTORIDADES PÚBLICAS, SERÍA ABSURDO QUE LA INCAPACIDAD DE NUESTRA MANO DE OBRA SE CONVIRTIERA EN LIMITANTE DE NUESTRO CRECIMIENTO." (1)

TAMBIÉN AFIRMA QUE LA CAPACITACIÓN ES EL PRIMER IMPERATIVO DE LA JUSTICIA; SI NO HAY CAPACITACIÓN NO SE MEJORA LA FUERZA DE TRABAJO, LA ÚNICA INSTANCIA DIGNA QUE TIENE EL HOMBRE PARA RESOLVER SUS PROBLEMAS, SE MINIMIZA Y ES INSUFICIENTE.

QUE SI QUEREMOS QUE NUESTROS HOMBRES APROVECHEN LAS OPORTUNIDADES QUE NUESTRO SISTEMA LES ESTÁ DANDO NECESARIAMENTE TENEMOS QUE CAPACITARLOS.

LA CAPACITACIÓN, LA EDUCACIÓN, LA ASISTENCIA Y LA ASESORÍA SON IMPERATIVOS DE CRECIMIENTO, COMO IMPERATIVO DE CRECIMIENTO ES HACER PLENA JUSTICIA. HA REITERADO QUE ES CONVENIENTE EN ESTOS MOMENTOS INSISTIR QUE EN NUESTRO PAÍS, SE

(1) CFR. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO.

DEBE HACER JUSTICIA, Y QUE ES UNA CONDICIÓN PARA QUE ÉSTE SALGA ADELANTE. NO ES POSIBLE TRATAR IGUAL A LOS DESIGUALES, PARA QUE NO TENGAN SÓLO LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, SINO LA SEGURIDAD DE QUE LAS VAN A OBTENER Y, ESTA SEGURIDAD ES LA ESCENCIA DE LA DEMOCRACIA, Y ÉSTA SE DA SOLO -- POR LA VÍA DE LA CAPACITACIÓN; CAPACITACIÓN, EN EL SENTIDO MÁS AMPLIO DE LA COMPRESIÓN, NO EN EL SENTIDO RESTRINGIDO Y ESPÉCIFICO; SINO EN EL AMPLÍSIMO, AQUEL QUE ENTRAJA LA POSIBILIDAD DE QUE SE ENRIQUEZCA A LA FUERZA DE LA REALIZACIÓN HUMANA CON LAS APORTACIONES DE TODA LA CULTURA, QUE LE PERMITE PREPARARSE MEJOR PARA LUCHAR Y GANAR -- LOS RIESGOS DE LA VIDA. EN ESE SENTIDO, LA CAPACITACIÓN-- EN SU EXPRESIÓN MÁS AMPLIA-- ES LA ESCENCIA MISMA DEL ESFUERZO DE JUSTICIA QUE DE OTRA SUERTE, NO SE CUMPLE; SE -- QUEDA EN MERA FÓRMULA, PELIGROSAMENTE VACÍA, SI NO TIENE-- PROYECCIÓN Y SENTIDO.

1.1.1. QUE SON LOS RECURSOS HUMANOS

EN RELACIÓN A LOS RECURSOS HUMANOS, EL DR. FERNANDO ARIAS - GALICIA,⁽²⁾ DICE QUE NO SOLO EL ESFUERZO O LA ACTIVIDAD HUMANA QUEDAN COMPRENDIDOS EN ESTE GRUPO, SINO TAMBIÉN OTROS FACTORES QUE DAN DIVERSAS MODALIDADES A ESA ACTIVIDAD COMO SON: CONOCIMIENTOS, EXPERIENCIAS, MOTIVACIÓN INTERESES VOCACIONALES, ACTITUDES Y APTITUDES, HABILIDADES, POTENCIALIDADES, SALUD, ETC. ASIMISMO AFIRMA QUE LOS RECURSOS HUMANOS SON MUY IMPORTANTES YA QUE PUEDEN MEJORAR Y PERFECCIONAR EL EMPLEO Y EL DISEÑO DE LOS RECURSOS MATERIALES Y TÉCNICOS.

CONSIDERA QUE LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS RECURSOS HUMANOS NO PUEDEN SER PROPIEDAD DE LA ORGANIZACIÓN YA QUE ESTAS -- SON PATRIMONIO PERSONAL, Y ESTO IMPLICA UNA DISPOSICIÓN VOLUNTARIA DE LA EMPRESA, AHORA BIEN, LA ORGANIZACIÓN VA A CONTAR CON EL MEJOR ESFUERZO DE SUS MIEMBROS SI SUS OBJETIVOS SON VALIOSOS Y CONCUERDAN CON LOS OBJETIVOS PERSONALES, LOS INDIVIDUOS PONDRÁN A DISPOSICIÓN DE LA ORGANIZACIÓN -- LOS RECURSOS HUMANOS QUE POSEEN Y SU MÁXIMO ESFUERZO. POR LO TANTO, APARTE DE UN CONTRATO LEGAL DE TRABAJO EXISTIRÁ TAMBIÉN UN CONTRATO PSICOLÓGICO CUYA EXISTENCIA ESTÁ CONDICIONADA A LO QUE SE MENCIONÓ RESPECTO AL ESFUERZO QUE HACEN LAS PERSONAS EN LA ORGANIZACIÓN.

MANIFIESTA ADEMÁS QUE LAS EXPERIENCIAS, LOS CONOCIMIENTOS, LAS HABILIDADES ETC., SON INTANGIBLES, SE PERCIBEN SOLAMENTE A TRAVÉS DEL COMPORTAMIENTO DE LAS PERSONAS EN LAS ORGANIZACIONES. LOS MIEMBROS DE ELLAS PRESTAN UN SERVICIO A CAMBIO DE UNA REMUNERACIÓN ECONÓMICA Y AFECTIVA, LA INTENSIDAD DE TAL SERVICIO DEPENDE GENERALMENTE DE LO APUNTADO-

(2) FERNANDO ARIAS GALICIA.- ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.- MÉXICO, D. F. EDITORIAL TRILLAS, 1973. P. P. 24.

EN EL INCISO ANTERIOR. ÉSTA INTANGIBILIDAD HA CAUSADO SERIOS TRANSTORNOS, GENERALMENTE SE PIENSA QUE LOS RECURSOS HUMANOS NO CUESTAN NADA Y QUE NO TIENEN CONNOTACIÓN ECONÓMICA ALGUNA; POR LO TANTO, HAN SIDO LOS QUE MENOS ATENCIÓN Y DEDICACIÓN HAN RECIBIDO EN COMPARACIÓN A LOS OTROS TIPOS DE RECURSOS; SIN EMBARGO, LA SITUACIÓN EMPIEZA A CAMBIAR. - ASÍ, LOS ECONOMISTAS HABLAN YA DE "CAPITAL HUMANO" Y ALGUNOS CONTADORES EMPIEZAN A REALIZAR ESFUERZOS A FIN DE QUE SUS ESTADOS FINANCIEROS, QUE TRADICIONALMENTE SE OCUPAN DE LOS RECURSOS MATERIALES, REFLEJEN TAMBIÉN LAS INVERSIONES DE LOS COSTOS EN LOS RECURSOS HUMANOS.

EL TOTAL DEL CAPITAL HUMANO DE UN PAÍS O DE UNA ORGANIZACIÓN EN UN MOMENTO DADO PUEDE SER INCREMENTADO.

BÁSICAMENTE EXISTEN DOS FÓRMULAS PARA TAL FIN; DESCUBRIMIENTO Y MEJORAMIENTO. EN EL PRIMER CASO SE TRATA DE PONER EN MANIFIESTO AQUELLAS HABILIDADES E INTERESES DESCONOCIDOS O POCO CONOCIDOS POR LAS PERSONAS, PARA ELLO UN AUXILIAR VALIOSO SON LOS TESTS PSICOLÓGICOS Y LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL. EN LA SEGUNDA SITUACIÓN SE TRATA DE PROPORCIONAR MAYORES CONOCIMIENTOS, EXPERIENCIAS Y NUEVAS IDEAS, ETC., A TRAVÉS DE LA EDUCACIÓN, LA CAPACITACIÓN Y EL DESARROLLO, - DESAFORTUNADAMENTE LOS RECURSOS HUMANOS PUEDEN SER DISMINUIDOS POR LAS ENFERMEDADES, LOS ACCIDENTES Y LA MALA ALIMENTACIÓN.

ADEMÁS LOS RECURSOS HUMANOS SON ESCASOS; NO TODO EL MUNDO POSEE LAS MISMAS HABILIDADES, CONOCIMIENTOS, POR EJEMPLO - NO CUALQUIER PERSONA ES BUEN CANTANTE, UN BUEN ADMINISTRADOR O UN BUEN MATEMÁTICO; EL CONJUNTO DE CARACTERÍSTICAS - QUE HACE DESTACAR A LAS PERSONAS EN ESAS ACTIVIDADES SÓLO ES POSIEDO POR EL NÚMERO INTERIOR DEL TOTAL.

EN ESTE SENTIDO SE DICE QUE LOS RECURSOS HUMANOS SON ESCASOS, ENTONCES HAY PERSONAS U ORGANIZACIONES DISPUESTOS A CAMBIAR DINERO U OTROS BIENES POR EL SERVICIO DE OTROS, -- SURGIENDO ASÍ LOS MERCADOS DE TRABAJO.

PODEMOS DARNOS CUENTA QUE EN UN MODO DE PRODUCCIÓN ENTEN-- DIENDO POR ÉSTE TODO UN SISTEMA COMPLEJO EN EL QUE LAS PERSONAS INTERACCIONAN CON OBJETIVOS DE SUBSISTIR Y HACERLO -- DE UNA MANERA ORGANIZADA; ES SUMAMENTE IMPORTANTE LA IDEOLOGÍA QUE SOBRE LAS PERSONAS SE TENGA; LOS DOS PUNTOS ANTERIORES EXPUESTOS NOS DAN UNA PANORÁMICA SOBRE LOS CONCEP-- TOS QUE IMPERAN Y QUE SON LOS QUE PERMITEN UN AVANCE HACIA UNA SOCIEDAD MÁS HUMANA Y MÁS JUSTA POR CONSIGUIENTE.

ALGUNAS OTRAS CONSIDERACIONES QUE HACE EL DR. FERNANDO ARIAS GALICIA:

HASTA HACE POCOS AÑOS SE CONSIDERABA QUE EL DESARROLLO ECONÓMICO PODÍA SER ALENTADO SIMPLE Y SENCILLAMENTE LLEVANDO-- BIENES DE CAPITAL A UN PAÍS; SIN EMBARGO, EL CAPITAL POR -- SÍ SOLO NO IMPLICA FORZOSAMENTE QUE EXISTA DESARROLLO ECONÓMICO; ES NECESARIO QUE LAS PERSONAS SEPAN CÓMO APROVECHAR ADECUADAMENTE LOS RECURSOS NATURALES Y QUE CONOZCAN LA TEC-- NOLOGÍA SUFICIENTE PARA QUE LOS BIENES DE CAPITAL, ES DE-- CIR, MAQUINARIAS, INSTALACIONES ETC., PUEDAN SER PUESTOS A TRABAJAR DE MANERA EFICIENTE.

EN ESTE PÁRRAFO ENUNCIADO, EL DR. ARIAS NOS INTRODUCE A LA NECESIDAD DE QUE LAS PERSONAS CONOZCAN, QUE ESTÉN PREPARADAS PARA LA TECNOLOGÍA, EL CAMBIO Y SEPAN APROVECHAR LOS -- RECURSOS EN BUSCA DE UNA MAYOR EFICIENCIA.

1.2. ¿ QUE ES LA CAPACITACION, ADIESTRAMIENTO Y DESARROLLO?

HEMOS HABLADO YA DE ALGUNOS CONCEPTOS SOBRE LA CAPACITACIÓN, SIN EMBARGO NO HEMOS DELIMITADO EXACTAMENTE QUE ES, PARA HACERLO ENUNCIAREMOS UNA SERIE DE DEFINICIONES QUE SOBRE ELLA HAY, ADEMÁS AGREGAREMOS DOS CONCEPTOS MÁS QUE EN LA ACTUALIDAD VAN RELACIONADOS A ELLA, EL ADIESTRAMIENTO Y EL DESARROLLO.

SEGÚN LA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO (UCECA)⁽³⁾ HACIENDO REFERENCIA A LA CAPACITACIÓN - DEFINE: ES DESARROLLAR LAS APTITUDES DEL TRABAJADOR CON EL PROPÓSITO DE PREPARARLO PARA QUE DESEMPEÑE EFICIENTEMENTE UN PUESTO EN EL TRABAJO.

ALFONSO SILICEO⁽⁴⁾, ESCRITOR EN MATERIA DE CAPACITACIÓN, SE REFIERE A ELLA DE LA SIGUIENTE MANERA: ACTIVIDAD PLANEADA Y BASADA EN NECESIDADES REALES DE UNA EMPRESA Y ORIENTADAS HACIA UN CAMBIO EN LOS CONOCIMIENTOS HABILIDADES Y ACTITUDES - DEL TRABAJADOR.

EL DR. ARIAS GALICIA HA MENCIONADO CON ANTERIORIDAD COMO INVESTIGADOR UNIVERSITARIO Y AUTOR DE VARIOS LIBROS EN MATERIA DE RECURSOS HUMANOS CONCEPTÚA A LA CAPACITACIÓN COMO LA ADQUISICIÓN DE CONOCIMIENTOS, PRINCIPALMENTE DE CARÁCTER CIENTÍFICO, TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO.

NOSOTROS AGREGAMOS UN CONCEPTO MÁS: LA ENTENDEMOS COMO EL PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE PARA MEJORAR LAS ACTITUDES Y LAS APTITUDES DEL TRABAJADOR, ENCAUZADO A UN INCREMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD DE LA ORGANIZACIÓN.

(3) UCECA. LOS QUÉ Y POR QUÉS DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES. ED. SRÍA. DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. S/D. P.P. 5 MÉXICO.

(4) ALFONSO SILICEO.- CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL. ED. LIMUSA, 1981.PP.13.- MÉXICO.

MEDIANTE LA CAPACITACIÓN EL HOMBRE PUEDE OBTENER:

- A) ECONÓMICAMENTE ELEVARÁ SU NIVEL DE VIDA Y PRODUCTIVIDAD**
- B) SOCIALMENTE PUEDE OBTENER UN MEJOR PUESTO Y AUMENTAR SU PRESTIGIO SOCIAL.**

HABLANCO CONCRETAMENTE DE LA CAPACITACIÓN EN LA EMPRESA, - DEBEMOS DEJAR SEÑALADO, QUE ÉSTA DEBE DARSE EN LA MEDIDA Y DÓISIS NECESARIA AL EMPLEADO, AL FUNCIONARIO, AL EJECUTIVO, OTORGÁNDOLES UNA VISIÓN UNIVERSAL BÁSICA Y DESDE LUEGO --- ORIENTAR LOS PROGRAMAS HACIENDO HINCAPIÉ EN LOS PUNTOS ESPECÍFICOS Y NECESARIOS PARA DESEMPEÑAR BIEN SUS FUNCIONES.

PARA QUE LA CAPACITACIÓN RESULTE EFICIENTE Y PROVECHOSA EN LA ORGANIZACIÓN REQUIERE DE UN PROCESO QUE LA HAGA ÚTIL Y-SISTEMÁTICA, A CONTINUACIÓN ENUMERAREMOS LAS ETAPAS QUE SE DEBEN SEGUIR:

- 1. REALIZAR UNA INVESTIGACIÓN PARA DETERMINAR LAS NECESIDADES REALES QUE EXISTAN Y QUE DEBAN SATISFACERSE A UN CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO.**
- 2. FIJAR LOS OBJETIVOS QUE SE DEBAN LOGRAR.**
- 3. DEFINIR QUE CONTENIDOS DE EDUCACIÓN SON NECESARIOS, ES DECIR QUE TEMAS, QUE MATERIAS Y ÁREAS DEBEN SER CUBIERTAS EN LOS CURSOS.**
- 4. ESTABLECER LA FORMA Y MÉTODO DE INSTRUCCIÓN PARA - EL CURSO.**
- 5. UNA VEZ DETERMINADO EL CONTENIDO Y LA FORMA Y REALIZADO EL CURSO, SE DEBERÁ EVALUAR.**

6. VERIFICAR EL SEGUIMIENTO O CONTINUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN.

AHORA BIEN, OTRO CONCEPTO QUE VA MUY LIGADO A LA CAPACITACIÓN Y QUE DENTRO DE ELLA DIVIDE POR SUS CARACTERÍSTICAS -- OTRO TIPO DE APRENDIZAJE, ES EL ADIESTRAMIENTO Y ES SOBRE -- EL CUAL NOS REFERIREMOS:

LA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, LA CAPACITACIÓN Y EL -- ADIESTRAMIENTO (UCECA) (5) LO DEFINE COMO UNA ACCIÓN DESTINADA A DESARROOLAR LAS HABILIDADES Y DESTREZAS DEL TRABAJADOR CON EL PROPÓSITO DE INCREMENTAR LA EFICIENCIA EN NUESTRO PUESTO DE TRABAJO.

EL SR. ALFONSO SILICEO (6) AUTOR DE LIBROS EN LA MATERIA -- NOS DICE QUE SE ENTIENDE COMO LA HABILIDAD O DESTREZA ADQUIRIDA POR REGLA GENERAL EN EL TRABAJO PREPONDERANTEMENTE FÍSICO.

(5) UCECA. - LOS QUÉ Y POR QUÉS DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES. ED. SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. - S/D PP.5. - MÉXICO.

(6) ALFONSO SILICEO. - CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL. ED. LIMUSA. 1981. - MÉXICO.

EL DR. ARIAS GALICIA (7) SE REFIERE AL ADIESTRAMIENTO COMO LA DESTREZA ES UNA HABILIDAD ADQUIRIDA CASI SIEMPRE MEDIANTE UNA PRÁCTICA MÁS O MENOS PROLONGADA DE TRABAJOS DE CARÁCTER MUSCULAR O MOTRIZ.

ASÍ PUES, PODEMOS ANALIZAR QUE MIENTRAS LA CAPACITACIÓN VA UN TANTO CUANTO MÁS DIRIGIDA A LA CAPACIDAD MENTAL DEL INDIVIDUO, EL ADIESTRAMIENTO VA DIRIGIDO HACIA ASPECTOS DE TIPO MANUAL, AÚNQUE DEBEMOS ACLARAR QUE EL TÉRMINO CAPACITACIÓN TAMBIÉN ENGLOBA DE MANERA GENÉRICA A AMBAS.

BLEICKEM VON BLEICK (8) ELABORADOR DE UN MANUAL SOBRE ADIESTRAMIENTO, SE REFIERE A ÉL DE UNA MANERA MÁS PROFUNDA Y --

(7) FERNANDO ARIAS GALICIA.- ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS-- HUMANOS.- EDITORIAL TRILLAS.- MÉXICO 1973.

(9) BLEICKEM VON BLEICK.- MANUAL PARA EL ADIESTRAMIENTO -- DEL PERSONAL. EDITORIAL HERRERO.- MÉXICO 1960, PP.30.

NOS DICE QUE ES UN MÉTODO Y UN MEDIO DE COMUNICACIÓN, POR MEDIO DE ÉL COMUNICAMOS HABILIDADES, SISTEMAS, IDEAS, INFORMACIÓN, OBJETIVOS Y POR ÚLTIMO ACTITUDES.

ES UN PROCESO CONTÍNUO DE COMUNICACIÓN ENTRE PATRONES Y EMPLEADOS QUE NECESARIAMENTE IMPREGNA TODAS LAS RAMAS DE LA EMPRESA, SE DEBE DE IGUAL MANERA PRESTAR GRAN ATENCIÓN A LOS INTERESES DE LOS REPRESENTANTES DE LA EMPRESA Y DE LOS INTERESES DE LOS EMPLEADOS.

PARA LLEVAR A CABO EL ADIESTRAMIENTO ES NECESARIO TENER UNA VISIÓN CLARA DE SU POSIBLE DESARROLLO ALGUNAS CONSIDERACIONES AL RESPECTO SERÍAN UN INVENTARIO DIGNO DE CONFIANZA DE LAS HABILIDADES EFECTIVAS Y CONOCIMIENTOS PRÁCTICOS DEL PERSONAL DE TRABAJO, LAS HABILIDADES POTENCIALES QUE ESTÉN DESARROLLADAS EN LA ACTUALIDAD Y QUE PUEDEN SER DESENVUELTAS, LAS HABILIDADES QUE PUEDEN SER CREADAS, LAS REACCIONES PROBABLES DE LOS EMPLEADOS FRENTE A DISTINTOS TIPOS DE PREPARACIÓN DEDUCIDAS DE UN EXAMEN DE OPINIÓN HECHOS ENTRE ÉSTOS O MEDIANTE UNA EXPLORACIÓN DE ACTITUDES.

AHORA BIEN TODO EVOLUCIONA Y LAS CONCEPCIONES QUE SOBRE EL HOMBRE SE TENGA NO SON LA EXCEPCIÓN, DE ESTE MODO TENEMOS UN TERCER CONCEPTO LIGADO A LA CAPACITACIÓN Y QUE RECIBE EL NOMBRE DE "DESARROLLO", HOY, EN DÍA SE TIENE UNA VISIÓN MUY DIFERENTE, DE LOS RECURSOS HUMANOS DENTRO DE UNA ORGANIZACIÓN, OTORGÁNDOLES CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO Y DESARROLLO DE PERSONAL, CADA UNO DE ÉSTOS EN DIFERENTES NIVELES CON LA FINALIDAD DE LOGRAR LA SUPERACIÓN INDIVIDUAL Y COLECTIVA DEL PERSONAL Y DE ESTA MANERA MEJORAR LA FUERZA DE TRABAJO EN LAS ORGANIZACIONES.

INICIAREMOS POR DEFINIR "DESARROLLO DE PERSONAL" COMO LA -

SUPERACIÓN PROGRESIVA DEL TRABAJADOR A PARTIR DEL MOMENTO EN QUE OCURRA UN PUESTO DETERMINADO. DADO EL CRECIMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES AUMENTAN TAMBIÉN LOS NIVELES, LOGRANDO ASÍ LA PREPARACIÓN Y EL MEJORAMIENTO DE LA EJECUCIÓN - DE UN PUESTO EN PARTICULAR, ENFATIZANDO EL APRENDIZAJE DE LOS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES REQUERIDAS PARA LA EJECUCIÓN SATISFACTORIA DEL DESARROLLO DE PUESTOS EJECUTIVOS - DE ALTO NIVEL.

SURGIENDO LA RESPONSABILIDAD DE ENTRENAR Y DESARROLLAR A LOS RECURSOS HUMANOS QUE EMPLEA Y DIRIGE LA ORGANIZACIÓN. ESTA RESPONSABILIDAD PERSISTE DEBIDO A QUE EL AUTOMEJORAMIENTO ES IMPORTANTE EN TODA ETAPA DE LA CARRERA DE LOS - EMPLEADOS Y EJECUTIVOS, SIENDO ESTO ESCENCIAL PARA ASEGURAR UNA EJECUCIÓN SATISFACTORIA DEL TRABAJO E IGUALMENTE- IMPORTANTE EN SU PREPARACIÓN PARA NUEVOS PUESTOS, TRANSFERENCIAS, PROMOCIONES Y CAMBIOS ORIGINADOS POR NUEVOS EQUIPOS Y TECNOLOGÍAS.

EL ENTRENAMIENTO ES UN MEDIO PARA PREPARAR A LOS EMPLEADOS DE BAJO NIVEL CON OBJETO DE ASCENDERLOS O SIMPLEMENTE DE MEJORAR SUS CAPACIDADES.

A DIFERENCIA DE LOS PROFESIONISTAS DE ALTO NIVEL Y LOS -- EJECUTIVOS ESTOS NECESITAN OPORTUNIDADES CONTÍNUAS PARA - SU AUTOMEJORAMIENTO CON OBJETO DE EVITAR LA OBSOLESCENCIA PERSONAL.

EN LA ACTUALIDAD COMO SE MENCIONÓ ANTERIORMENTE, HA TENIDO UN GRAN CRECIMIENTO Y ES ASÍ COMO LE OTORGAN PRIORIDAD A LAS POLÍTICAS Y PROGRAMAS DE DESARROLLO Y ENFATIZAN LA- IMPORTANCIA DE LAS OPORTUNIDADES DE DESARROLLO COMO UN -- FACTOR EN SU PLANEACIÓN PERSONAL, DEBIDO A LA APLICACIÓN Y UTILIZACIÓN EFECTIVA DE TODOS LOS RECURSOS HUMANOS.

1.3. MARCO JURIDICO DE LA CAPACITACION

EL GOBIERNO FEDERAL A TRAVÉS DE LAS ENTIDADES LEGISLATIVAS HAN INTERPRETADO LA DEMANDA DE LOS TRABAJADORES PARA QUE - LA CAPACITACIÓN NO SEA SÓLO UNA INTENCIÓN DE LOS PATRONES- SINO QUE SE CONVIERTA EN UN DERECHO MÁS DEL TRABAJADOR. - CON ESTA PRETENSIÓN Y APOYÁNDOSE EN QUE EL TRABAJO ES UN - DERECHO Y UN DEBER SOCIAL, QUE EXIGE RESPETO PARA LA LIBER TAD Y LA DIGNIDAD DE QUIEN LO PRESTA, SE ELABORARON DIFE-- RENTES PROYECTOS DE REFORMAS DE LEY PARA OTORGAR A LA CAPA CITACIÓN UN CARÁCTER OBLIGATORIO, LOGRANDO CON ELLO, ADEMÁS DE LA SUPERACIÓN PERSONAL DEL TRABAJADOR UN INCREMENTO DI-- NÁMICO DE LA PRODUCTIVIDAD DE LAS EMPRESAS, UN CRECIMIENTO DE LAS MISMAS Y UN AUMENTO DE LAS FUENTES DE TRABAJO DEL - PAÍS.

ANALIZADOS LOS PROYECTOS POR DIFERENTES ORGANISMOS SINDICA LES Y PATRONALES Y PRESENTADOS ANTE LAS CÁMARAS POR EL EJE CUTIVO FEDERAL FUERON DEPURADOS Y APROBADOS EN LOS PRIME-- ROS MESES DE 1978 E IMPLANTADOS EL PRIMERO DE MAYO DEL MIS MO AÑO CON LOS ENFOQUES SIGUIENTES: (9)

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.-
ART. 123 APARTADO "A" FRACCION XIII.

LAS EMPRESAS, CUALQUIERA QUE SEA SU ACTIVIDAD, ESTARÁN OBLI GADAS A PROPORCIONAR A SUS TRABAJADORES CAPACITACIÓN O --- ADIESTRAMIENTO PARA EL TRABAJO. LA LEY REGLAMENTARIA DE-- TERMINARÁ LOS SISTEMAS, MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS CONFORME- A LOS CUALES LOS PATRONES DEBERÁN CUMPLIR CON DICHA OBLIGA CIÓN.

(9) CFR. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.-
ED. S.E.P. MÉXICO 1982.- ART. 123 APARTADO "A" FRAC.XIII.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO(10)**ARTICULO 3**

ASIMISMO ES DE INTERÉS SOCIAL PROMOVER Y VIGILAR LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES.

ART. 132 FRACCION XV LFT.

PROPORCIONAR CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO A SUS TRABAJADORES, EN LOS TÉRMINOS QUE MARCA EL CAPÍTULO III BIS DE ESTE TÍTULO.

CAPÍTULO III Bis.

DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES.

ART. 153-A

TODO TRABAJADOR TIENE DERECHO A QUE SU PATRÓN LE PROPORCIONE CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO EN SU TRABAJO QUE LE PERMITA ELEVAR SU NIVEL DE VIDA Y PRODUCTIVIDAD CONFORME A LOS PLANES Y PROGRAMAS FORMULADOS DE COMÚN ACUERDO, POR EL PATRÓN Y EL SINDICATO O SUS TRABAJADORES Y APROBADOS POR LA SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

ART. 153-B

PARA DAR CUMPLIMIENTO A LA OBLIGACIÓN QUE CONFORME AL ARTÍCULO ANTERIOR LES CORRESPONDE, LOS PATRONES PODRÁN CONVENIR CON LOS TRABAJADORES EN QUE LA CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO SE PROPORCIONE A ÉSTOS DENTRO DE LA MISMA EMPRESA O FUERA DE ELLA POR CONDUCTO PERSONAL PROPIO, INSTRUCTORES ESPE-

(10) CFR. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- EDITORIAL SRÍA. DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. MÉXICO 1983.- ARTÍCULO 3o, ARTÍCULO 132, ARTÍCULO 153 Y ARTÍCULO 159.

CIALMENTE CONTRATADOS, INSTITUCIONES, EMPRESAS U ORGANISMOS ESPECIALIZADOS O BIEN MEDIANTE ADHESIÓN A LOS SISTEMAS GENERALES QUE SE ESTABLEZCAN Y QUE SE REGISTREN EN LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. EN CASO DE -- TAL ADHESIÓN QUEDARÁ A CARGO DE LOS PATRONES CUBRIR LAS -- CUOTAS RESPECTIVAS.

ART. 153-C

LAS INSTITUCIONES O ESCUELAS QUE DESEEN IMPARTIR CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO ASÍ COMO SU PERSONAL DOCENTE DEBERÁN ESTAR AUTORIZADAS Y REGISTRADAS EN LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

ART. 153-D

LOS CURSOS Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES PODRÁN FORMULARSE RESPECTO A CADA ESTABLECIMIENTO, UNA EMPRESA, VARIAS DE ELLAS O RESPECTO A UNA RAMA INDUSTRIAL O ACTIVIDAD DETERMINADA.

ART. 153-E

LA CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO A QUE SE REFIERE EL ART. 153 A DEBERÁ IMPARTIRSE A LOS TRABAJADORES DURANTE LAS HORAS DE SU JORNADA DE TRABAJO, SALVO QUE ATENDIENDO A LA NATURALEZA DE LOS SERVICIOS, PATRÓN Y TRABAJADOR CONVENGAN QUE PODRÁ IMPARTIRSE DE OTRA MANERA; ASÍ COMO EN EL CASO EN QUE EL TRABAJADOR DESEE CAPACITARSE, EN UNA ACTIVIDAD DISTINTA A LA OCUPACIÓN QUE DESEMPEÑA, EN CUYO SUPUESTO, LA CAPACITACIÓN SE REALIZARÁ FUERA DE LA JORNADA DE TRABAJO.

ART. 153-F

LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO DEBERÁN TENER POR OBJETO:

- I.- ACTUALIZAR Y PERFECCIONAR LOS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES DEL TRABAJADOR EN SU ACTIVIDAD, ASÍ COMO PROPORCIONARLE INFORMACIÓN SOBRE LA APLICACIÓN DE NUEVA TECNOLOGÍA EN ELLA.**
- II.- PREPARAR AL TRABAJADOR PARA OCUPAR UNA VACANTE O PUESTO DE NUEVA CREACIÓN.**
- III.- PREVENIR RIESGOS DE TRABAJO.**
- IV.- INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD Y:**
- V.- EN GENERAL MEJORAR LAS APTITUDES DEL TRABAJADOR,**

ART. 153-G

DURANTE EL TIEMPO QUE UN TRABAJADOR DE NUEVO INGRESO QUE REQUIERA CAPACITACIÓN INICIAL PARA EL EMPLEO QUE VA A DESEMPEÑAR, RECIBA ESTA PRESTARÁ SUS SERVICIOS CONFORME A LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO QUE RIJAN EN LA EMPRESA O A LO QUE SE ESTIPULE RESPECTO A ELLA EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

ART. 153-H

LOS TRABAJADORES A QUIENES SE IMPARTA CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO ESTÁN OBLIGADOS A:

- I.- ASISTIR PUNTUALMENTE A LOS CURSOS, SESIONES DE GRUPO-**

Y DEMÁS ACTIVIDADES QUE FORMEN PARTE DEL PROCESO DE -
CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO.

II.- ATENDER LAS INDICACIONES DE LAS PERSONAS QUE IMPARTEN
LA CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO CON LOS PROGRAMAS --
RESPECTIVOS Y:

III.- PRESENTAR LOS EXÁMENES DE VALUACIÓN DE CONOCIMIENTO Y
APTITUDES QUE SEAN REQUERIDOS.

ART. 153-I

EN CADA EMPRESA SE CONSTRUIRÁN COMISIONES MIXTAS DE CAPACI-
TACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, INTEGRADAS POR IGUAL NÚMERO DE RE-
PRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DEL PATRÓN, LAS CUALES -
VIGILARÁN LA INSTRUMENTACIÓN Y OPERACIÓN DEL SISTEMA Y DE -
LOS PROCEDIMIENTOS QUE SE IMPLANTARÁN PARA MEJORAR LA CAPA-
CITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES, Y SUGERI-
RÁN LAS MEDIDAS A PERFECCIONARLO, TODO ESTO CONFORME A LAS-
NECESIDADES DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA.

ART. 153-J

LAS AUTORIDADES LABORALES CUIDARÁN QUE LAS COMISIONES MIX-
TAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO SE INTEGREN Y FUNCIO--
NEN OPORTUNAMENTE Y NORMALMENTE, VIGILANDO EL CUMPLIMIENTO-
DE LA OBLIGACIÓN PATRONAL DE CAPACITAR Y ADIESTRAR A LOS --
TRABAJADORES.

ART. 153-K

LA SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL PODRÁ CONVOCAR-
A LOS PATRONES, SINDICATOS Y TRABAJADORES LIBRES QUE SE FOR

MEN PARTE DE LAS MISMAS RAMAS INDUSTRIALES O ACTIVIDADES, PARA CONSTRUIR COMITÉS NACIONALES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE TALES RAMAS INDUSTRIALES O ACTIVIDADES Y LOS CUALES TENDRÁN EL CARÁCTER DE ÓRGANOS AUXILIARES DE LA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO A QUE SE REFIERE NUESTRA LEY.

ESTOS COMITÉS TENDRÁN FACULTADES PARA:

- I.- PARTICIPAR EN LA DETERMINACIÓN DE REQUERIMIENTOS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LAS RAMAS A ACTIVIDADES RESPECTIVAS;**
- II.- COLABORAR EN LA ELABORACIÓN DEL CATÁLOGO NACIONAL DE OCUPACIONES Y EN LA DE ESTUDIOS SOBRE LAS CARACTERÍSTICAS DE LA MAQUINARIA Y EQUIPO EN EXISTENCIA Y USO EN LAS RAMAS O ACTIVIDADES CORRESPONDIENTES.**
- III.- PROPONER SISTEMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO PARA Y EN EL TRABAJO EN RELACIÓN CON LAS RAMAS INDUSTRIALES O ACTIVIDADES CORRESPONDIENTES.**
- IV.- FORMULAR RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.**
- V.- EVALUAR LOS EFECTOS DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN LA PRODUCTIVIDAD DENTRO DE LAS RAMAS INDUSTRIALES O ACTIVIDADES ESPECÍFICAS DE QUE SE TRATE; Y**
- VI.- GESTIONAR ANTE LA AUTORIDAD LABORAL, EL REGISTRO DE LAS CONSTANCIAS RELATIVAS A CONOCIMIENTOS O HABILIDADES DE LOS TRABAJADORES QUE HAYAN SATISFECHO LOS RE-**

QUISITOS LEGALES EXIGIDOS PARA TAL EFECTO.

ART. 153-L

LA SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL FIJARÁ LAS BASES PARA DETERMINAR LA FORMA DE DESIGNACIÓN DE LOS MIEMBROS DE LOS COMITÉS NACIONALES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, ASÍ COMO LAS RELATIVAS A SU ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO.

ART. 153-M

EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DEBERÁN DE INCLUIRSE CLÁUSULAS A LA OBLIGACIÓN PATRONAL DE PROPORCIONAR CAPACITACIÓN Y -- ADIESTRAMIENTO A LOS TRABAJADORES CONFORME A PLANES Y PROGRAMAS QUE SATISFAGAN LOS REQUISITOS DE ESTE CAPÍTULO.

ADEMÁS PODRÁ CONSIGNARSE EN LOS PROPIOS CONTRATOS EL PROCEDIMIENTO CONFORME AL CUAL EL PATRÓN CAPACITARÁ O ADIESTRARÁ A QUIENES PRETENDAN INGRESAR A LABORAR A LA EMPRESA, TOMANDO EN CUENTA EN SU CASO, LAS CLÁUSULAS DE ADMISIÓN.

ART. 153-N

DENTRO DE LOS 15 DÍAS SIGUIENTES A LA CELEBRACIÓN REVISIÓN O PRÓRROGA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, LOS PATRONES DEBERÁN PRESENTAR ANTE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, PARA SU APROBACIÓN, LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO QUE HAYA ACORDADO ESTABLECER, O EN SU CASO, LAS MODIFICACIONES QUE SE HAYAN CONVENIDO -- ACERCA DE PLANES Y PROGRAMAS YA IMPLANTADOS CON APROBACIÓN LABORAL.

ART. 153-O

LAS EMPRESAS QUE NO RIJA CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE-

BERÁN SOMETER A LA APROBACIÓN DE LA SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DENTRO DE LOS PRIMEROS 60 DÍAS DE LOS AÑOS IMPARES LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO QUE, DE COMÚN ACUERDO CON LOS TRABAJADORES HAYAN DECIDIDO IMPLANTAR, IGUALMENTE DEBERÁN INFORMAR AL RESPECTO A LA CONSTITUCIÓN Y BASES GENERALES A QUE SE SUJETARÁ EL FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

ART. 153-P

EL REGISTRO DEL QUE TRATA EL ART.153-C SE OTORGARÁ A LAS -- PERSONAS O INSTITUCIONES QUE SATISFAGAN LOS SIGUIENTES REQUISITOS:

- I.- COMPROBAR QUE QUIENES CAPACITARÁN O ADIESTRARÁN A LOS TRABAJADORES, ESTÁN PREPARADOS PROFESIONALMENTE EN LA RAMA INDUSTRIAL O ACTIVIDADES EN QUE IMPARTIRÁN SUS CONOCIMIENTOS.
- II.- ACREDITAR SATISFACTORIAMENTE, A JUICIO DE LA UNIDAD - COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO TENER CONOCIMIENTOS BASTANTES SOBRE LOS PROCEDIMIENTOS TECNOLÓGICOS PROPIOS DE LA RAMA INDUSTRIAL O ACTIVIDAD EN LA QUE PRETENDAN IMPARTIR DICHA CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO Y:
- III.- NO ESTAR LIGADAS CON PERSONAS O INSTITUCIONES QUE PAGO PAGUEN ALGÚN CRÉDITO RELIGIOSO EN LOS TÉRMINOS DE LA PROHIBICIÓN ESTABLECIDA POR LA FRACCIÓN IV DEL ARTÍCULO 3 CONSTITUCIONAL.

EL REGISTRO CONCEDIDO EN LOS TÉRMINOS DE ESTE ARTÍCULO PO--

**DRÁ SER REVOCADO CUANDO SE CONTRAVENGAN LAS DISPOSICIONES-
DE ESTA LEY.**

**EN EL PROCEDIMIENTO DE LA REVOCACIÓN, EL AFECTADO PODRÁ ES-
TABLECER PRUEBAS Y ALEGAR LO QUE A SU DERECHO CONVenga.**

ART. 153-Q

**LOS PLANES Y PROGRAMAS DE QUE TRATAN LOS ARTÍCULOS 153-N Y
153-O DEBERÁN CUMPLIR LOS SIGUIENTES REQUISITOS:**

- I.- REFERIRSE A PERIÓDOS NO MAYORES DE 4 AÑOS.**
- II.- COMPRENDER TODOS LOS PUESTOS Y NIVELES DE LA EMPRESA.**
- III.- PRECISAR LAS ETAPAS DURANTE LAS CUALES SE IMPARTIRÁ-
LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO AL TOTAL DE LOS-
TRABAJADORES DE LA EMPRESA.**
- IV.- SEÑALAR EL PROCESO DE SELECCIÓN, A TRAVÉS DEL CUAL -
SE ESTABLECERÁ EL ORDEN EN QUE SERÁN CAPACITADOS LOS
TRABAJADORES DE UN MISMO PUESTO Y CATEGORÍA.**
- V.- ESPECIFICAR EL NOMBRE Y NÚMERO DE REGISTRO EN LA SE-
CRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE LAS ENTIDA-
DES INSTRUCTORAS; Y**
- VI.- AQUELLOS OTROS QUE ESTABLEZCAN LOS CRITERIOS GENERA-
LES DE LA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO Ó, CAPACITA-
CIÓN Y ADIESTRAMIENTO QUE SE PUBLIQUEN EN EL DIARIO-
OFICIAL DE LA FEDERACIÓN.**

DICHOS PLANES Y PROGRAMAS DEBERÁN SER APLICADOS DE INMEDIA

TO POR LA EMPRESA.

ART. 153-R

DENTRO DE LOS 60 DÍAS HÁBILES QUE SIGAN A LA PRESENTACIÓN - DE TALES PLANES Y PROGRAMAS ANTE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, ÉSTA LOS APROBARÁ Y DISPONDRÁ QUE SE HAGAN LAS MODIFICACIONES QUE ESTIME PERTINENTES; EN LA INTELIGENCIA DE QUE AQUELLOS PROGRAMAS QUE NO HAYAN SIDO OBJETADOS POR LA AUTORIDAD LABORAL DENTRO DEL TÉRMINO CITADO, SE ENTENDERÁN DEFINITIVAMENTE APROBADOS.

ART. 153-S

CUANDO EL PATRÓN NO DÉ CUMPLIMIENTO A LA OBLIGACIÓN DE PRESENTAR ANTE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL -- LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DENTRO DEL PLAZO QUE CORRESPONDEN EN LOS TÉRMINOS DE LOS ARTÍCULOS 153-N Y 153-O, O CUANDO PRESENTADOS DICHS PLANES Y PROGRAMAS NO LLEVE A LA PRÁCTICA, SERÁ SANCIONADO CONFORME A LO DISPUESTO EN LA FRACCIÓN IV DEL ARTÍCULO 878 DE ESTA LEY SIN PERJUICIO DE QUE, EN CUALQUIERA DE LOS DOS CASOS LA PROPIA SECRETARÍA ADOpte LAS MEDIDAS PERTINENTES PARA QUE EL PATRÓN CUMPLA CON LA OBLIGACIÓN DE QUE SE TRATA.

ART. 153-T

LOS TRABAJADORES QUE HAYAN SIDO APROBADOS EN LOS EXÁMENES - DE CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO EN LOS TÉRMINOS DE ESTE CAPÍTULO TENDRÁN DERECHO A QUE LA ENTIDAD INSTRUCTORA LES EXPIDA LAS CONSTANCIAS RESPECTIVAS MISMAS QUE AUTENTICADAS POR LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LA EMPRESA, SE HARÁN DEL CONOCIMIENTO DE LA UNIDAD COORDINA

DORA DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO POR CONDUCTO DEL CORRESPONDIENTE COMITÉ NACIONAL O A FALTA DE ESTE, A -- TRAVÉS DE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO A FIN DE QUE AQUELLAS REGISTRE Y LAS TOME EN CUENTA AL FORMULAR EL PADRÓN DE TRABAJADORES CAPACITADOS QUE CORRESPONDA EN LOS TÉRMINOS -- DEL ARTÍCULO 539.

ART. 153-U

CUANDO IMPLANTANDO UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN, UN TRABAJADOR SE NIEGUE A RECIBIR ÉSTA POR CONSIDERAR QUE TIENE LOS CONOCIMIENTOS NECESARIOS PARA EL DESEMPEÑO DE PUESTO Y DEL INMEDIATO SUPERIOR, DEBERÁ ACREDITAR DOCUMENTALMENTE DICHA CAPACIDAD O PRESENTAR Y APROBAR, ANTE LA ENTIDAD INSTRUCTORA, EL EXAMEN DE SUFICIENCIA QUE SEÑALA LA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO (UCECA)

EN ESTE ÚLTIMO CASO, SE EXTENDERÁ A DICHO TRABAJADOR LA CORRESPONDIENTE CONSTANCIA DE HABILIDADES LABORALES.

ART. 153-V

LA CONSTANCIA DE HABILIDADES LABORALES ES EL DOCUMENTO EXPEDIDO POR EL CAPACITADOR CON EL CUAL EL TRABAJADOR ACREDITARÁ HABER LLEVADO Y APROBADO UN CURSO DE CAPACITACIÓN.

LAS EMPRESAS ESTÁN OBLIGADAS A ENVIAR A LA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO PARA SU REGISTRO Y CONTROL LISTAS DE LAS CONSTANCIAS QUE HAYA EXPEDIDO A SUS TRABAJADORES.

SI EN UNA EMPRESA EXISTEN VARIAS ESPECIALIDADES O NIVELES -- EN RELACIÓN CON EL PUESTO A QUE LA CONSTANCIA SE REFIERA, -

EL TRABAJADOR MEDIANTE EXAMEN QUE PRACTIQUE LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO RESPECTIVA ACREDITARÁ - PARA CUAL DE ELLAS ESTÁ APTO.

ART. 153-W

LOS CERTIFICADOS, DIPLOMAS, TÍTULOS O GRADOS QUE EXPIDA EL ESTADO, EN SUS ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS O LOS PARTICULARES CON RECONOCIMIENTO DE VALIDEZ OFICIAL DE ESTUDIOS A QUIENES HAYAN CONCLUIDO UN TIPO DE EDUCACIÓN CON CARÁCTER TERMINAL, SERÁN INSCRITOS EN LOS REGISTROS DE QUE TRATA EL ART.- 539 FRACCIÓN IV, CUANDO EL PUESTO Y CATEGORÍA CORRESPONDIENTES FIGUREN EN EL CATÁLOGO NACIONAL DE OCUPACIONES O SEAN - SIMILARES A LOS INCLUIDOS EN ÉL.

ART. 153-X

LOS TRABAJADORES Y PATRONES TENDRÁN DERECHO A EJERCITAR ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE LAS ACCIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS QUE DERIVEN DE LA OBLIGACIÓN DE CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO IMPUESTA EN ESTE CAPÍTULO.

ART. 159

LAS VACANTES DEFINITIVAS, LAS PROVISIONALES CON DURACIÓN MAYOR A 30 DÍAS Y LOS PUESTOS DE NUEVA CREACIÓN, SERÁN CUBIERTOS ESCALAFONARIAMENTE POR EL TRABAJADOR DE LA CATEGORÍA INMEDIATA INFERIOR DEL RESPECTIVO OFICIO O PROFESIÓN.

CAPITULO SEGUNDO

PEMEX

- 2.1 ANTECEDENTES HISTORICOS DEL PETROLEO
- 2.2 ANTECEDENTES DEL PETROLEO EN MEXICO
- 2.3 EVOLUCION DE LA INDUSTRIA PETROLERA EN MEXICO
- 2.4 QUE REPRESENTA PEMEX PARA EL PAIS

"... YO SOY YO Y MIS CIRCUNSTANCIAS..." DICE UNA FRASE FAMOSA: ¿ QUE ES PEMEX ?, ¿ CUALES HAN SIDO LAS CIRCUNSTANCIAS QUE LO HAN LLEVADO A SER LA EMPRESA DESCENTRALIZADA - DEL GOBIERNO FEDERAL QUE REPRESENTA LA INDUSTRIA PETROLERA EN MÉXICO ?, ¿ QUÉ IMPORTANCIA TIENE PARA EL PAÍS ?, ÉSTAS Y ALGUNAS OTRAS PREGUNTAS QUE PUDIÉRAMOS HACERNOS PARA TENER UNA IDEA GENERALIZADA SOBRE LOS ANTECEDENTES Y BASES - DE LA INDUSTRIA PETROLERA MEXICANA SON LAS QUE PRETENDE -- CONTESTAR EL PRESENTE CAPÍTULO TITULADO PEMEX.

2.1 ANTECEDENTES HISTORICOS DEL PETROLEO

LA HISTORIA NO REGISTRA LA FECHA EN QUE SE INICIA EL USO - DEL PETRÓLEO, SIN EMBARGO HACE MUCHO QUE ESTO SUCEDE, EN - LA BIBLIA APARECE CITADO CON EL NOMBRE DE BETÓN MINERAL -- COMBUSTIBLE, NOÉ LO UTILIZÓ COMO IMPERMEABILIZANTE PARA -- PROTEGER Y CALEFACTAR SU ARCA; LOS BABILONIOS Y LOS ASIRIOS LO EMPLEABAN PARA ALUMBRADO EN SUSTITUCIÓN DEL ACEITE VEGETAL Y COMO CEMENTO EN CONSTRUCCIONES; LOS ÁRABES Y LOS HEBREOS PARA USOS MEDICINALES; LOS ROMANOS PARA DESTRUIR NAVES ENEMIGAS; LOS EGIPCIOS EN SUS PRÁCTICAS DE EMBALSAMIENTO Y EN LAS PINTURAS DE LOS MUROS DE SUS TUMBAS SE APRECIAN VESTIGIOS DE ÉL.

LOS CHINOS FUERON LOS PRIMEROS EN UTILIZAR EL GAS NATURAL PARA ALUMBRADO, SIRVIÉNDOSE DE TUBOS DE BAMBÚ Y TAMBIÉN COMO ELEMENTO DE GUERRA EN FORMA DE ACEITE HIRVIENDO O GRANADAS DE FUEGO; EL VIAJERO VENECIANO MARCO POLO (1254-1324) HABLA DE SU USO EN GEORGIA, RUSIA EN EL SIGLO XIII... EN EL DISTRITO DE BAKÚ RUSIA, EN EL MAR CASPIO, LOS MANANTIALES DE PETRÓLEO Y GASES COMBUSTIBLES SERVÍAN PARA MANTENER FUEGOS QUE ALGUNOS CONSIDERABAN SAGRADOS, Y QUE ARDIÓ HASTA 1880, EN QUE FUE APAGADO POR ORDEN DEL GOBIERNO RUSO.

LOS INDIOS DE AMÉRICA LO USABAN PARA IMPERMEABILIZAR SUS CANOS, ANTES DE QUE EL HOMBRE BLANCO LLEGARA A SU CONTINENTE. AMADO ARGAND, FÍSICO MATEMÁTICO Y QUÍMICO ITALIANO -- (1755-1803) INVENTÓ EN EL AÑO 1784 UNA LÁMPARA DE CORRIENTE DE AIRE CON MECHA HUECA Y REDONDA, PROTEGIDA POR UN CUBO CILÍNDRICO DE VIDRIO QUE REDUCÍA CONSIDERABLEMENTE LOS INCONVENIENTES DEL HUMO, MÁS TARDE EL FARMACÉUTICO FRANCÉS ANTONIE QUINQUET, EMPLEADO AL SERVICIO DE ARGAND, FÍSICO MATEMÁTICO, QUIÉN HIZO ALGUNAS MODIFICACIONES A LA LÁMPARA Y LE PUSO SU NOMBRE.

CON EL DESCUBRIMIENTO DE LA LÁMPARA SE INTRODUJO UN NUEVO -
USO AL PETRÓLEO, QUE PRONTO COMENZÓ A GENERALIZARSE A FINES
DEL SIGLO XVIII.

EN LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA SE ESTUDIÓ LA FORMA DE OB-
TENER DEL PETRÓLEO, LÍQUIDOS ADECUADOS PARA ARDER EN LA LÁM-
PARA DE ALUMBRADO QUE NO TUVIERAN LOS INCONVENIENTES ANTES-
CITADOS.

SAMUEL M. KIER, CONVENCIDO DEL VALOR DEL PETRÓLEO COMO MEDI-
CINAS, ABRIÓ UN ESTABLECIMIENTO EN PITTSBURG EN EL AÑO DE -
1847 DONDE VENDÍA PETRÓLEO EMBOTELLADO CON EL NOMBRE DE ---
"CARBÓN OIL" BAJO EL SEÑUELO DE QUE CURABA TODOS LOS PADECI-
MIENTOS, DESPUÉS DE CONSULTAR CON QUÍMICOS, KIER DECIDIÓ --
CONSTRUIR UN ALAMBIQUE PARA DESTILAR EL PRIMER BARRIL DE PE-
TRÓLEO EN 1850 CONVIRTIÉNDOSE EN EL PRECURSOR DE LA REFINA-
CIÓN EN AMÉRICA.

EN 1855, EL PROFESOR BENJAMÍN SILLIMAN JR. QUÍMICO ESTADOU-
NIDENSE DE YALE COLLEGE, CONCLUYÓ SU ESTUDIO SOBRE LA REFI-
NACIÓN DEL PETRÓLEO, BASADO EN LA REFINACIÓN FRACCIONADA, -
ESTE PROCEDIMIENTO FUE RÁPIDAMENTE ADOPTADO.

LAS PRIMERAS FUENTES DE ABASTECIMIENTO DE PETRÓLEO FUERON -
LAS LLAMADAS CHAPOPOTERAS, DONDE EL ACEITE LLEGABA A LA SU-
PERFICIE A TRAVÉS DE LAS FRACTURAS DE LAS CAPAS DEL SUBSUE-
LO.

EL REDISUO DE LA DESTILACIÓN SUSTITUYÓ CON VENTAJA AL CAR-
BÓN EN LAS CALDERAS DE LAS LOCOMOTORAS, POR LO QUE A FINES-
DEL SIGLO XIX SE EMPLEABA COMO ÚNICO COMBUSTIBLE EN LA MAYO-
RÍA DE LOS FERROCARRILES NORTEAMERICANOS. EN EL SIGLO XX -
EMPEZÓ A UTILIZARSE EN LA FLOTA INGLESA, POR INICIATIVA DEL

SEGUNDO LORD DEL ALMIRANTARGO BRITÁNICO, FISHER DE KILBES-
TONE. LOS BARCOS MODERNOS SE MUEVEN POR TURBINAS DE VAPOR
O POR MOTORES DE COMBUSTIÓN INTERNA PARA ACEITES PESADOS.-
LA PROPULSIÓN NUCLEAR SE HA COMENZADO A USAR EN NAVÍOS DE-
GUERRA.

EL PRIMER POZO EN AMERICA.

EL 23 DE MARZO DE 1858, LOS PRINCIPALES ACCIONISTAS DE LA-
CIUDAD DE PENNSYLVANIA ROCK OIL COMPANY OF NEW YORK, ES FUN-
DADA EL 30 DE DICIEMBRE DE 1854, DESCONTENTOS POR LA INAC-
TIVIDAD DE LA COMPAÑÍA, DECIDIERON FUNDAR LA "SENECA OIL -
COMPANY" CON UN CAPITAL DE 250,000 DÓLARES.

DEBIDAMENTE LEGALIZADA LA ASOCIACIÓN, SE CONCIBIÓ LA IDEA-
DE BUSCAR PETRÓLEO EN LOS ESTADOS UNIDOS.

EL CORONEL DRAKE CONSTRUYÓ UNA CASA DE MÁQUINAS DE MADERA-
Y UNA TORRE DEL MISMO MATERIAL PARA ELEVAR LAS HERRAMIE--
TAS DE PERFORACIÓN, E INSTALÓ UN MOTOR Y UNA CALDERA, UN -
TUBO DE ACERO FUE INTRODUCIDO A TRAVÉS DEL SUELO HASTA LLE-
GAR A LA ROCA SÓLIDA, EL 27 DE AGOSTO DE 1859 FUE DESCUBIER-
TO EL POZO "BISSEL DRAKE" EL PRIMER POZO PERFORADO EN AMÉ-
RICA CON LA EXCLUSIVA FINALIDAD DE OBTENER PETRÓLEO Y QUE-
PRODUJO 20 BARRILES DIARIOS.....NACE UNA NUEVA INDUSTRIA;-
LA PETROLERA. (11)

(11) CAMACHO MORALES. EL NUEVO PEMEX. MÉXICO EDITORIAL, EDITORA
DE PERIÓDICOS S.C.L. 1983. (LA PRENSA)

2.2 ANTECEDENTES DEL PETRÓLEO EN MÉXICO

LOS ANTIGUOS POBLADORES DE MÉXICO CONOCÍAN EL PETRÓLEO QUE AFLORABA A LA SUPERFICIE EN FORMA DE CHAPOPOTERAS, UTILIZÁNDOLO COMO IMPERMEABILIZANTE, INCIENSO EN SUS CEREMONIAS RELIGIOSAS; MATERIAL DE CONSTRUCCIÓN; PEGAMENTO Y AÚN CON FINES MEDICINALES.

LOS TONACAS DE LA REGIÓN DE PAPANTLA, LO RECOGÍAN DE LAS SÚPERFICIES DE LAS AGUAS PARA UTILIZARLO COMO MEDICINAS, - ALGUNAS TRIBUS QUE HABITARON EN LAS COSTAS MEXICANAS LO -- MASTICABAN PARA LIMPIAR Y BLANQUEAR SUS DENTADURAS.

ASÍ EL "CHAPOPOCTLI" ESTABA PRESENTE EN LA VIDA COTIDIANA- DE NUESTROS ANTEPASADOS.

EL PERIODO DE LA COLONIA.

LA LLEGADA DE LOS ESPAÑOLES AL TERRITORIO NACIONAL MARCA - UN CAMBIO SIGNIFICATIVO EN EL USO DEL PETRÓLEO. DURANTE - ESTA ÉPOCA TODAS LAS RIQUEZAS NATURALES MINERALES FUERON - ESTRUCTAMENTE REGLAMENTADAS A BENEFICIO DE LA COLONIA ESPA ÑOLA, BAJO EL REINADO DE CARLOS III QUIEN DISPUSO EN LAS - REALES ORDENANZAS PARA LA MINERÍA DE LA NUEVA ESPAÑA Y QUE CONCEDÍA EL DERECHO DE DESCUBRIR Y REGISTRAR LAS MINAS DE - ORO Y PLATA, PIEDRAS PRECIOSAS, METALES EN GENERAL Y LO -- QUE ÉL DENOMINÓ BITÚMENES O JUGOS DE LA TIERRA DEBIENDO RE GISTRARSE Y ENTREGARSE LOS AZOGUES EN LOS ALMACENES DE LA - CORONA ESPAÑOLA, LOS DESCUBRIMIENTOS LOGRADOS, LO DECIDI-- RÍA EL VIRREY, PODRÍAN SER DADOS EN BENEFICIO Y TRABAJO A - QUIENES LOS REPORTARA O BIEN PASARAN EN BENEFICIO DIRECTO- AL REY.

DESPUÉS DE CONSUMARSE LA INDEPENDENCIA DE MÉXICO Y CON LA FIRMA DE LOS TRATADOS DE PAZ Y AMISTAD ENTRE LAS DOS NACIONES EL PAÍS RECUPERÓ SUS DERECHOS SOBRE EL PATRIMONIO.

PRIMEROS PASOS EN EL DESARROLLO DE LA INDUSTRIA PETROLERA MEXICANA.

MIENTRAS EN EL MUNDO PERFORABAN POZOS PETROLEROS, EN MÉXICO, EL INGENIERO DE MINAS ANTONIO CASTILLO, PERFORÓ UN POZO EN UN LUGAR UBICADO ENTRE COLEGIATA Y EL CENTRO DEL TEPEYAC DEL CUAL BROTÓ AGUA MEZCLADA CON PETRÓLEO EN CANTIDADES ABUNDANTES QUE SE UTILIZÓ EN LÁMPARAS ILUMINANTES.

EN 1863, EL SACERDOTE FRAY MANUEL GIL DESCUBRIÓ LO QUE -- LLAMÓ MINAS DE PETRÓLEO DE SAN FERNANDO EN TABASCO.

EN 1864 A 1865, EL EMPERADOR MAXIMILIANO OTORGÓ 38 CONCESIONES PARA LA EXPLOTACIÓN DE YACIMIENTOS, DANDO PASO A LA IMPLANTACIÓN EN EL PAÍS DE COMPAÑÍAS EXTRANJERAS COMO " LA COMPAÑÍA EXTRANJERA DEL GOLFO", " EL AGUILA", " LA LONDON OIL" ENTRE OTRAS. (12)

A PARTIR DE ESAS FECHAS, SE INICIA EN MÉXICO LA EXPLOTACIÓN MÁS INTENSA DEL PETRÓLEO EN PAPANTLA, VERACRUZ, TABASCO, TAMAULIPAS EN DONDE SE CONSTRUYÓ UNA REFINERÍA DE LA CUAL SE EXPORTABA DIRECTAMENTE EL CRUDO REFINADO A LOS ESTADOS UNIDOS.

HACIA 1900, EL NORTEAMERICANO EDWARD DOHENY ADQUIERE LA HACIENDA DENOMINADA " EL TULLILO" EN LA HUASTECA POTOSINA ESCENARIO DE LOS INICIOS DE LA VERDADERA HISTORIA PETROLERA EN MÉXICO.

(12) PEMEX.- " PRIMEROS PASOS EN EL DESARROLLO DE LA INDUSTRIA PETROLERA MEXICANA".- ED. PETRÓLEOS MEXICANOS, S/D. PP.9.

EN LA PRIMERA DÉCADA DEL SIGLO XX LAS COMPAÑÍAS EXTRANJERAS SE HABÍAN ESTABLECIDO DE LLENO EN NUESTRO PAÍS Y CONTROLABAN EL 97% DE LA PRODUCCIÓN NACIONAL.

LA REVOLUCIÓN MEXICANA QUE SE INICIA A FINALES DE 1910 NO ALTERÓ LA MARCHA DE LA INDUSTRIA PETROLERA Y DE PRODUCCIÓN QUE EN 1911 FUE DE 12'456,626 BARRILES, MANTENIENDO UN ASCENSO HASTA LLEGAR A SU "ÉPOCA DE ORO" EN 1921 PRODUCIENDO 193'397,506 BARRILES AL AÑO OCUPANDO CON ELLO EL SEGUNDO LUGAR MUNDIAL.

DURANTE LA ÉPOCA DEL GENERAL PORFIRIO DÍAZ SE OTORGARON NUEVAS CONCESIONES A DOCE FIRMAS QUE SE DEDICARON DE LLENO A EXPLOTAR EL PETRÓLEO, SIN RESPETAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES MEXICANOS Y VALIÉNDOSE DE TODA CLASE DE ARTIMAÑAS PARA ADUEÑARSE DE LOS TERRENOS EN LOS QUE SABÍA EXISTENCIA DEL LLAMADO "ORO NEGRO", ASESINATOS, COHECHOS, CON LAS AUTORIDADES, DESAPARICIÓN DE LAS PERSONAS, QUEMA DE ESCRITURAS LEGÍTIMAS, FUERON LA LEY DE ESA ÉPOCA DANDO PASO A UNA ERA DE HORROR Y MISERIA PARA EL PUEBLO MEXICANO.

2.3 EVOLUCION DE LA INDUSTRIA PETROLERA EN MEXICO.

NACIONALIZACION DE LA INDUSTRIA PETROLERA

LA SITUACIÓN QUE PREVALECIÓ EN LA INDUSTRIA PETROLERA, -- MOTIVÓ EL DESCONTENTO GENERALIZADO DE LOS QUE ERAN EXPLOTADOS EN FORMA INHUMANA, LO QUE HIZO QUE LAS COMPAÑIAS EXTRANJERAS VIERAN EN PELIGRO SUS INTERESES AL GRADO DE QUE LOS ESTADOS UNIDOS DIRIGIÓ UNA ESCUADRA DE 14 ACORAZADOS-RUMBRO A LA DESEMBOCADURA DEL RÍO TUXPAN DONDE SE ENVIÓ - COMUNICADO AL GENERAL CONSTITUCIONALISTA UBICADO EN ESA - REGIÓN, CON LA EXIGENCIA DEL RETIRO INMEDIATO DE LAS FUERZAS MEXICANAS O SE PROCEDERÍA A EFECTUAR UN DESEMBARCO PA RA PROTEGER LOS INTERESÉS NORTEAMERICANOS.

ESTA INSOLENTE NOTA TUVO UNA RESPUESTA INMEDIATA DE LAS - FUERZAS MEXICANAS INDICANDO QUE SI SE EFECTUABA LO AMENAZADO, SE ATACARÍA A LAS TROPAS, SE QUEMARÍAN LOS POZOS PETROLEROS DE LA REGIÓN Y SE FUSILARÍA A LOS NORTEAMERICANOS ALLÍ ALOJADOS.

CON LA PROMULGACIÓN DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS EN 1917, LA NACIÓN ADQUIERE EL DOMINIO DIRECTO SOBRE TODOS LOS MINERALES Y LAS SUBSTANCIAS DEL SUELO Y DEL SUBSUELO, CRISTALIZANDO LOS IDEALES POR LOS QUE SE PERDIERON LA VIDA DE MILES DE MEXICANOS EN LA REVOLUCIÓN.

EN LA LUCHA POR EL DOMINIO DEL SUBSUELO MEXICANO HABÍA -- SURGIDO LA EMPRESA SEMIOFICIAL DE PETRÓLEO DE MÉXICO, S. A.

PETROMEX, DESPUÉS DE GRANDES SACRIFICIOS Y DE LA PERDIDA DE MUCHAS VIDAS, EN 1935 QUEDA CONSTITUIDO EL SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPÚBLICA MEXICANA, QUE FORMULÓ UN CONTRATO COLECTIVO DE APLICACIÓN GENERAL EN -- VIÁNDOLO A LAS COMPAÑÍAS DE PETRÓLEO IMPLANTADAS EN MÉXICO, CON LA ADVERTENCIA DE QUE SU INCUMPLIMIENTO LLEVARÍA A LA HUELGA, LA CUAL ESTALLÓ Y SE PROLONGÓ POR 13 DÍAS -- CON LOS QUE LA COMPAÑÍA NACIONAL SE VIÓ PARALIZADA.

EL ENTONCES PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA, GENERAL LÁZARO -- CÁRDENAS, SE DIRIGIÓ A LOS HUELGUISTAS, SOLICITÁNDOLES -- SE REGRESARAN A SUS TRABAJOS CON LA PROMESA DE HACERLES -- JUSTICIA. EL CONFLICTO OBRERO-PATRONAL LLEGÓ A LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, LUEGO QUE LAS COMPA -- ÑÍAS EXTRANJERAS SE OPUSIERON A ACATAR EL FALLO DE LAS AU -- TORIDADES DEL TRABAJO.

LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA FALLÓ EN FAVOR DE LOS TRABA -- JADORES PETROLEROS, RECIBIENDO COMO RESPUESTA LA FRANCA -- REBELDÍA DE LAS COMPAÑÍAS, POR LO QUE EL GOBIERNO MEXICANO DIÓ UNO DE LOS PASOS MÁS TRASCENDENTALES EN LA HISTORIA, -- CUNADO EL 18 DE MARZO DE 1938, EL PRESIDENTE LÁZARO CÁRDE -- NAS DECRETA LA EXPROPIACIÓN PETROLERA EN FAVOR DE LA NA -- CIÓN MEXICANA.

LAS CAMPANAS DE LA CATEDRAL METROPOLITANA FUERON HECHAS -- AL VUELO PARA CELEBRAR EL NACIMIENTO DE LA INDEPENDENCIA -- ECONÓMICA DE MÉXICO; EN RESPUESTA EL PUEBLO ORGANIZÓ UN -- DESFILE DE APOYO ENCABEZADO POR LOS TRABAJADORES PETROLE -- ROS CON EL RESPALDO DE TODA LA NACIÓN.

EFFECTOS ECONOMICOS DE LA NACIONALIZACION DE LA INDUSTRIA PETROLERA.

CON ESTE PASO TRASCENDENTAL, LA NACIÓN ADQUIERE EL DOMINIO SOBRE SU PETRÓLEO, PERO TAMBIÉN UNA FUERTE DEUDA CON LAS COMPAÑÍAS EXTRANJERAS QUE ASCENDIERA A - - - - - \$1,606'819,827.00

SE FIRMARON CONVENIOS CON LAS DISTINTAS COMPAÑÍAS PARA EL PAGO DE SUS INDEMNIZACIONES. EN 1940 SE LIQUIDÓ AL GRUPO SINCLAIR CONSOLIDATED OIL CORPORATION; DE 1942 A 1947 SE LIQUIDÓ A LAS COMPAÑÍAS DEL GRUPO AMERICANO Y DE 1947 A 1962 SE EFECTUÓ LA LIQUIDACIÓN DEL GRUPO INGLÉS.

ADEMÁS DE ESTOS PAGOS LA NACIENTE INDUSTRIA PETROLERA SE VIÓ ENFRENTADA A SERIOS PROBLEMAS POR LAS PÉSIMAS CONDICIONES EN LAS QUE ENCONTRABAN LOS EQUIPOS Y LAS INSTALACIONES EXPROPIADAS, POR FALTA DE TÉCNICOS Y POR LOS BOICOTS QUE SE REALIZARON EN CONTRA DE LA ECONOMÍA MEXICANA, CERRANDO EL MUNDO ENTERO LOS MERCADOS AL PETRÓLEO DE MÉXICO. A ELLO SE SUMARON CONTRATIEMPOS CON LA PÉRDIDA DE 6 BUQUES-TANQUE BOMBARDEADOS POR LOS ALEMANES EN LA SEGUNDA GUERRA MUNDIAL.

PERO EL RETO PARA LOS MEXICANOS ESTABA LANZADO; HABÍA QUE SACAR ADELANTE A LA INDUSTRIA, HABÍA QUE HACERLA PRODUCIR A TODA COSTA. EL EMPEÑO DE LOS TRABAJADORES SU ENTUSIASMO, INGENIO Y DEVOCIÓN FUERON PATENTES Y POCO A POCO LA INDUSTRIA SE CONSOLIDÓ Y EMPEZÓ A SATISFACER LAS DEMANDAS NACIONALES DE COMBUSTIBLES.

CREACION DE PETROLEOS MEXICANOS.

EL 19 DE MARZO DE 1938, POR ACUERDO DEL PRESIDENTE LÁZARO CÁRDENAS, SE DESIGNÓ EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DEL PETRÓLEO PARA DIRIGIR ESTA INDUSTRIA.

EL 7 DE JULIO DE ESE MISMO AÑO, SE CREÓ LA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE PETRÓLEOS MEXICANOS Y EN ESA MISMA FECHA, LA INSTITUCIÓN DISTRIBUIDORA DE PETRÓLEOS MEXICANOS.

EL 8 DE AGOSTO DE 1938, LA DISTRIBUIDORA DE PETRÓLEOS MEXICANOS Y LOS BIENES DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL PETRÓLEO NACIONAL (ORGANISMO CONSTITUIDO EN 1937 POR DECRETO DEL MISMO PRESIDENTE LÁZARO CÁRDENAS) PASAN A FORMAR PARTE DIRECTA DE PETRÓLEOS MEXICANOS.

2.4 QUE REPRESENTA PEMEX PARA EL PAIS.

PETRÓLEOS MEXICANOS ES UNA EMPRESA DESCENTRALIZADA DEL GOBIERNO FEDERAL, QUE TIENE LA RESPONSABILIDAD DEL DESARROLLO INTEGRAL DE LA INDUSTRIA PETROLERA MEXICANA, CORRESPONDIÉNDOLE DIRECTAMENTE, LOS TRABAJOS DE EXPLORACIÓN, EXPLOTACIÓN, REFINACIÓN, PETROQUÍMICA, TRANSPORTE, DISTRIBUCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE SUS PRODUCTOS.

(13) PETRÓLEOS MEXICANOS HA SIDO UNA EMPRESA CLAVE EN LA ECONOMÍA MEXICANA. HOY CONTRIBUYE CON MÁS DEL 30% DE LOS INGRESOS DEL GOBIERNO FEDERAL, A PESAR DE REPRESENTAR TAN SÓLO UN POCO MÁS DEL 7% DEL PRODUCTO INTERNO BRUTO.

EN LOS ÚLTIMOS 10 AÑOS HA PAGADO, EN FORMA DE IMPUESTOS - MÁS DE DOS Y MEDIO MILLONES DE PESOS A PRECIOS DE 1982, - LO QUE REPRESENTA TRES VECES SU PATRIMONIO A ESE AÑO. SUS EXPORTACIONES CONSTITUYEN LA MAYOR FUENTE DE DIVISAS PARA EL PAÍS.

PETRÓLEOS MEXICANOS ES LA EMPRESA MÁS INTEGRADA DEL MUNDO EN EL RAMO PETROLERO, LOGRÓ EN MENOS DE DOS AÑOS, LA INCORPORACIÓN DE LA PRODUCCIÓN MARINA DEL GOLFO DE CAMPECHE; EN 10 AÑOS A QUINTUPLICADO SUS ACTIVOS QUE REPRESENTAN EL 12% DE LA FORMACIÓN BRUTA DEL CAPITAL DE MÉXICO; HA SEXTUPLICADO SU PRODUCCIÓN DE CRUDO, DUPLICANDO LA DE REFINADO, CUADRUPLICANDO LA DE PETROQUÍMICA, SEXTUPLICANDO SUS EXPORTACIONES E INCREMENTANDO EN 13 VECES SUS RESERVAS DE HIDROCARBUROS DEL PAÍS.

(13) (TOMADO DEL INFORME DEL DIRECTOR GENERAL DE PEMEX -- LIC. MARIO RAMÓN BETETA, NUEVO PEMEX TABASCO, MARZO-18 DE 1983.)

SU ACTIVIDAD HA INCLUIDO LA CONTRUCCIÓN DE CAMINOS, PUERTOS, TALLERES, PUENTES, HOSPITALES, ESCUELAS Y HA IMPULSADO EL DESARROLLO INDUSTRIAL DEL PAÍS GENERANDO NUMEROSOS-EMPLEOS DIRECTOS E INDIRECTOS.

CAPITULO TERCERO

LOS RECURSOS DE PEPEX

3.1 RECURSOS MATERIALES Y TECNICOS

3.2 RECURSOS FINANCIEROS

3.3 RECURSOS HUMANOS

LOS RECURSOS EN PEMEX.

EN EL PRESENTE CAPÍTULO HABLAREMOS DE LOS RECURSOS CON QUE CUENTA PEMEX, ÉSTE TIENE COMO OBJETIVO DAR UNA PANORÁMICA DE LA GRANDEZA EN RECURSOS QUE ENLOBA LA EMPRESA MÁS IMPORTANTE DE PARTICIPACIÓN ESTATAL EN MÉXICO; INICIAREMOS HABLANDO DE SUS RECURSOS MATERIALES Y TÉCNICOS. ENTENDIENDO POR ÉSTOS MATERIAS PRIMAS, HERRAMIENTAS, REACCIONES, EQUIPOS E INSTALACIONES, ETC.

POSTERIORMENTE NOS REFERIMOS A SUS RECURSOS FINANCIEROS-LO QUE NOS PERMITIRÁ PERCATARNOS DE SU SITUACIÓN ECONÓMICA Y FINANCIERA.

FINALMENTE NOS ENFOCAREMOS HACIA SUS RECURSOS HUMANOS, PARA NOSOSTROS EL ASPECTO MÁS IMPORTANTE DADA NUESTRA INVESTIGACIÓN SOBRE CAPACITACIÓN, YA QUE VA DIRIGIDA A ESE POTENCIAL, A ESE ELEMENTO DETERMINANTE Y FUNDAMENTAL EN LA ORGANIZACIÓN.

3.1 RECURSOS MATERIALES Y TECNICOS

(14) EN LA ACTUALIDAD SE TIENEN INSTALADAS 96 PLANTAS DE PROCESO EN LOS DIFERENTES COMPLEJOS PETROQUÍMICOS DE LOS CUALES CABE MENCIONAR EL DE " LA CANGREJERA" UBICADO EN EL ESTADO DE VERACRUZ QUE ES EL COMPLEJO PETROQUÍMICO MÁS GRANDE DE LATINOAMÉRICA, CON VEINTE PLANTA DE PROCESO Y CUYA PRODUCCIÓN ALCANZARÁ AL ENTRAR TOTALMENTE EN OPERACIÓN 15 MILLONES DE TONELADAS POR AÑO.

POR OTRA PARTE PODEMOS MENCIONAR QUE PARA SU TRANSPORTE ACTUALMENTE SE CUENTA CON MÁS DE MIL-AUTOS TANQUE CERCA DE 1500 CARROS-TANQUE PARA EL TRANSPORTE FERROVIARIO Y CON UNA FLOTA DE 34 BUQUES-TANQUE CON CAPACIDAD SUPERIOR A LAS 881,000 TONELADAS DE PESO MUERTO.

LA DISTRIBUCIÓN EN TODO EL PAÍS SE REALIZA A TRAVÉS DE 62 AGENCIAS DE VENTA, DISTRIBUIDAS A LO LARGO DEL TERRITORIO NACIONAL 9 BODEGAS FORÁNEAS, 4 CENTROS EMBARCADORES Y 16-TERMINALES DE ALMACENAMIENTO DE PRODUCTOS PETROQUÍMICOS.- EN RELACIÓN A LA DISTRIBUCIÓN DE GASOLINA Y DE LUBRICANTES PARA VEHÍCULOS AUTOMOTORES, SE TIENEN INSTALADAS - - 2,969 ESTACIONES DE SERVICIO.

ACTUALMENTE CUENTA CON UN SISTEMA DE NUEVE REFINERÍAS EN EL PAÍS, CON UNA CAPACIDAD TOTAL DE PROCESO DE 1'270,000-BARRILES AL DÍA, LO QUE COLOCA A MÉXICO ENTRE LOS PRINCIPALES PAÍSES REFINADORES DEL MUNDO.

(14) PEIEX. " LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA DE PLANTA Y COMPLEJOS PETROQUÍMICOS", ED. PETRÓLEOS MEXICANOS., S/D - PP.9

EN RELACIÓN A LA TECNOLOGÍA, LA CREACIÓN DEL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO EN 1965, MARCÓ EL INICIO DE LA INVESTIGACIÓN Y EL DESARROLLO FORMAL DE LA TECNOLOGÍA QUE SERVIRÍA DE APOYO A LA INDUSTRIA PETROLERA NACIONAL.

LOS PROPÓSITOS DEL DECRETO QUE LE DIO ORIGEN, FUERON ALCANZAR LA INDEPENDENCIA EN LA TECNOLOGÍA, POR UNA PARTE Y BUSCAR SOLUCIÓN A LOS PROBLEMAS PROPIOS QUE EN SUS DIVERSAS ÁREAS VENÍA AFRONTANDO LA INDUSTRIA.

SUS ACTIVIDADES SE CONCENTRARON EN UN PRINCIPIO, EN LA EXPLORACIÓN, EXPLOTACIÓN, REFINACIÓN, PETROQUÍMICA, INGENIERÍA DE PROYECTOS Y CAPACITACIÓN DE PERSONAL, LOS RECURSOS HUMANOS PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES QUE DEMANDABA EL NUEVO ORGANISMO, FUERON MUY REDUCIDOS Y LOS RECURSOS MATERIALES Y ECONÓMICOS MUY MODESTOS.

A TRAVÉS DE LOS AÑOS SE OBTUVIERON AVANCES SIGNIFICATIVOS EN LA TECNOLOGÍA DE EXPLORACIÓN E INTERPRETACIÓN GEOLÓGICA Y GEOFÍSICA, EN EL DESARROLLO DE MODELOS FÍSICOS Y MATEMÁTICOS PARA PREDECIR EL COMPORTAMIENTO DE YACIMIENTOS Y OPTIMIZAR SU EXPLORACIÓN, EN LA NUEVA INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO DE PROCESOS DE REFINACIÓN Y PETROQUÍMICA, CUYA CALIDAD HA PERMITIDO ALCANZAR NIVELES SATISFACTORIOS DE INDEPENDENCIA TECNOLÓGICA; EN LA CREACIÓN DE PRODUCTOS QUÍMICOS AGENTES Y ADITIVOS QUE REQUIERE PETRÓLEOS MEXICANOS Y LA INDUSTRIA PETROQUÍMICA EN SUS DIFERENTES ETAPAS DE OPERACIÓN; EN EL DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN DE OBRAS, CUYA EJECUCIÓN SOLÍA REALIZARSE, NO HACE MUCHOS AÑOS, CON TECNOLOGÍA EXTRANJERA, IGUALMENTE SE HAN TENIDO LOGROS MUY SATISFACTORIOS EN LA CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL A TODOS LOS NIVELES Y EN LA PRESENTACIÓN DE SERVICIOS TECNOLÓGICOS.

3.2 RECURSOS FINANCIEROS.

(15) LOS RESULTADOS QUE OBTUVO LA INDUSTRIA PETROLERA PARA EL AÑO DE 1983 FUERON LOS SIGUIENTES: INGRESOS POR CASI 3 BILLONES DE PESOS; DE LOS CUALES 2.5 PROVINIERON DE SUS VENTAS, EL 21% DE LAS INTERNAS Y EL 79% DE LAS EXPORTACIONES. DURANTE ESTE PERÍODO, EL ORGANISMO EROGÓ POR CONCEPTO DE GASTOS DE OPERACIÓN 291 MIL MILLONES DE PESOS, Y -- POR GASTOS DE INVERSIÓN 348 MIL MILLONES, EN TANTO QUE -- DESTINÓ 320 MIL MILLONES AL PAGO DE INTERESES.

PEMEX CUMPLIÓ CON TODAS SUS OBLIGACIONES FISCALES CORRESPONDIENTES A 1983, ADEMÁS DE HABER LIQUIDADADO LOS ADEUDOS FISCALES ANTERIORES.

PAGÓ EN EFECTIVO A LA FEDERACIÓN IMPUESTOS POR UN MILLÓN DE MILLONES MÁS DE 160 MIL MILLONES DE PESOS Y ENTREGÓ -- 347 MIL MILLONES POR CONCEPTO DE IMPUESTOS RETENIDOS POR CUENTAS A TERCEROS.

PETRÓLEOS MEXICANOS CONTRIBUYÓ EN FORMA IMPORTANTE A LA -- BALANZA DE PAGOS DEL PAÍS, AL HABER CAPTADO 16 MIL 517 -- MILLONES DE DÓLARES. DESPUÉS DE DEDUCIR SUS GASTOS DE -- OPERACIÓN E INVERSIÓN PAGADEROS EN DÓLARES, Y EL SERVICIO DE SU DEUDA TUVO UN SALDO NETO A FAVOR DE 10 MIL 600 MI -- LLONES DE DÓLARES, 2 MIL MILLONES MÁS DE QUE CONSTITUÍAN -- LA META ORIGINAL.

DURANTE 1983, PETRÓLEOS MEXICANOS PAGÓ CASI 2 MIL MILLO -- NES DE DÓLARES Y POR TANTO REDUJO EN 10% SU DEUDA EXTERNA.

(15) (TOMADO DEL INFORME DEL DIRECTOR GENERAL DE PETRO -- LEOS MEXICANOS LIC. MARIO RAMÓN BETETA, NUEVO PEMEX -- TABASCO, 18 DE MARZO DE 1984.)

DEL PASIVO REMANENTE SE RENOVARON NUESTRAS LÍNEAS DE ACEPTACIONES BANCARIAS, QUE CONTITUYEN EL INSTRUMENTO FINANCIERO MÁS BARATO ENTRE TODOS LOS QUE SE ENCUENTRAN DISPONIBLES, POR 4 MIL 500 MILLONES DE DÓLARES Y OTROS 6 MIL 200 MILLONES DE DÓLARES FUERON ESTRUCTURADOS, DE ACUERDO CON LOS LINEAMIENTOS DE LA SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO, CON TODO LO CUAL EL PERFIL DE NUESTRA DEUDA - MEJORÓ SUSTANCIALMENTE, AL DUPLICARSE EN PROMEDIO EL PLAZO EN QUE ESTÁ CONVENIDA.

ES DE SUMA IMPORTANCIA EL HECHO DE QUE POR PRIMERA VEZ -- EN LOS ÚLTIMOS DIEZ AÑOS, LAS OPERACIONES DE PEMEX FUERON CUBIERTAS CON RECURSOS PROPIOS, ÉSTO SIGNIFICA QUE LOS INGRESOS OBTENIDOS POR SUS VENTAS AL EXTERIOR Y LAS INTER--NAS SE REDUJO EL PASIVO EN MONEDA EXTRANJERA, SE CUBRIERON IMPUESTOS AL GOBIERNO FEDERAL, SE PAGARON LOS GASTOS DE OPERACIÓN Y SE SUFRAGARON LOS EGRESOS DE INVERSIÓN DEL ORGANISMO, TODO ELLO SIN MERMA DE LOS OBJETIVOS DE PRODUCCIÓN.

COMO SE VE PEMEX, NO SOLAMENTE NO RECIBE SUBSIDIOS NI TAMPOCO INCURRE EN PÉRDIDAS, LOS RESULTADOS POSITIVOS LOS NÚMEROS NEGROS DE ÉSTE EJERCICIO ASCENDIERON EN 1963 A MÁS DE 800 MIL MILLONES DE PESOS. EN UNA EMPRESA PRIVADA ESTOS RESULTADOS SERÍAN UTILIDADES, PERO EN PEMEX SU DESTINO ES SUMARSE A LAS RESERVAS PATRIMONIALES, QUE SON DE LA NACIÓN, Y APLICARSE A LA CONSERVACIÓN Y AL AUMENTO EN EL LARGO PLAZO, DE LA RIQUEZA PETROLERA DEL PAÍS.

EN ESTA RESERVA PATRIMONIAL, EN TODA LA HISTORIA DE PEMEX SE HABÍAN ACUMULADO 150 MIL MILLONES DE PESOS; EN SÓLO ESTE ÚLTIMO AÑO DICHA INCORPORACIÓN AL PATRIMONIO HA SIDO 5 VECES MAYOR.

3.3 RECURSOS HUMANOS

DADA LA IMPORTANCIA DE LOS RECURSOS HUMANOS DENTRO DE UNA ORGANIZACIÓN Y CON EL FIN DE INTEGRAR LOS ESFUERZOS, PETRÓLEOS MEXICANOS CUENTA CON LA FUERZA DE TRABAJO CONSIDERANDO ÉSTA, COMO UN CONGLOMERADO DE HOMBRES Y MUJERES UNIDOS POR IDEALES E INTERESES COMUNES QUE ASPIRAN A SUPERARSE Y A REALIZARSE EN TODOS LOS ÓRDENES.

EL PERSONAL QUE INTEGRA PETRÓLEOS MEXICANOS SEGÚN SU RÉGIMEN CONTRACTUAL SE DIVIDE EN:

TRABAJADORES DE CONFIANZA
TRABAJADORES SINDICALIZADOS

LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA SE CLASIFICAN A SU VEZ EN 4 GRUPOS LOS CUALES SE ESTABLECEN EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO; EL PRIMER GRUPO SE ESTABLECEN LOS PUESTOS CUYOS TITULARES SON DESIGNADOS POR EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA.

EN EL SEGUNDO GRUPO LOS PUESTOS SON DESIGNADOS POR EL DIRECTOR GENERAL SELECCIONADOS ENTRE EL PERSONAL QUE LABORA CON CARÁCTER DE PLANTA.

EN EL TERCER GRUPO ESTABLECE PUESTOS CUYO TITULARES SON DESIGNADOS POR EL DIRECTOR GENERAL SELECCIONÁNDOLOS DEL PERSONAL DE PLANTA QUE OCUPA PUESTOS QUE FIGURAN EN ESTE MISMO GRUPO, EN EL SIGUIENTE GRUPO O DIRECTAMENTE EN EL SINDICALIZADO.

EN EL CUARTO GRUPO SE ESTABLECEN PUESTOS CUYOS TITULARES-

SON DESIGNADOS POR EL DIRECTOR GENERAL SELECCIONÁNDOLOS -
DE ENTRE EL PERSONAL SINDICALIZADO DE PLANTA.

ES IMPORTANTE MENCIONAR QUE PEMEX CUENTA CON 160,000 PERSONAS QUE LABORAN EN LA ORGANIZACIÓN, CONTRIBUYENDO A LA DESCENTRALIZACIÓN ADMINISTRATIVA PROMOVIDA POR YA QUE DADA LA NATURALEZA DE LAS ACTIVIDADES PROPIAS DE LA INDUSTRIA PETROLERA MEXICANA, EL PERSONAL SE ENCUENTRA DISTRIBUIDO EN DIVERSOS CENTROS DE TRABAJO UBICADOS PRÁCTICAMENTE EN TODO EL TERRITORIO NACIONAL.

CAPITULO CUARTO

LA CAPACITACION DE PEMEX

4.1 COMO DETECTA PEMEX SUS NECESIDADES DE CAPACITACION

4.2 ORGANISMOS QUE INTERVIENEN EN LA CAPACITACION DE PEMEX

4.2 EL SISTEMA PARA LA CAPACITACION DEL PERSONAL OBRERO Y DE OFICINA

4.4 EL SISTEMA PARA LA CAPACITACION DEL PERSONAL PROFESIONAL

LA CAPACITACION EN PEMEX

4.1 COMO DETECTA PERMEX SUS NECESIDADES DE CAPACITACION.

EN EL CAPÍTULO PRIMERO MENCIONAMOS, QUE PARA LLEVAR A CABO LA CAPACITACIÓN DE MANERA EFICIENTE, ERA NECESARIO SEGUIR UN PROCEDIMIENTO, CUYA FASE INICIAL CONSISTÍA EN UNA DETECCIÓN DE NECESIDADES EN PEMEX.

SEGÚN INVESTIGACIONES DEL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO AFIRMAN QUE TODAS LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN QUE SE REALICEN EN PETRÓLEOS MEXICANOS DEBERÁN SATISFACER NECESIDADES REALES O FUTURAS E INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD. PARA CONOCER CON EXACTITUD LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y LA EVIDENCIA QUE LAS JUSTIFIQUE, ES NECESARIO REALIZAR UNA DETECCIÓN PERMANENTE DE NECESIDADES, APOYADA EN BANCOS DE INFORMACIÓN QUE CONTENGAN: LOS OBJETIVOS DE LAS ÁREAS DE TRABAJO, EL INVENTARIO DE RECURSOS HUMANOS, ESCALAFONES, PROGRAMAS DE DESARROLLO A CORTO Y MEDIANO PLAZO; PROGRAMAS ANUALES DE TRABAJO Y SU CUMPLIMIENTO EN AÑOS ANTERIORES, ÍNDICES DE AUSENTISMO, ROTACIÓN DE PERSONAL, ÍNDICES DE ACCIDENTES (GRAVEDAD Y FRECUENCIA); IMPLEMENTACIÓN DE NUEVOS PROCEDIMIENTOS, MÉTODOS O SISTEMAS, VOLÚMENES DEL TIEMPO EXTRA Y SUS CAUSAS; CANTIDAD DE ÓRDENES DE TRABAJO; PROGRAMAS DE MANTENIMIENTO Y SUS DESVIACIONES, ETC.

¿ POR QUÉ ES IMPORTANTE LA DETECCIÓN DE NECESIDADES ?

CONSIDERAMOS QUE ES IMPORTANTE PORQUE:

- 1.- PERMITE QUE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN SE INICIE CON BASES SÓLIDAS Y REALISTAS.

- 2.- DESARROLLA UNA ACTITUD FAVORABLE DE LOS DIRECTIVOS Y DEL PERSONAL HACIA LA CAPACITACIÓN, AL SOLUCIONAR -- PROBLEMAS REALES Y ESPECÍFICOS.
- 3.- PROPORCIONA LOS ELEMENTOS INDISPENSABLES PARA LA ELABORACIÓN DE LOS PLANES Y PROGRAMAS ANUALES DE CAPACITACIÓN.

CUANDO EXISTEN PROBLEMAS EN LA ORGANIZACIÓN Y ÉSTOS SE DEBEN A CARENCIAS DE CONOCIMIENTOS, HABILIDADES O ACTITUDES-- EN LOS TRABAJADORES SE DICE QUE SE ESTÁ HABLANDO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.

PARA REALIZAR DE MANERA MÁS OBJETIVA LA DETECCIÓN DE NECESIDADES SE REALIZA UN ANÁLISIS DE FONDO, DE LAS SITUACIONES DEFICIENTES EN LAS DIFERENTES ÁREAS DE TRABAJO, LAS CUALES PODRÁN IDENTIFICARSE POSTERIORMENTE CON LA RELACIÓN DE INDICADORES QUE EN ESTE CASO SON FORMAS A MANERA DE -- CUESTIONARIOS QUE SE APLICAN A LOS TRABAJADORES, DICHAS -- FORMAS MANIFIESTAN TRES CLASES DE PROBLEMAS: DE UBICACIÓN, DE TRABAJO Y DE CONDUCTA. ÉSTOS PROBLEMAS SE REFIEREN A -- DOS TIPOS DE NECESIDADES: MANIFIESTA Y ENCUBIERTAS.

SE ENTIENDE POR NECESIDADES ENCUBIERTAS, AQUELLAS QUE PROBABLEMENTE SE RESUELVAN CON CAPACITACIÓN, SIN EMBARGO, SE REQUIERE INVESTIGAR SI LAS CAUSAS QUE LAS ORIGINAN OBEDECEN A DEFICIENCIAS DE APTITUDES O ACTITUDES DE LOS TRABAJADORES, PARÁ TRATAR ENTONCES DE RESOLVERLOS CON CAPACITACIÓN.

CUANDO LAS CAUSAS OBEDEZCAN A CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN, DEBERÁN ATENDERSE CON OTRO TIPO DE ACCIONES.

PARA IDENTIFICAR DE QUE TIPO DE PROBLEMA SE TRATA Y LOS FACTORES QUE INTERVIENEN EN FORMA PREPONDERANTE, ES NECESARIO HACER INVESTIGACIONES MINUCIOSAS POR MEDIO DE ENTREVISTAS, OBSERVACIONES, ENCUESTAS, ANÁLISIS DE PUESTOS, ESTADÍSTICAS, EVALUACIÓN DE RESULTADOS, ETC.

EN PETRÓLEOS MEXICANOS PARA DETERMINAR LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN, EL JEFE DE CENTRO DE CAPACITACIÓN Y ENCARGADO ADMINISTRATIVO DE LA MISMA ÁREA EFECTÚAN ENTREVISTAS CON LOS JEFES DE DEPARTAMENTO Y CON LOS JEFES TÉCNICOS, BUSCANDO LA INFORMACIÓN QUE PERMITA IDENTIFICAR LAS CAUSAS Y LOS EFECTOS QUE ORIGINAN ESOS PROBLEMAS DETECTADOS, EL ANÁLISIS SE COMENTA CON LAS AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS INVOLUCRADAS, PARA PRECISAR LA ACCIÓN A SEGUIR. CON ÉSTO SE OBTIENEN LOS ELEMENTOS SUFICIENTES PARA JUSTIFICAR LOS CURSOS DE ADIESTRAMIENTO O CUALQUIER OTRA ACTIVIDAD DE CAPACITACIÓN.

PODEMOS CONCLUIR QUE LA NECESIDAD DE CAPACITACIÓN ES LA DIFERENCIA QUE RESULTA AL COMPARAR LOS REQUERIMIENTOS DE LOS PUESTOS CON LAS HABILIDADES, CONOCIMIENTOS Y ACTITUDES QUE DEMUESTRAN LOS TRABAJADORES AL DESEMPEÑARLOS. UNA JERARQUIZACIÓN DE ESTAS NECESIDADES, ORIGINARÁ LA PLANEACIÓN DE LOS EVENTOS QUE, POSTERIORMENTE PERMITAN INTEGRAR EL PROGRAMA REGULAR ANUAL DE LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN EN CADA CENTRO DE TRABAJO DE PETRÓLEOS MEXICANOS.

PLANEACION ANUAL

LOS PLANES ANUALES DE CAPACITACIÓN SON ELABORADOS POR LOS

COMITES DE CAPACITACIÓN, LOS JEFES DE CENTRO Y LOS ENCARGADOS ADMINISTRATIVOS. PARTICIPAN EN ESTA ACTIVIDAD EL -- SINDICATO, LA SUBDIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN DEL INSITUTO - MEXICANO DEL PETRÓLEO, EL DEPARTAMENTO DE CAPACITACIÓN A PERSONAL OBRERO DE LA SUBGERENCIA DE INTEGRACIÓN DE PERSONAL Y LAS GERENCIAS DE RAMA.

PARA ELABORARLOS, SE INICIA CON UNA INVESTIGACIÓN Y DETERMINACIÓN DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN EN CADA CENTRO DE TRABAJO CON BASE EN LA RELACIÓN DE INDICADORES COMO GUÍA PRINCIPAL, COMPLEMENTÁNDOSE CON LAS ENTREVISTAS - Y LAS ENCUESTAS DIRIGIDAS A LOS MANDOS TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS A QUIENES CORRESPONDEN.

COMO SIGUIENTE PASO SE ELABORA UNA RELACIÓN DE LOS CURSOS SOLICITADOS Y SU JERARQUIZACIÓN LO QUE SE DA PREFERENCIA A LOS CURSOS PARA ASCENSO, ÉSTOS CONTIENEN BÁSICAMENTE LA INFORMACIÓN SIGUIENTE:

- A) NOMBRE DEL CURSO
- B) PRIORIDAD QUE DEBE DARSE AL CURSO, EN FUNCIÓN DEL TIPO Y ESPECIALIDAD DEL MISMO.
- C) CAUSAS QUE ORIGINAN LA NECESIDAD DETECTADA Y JUSTIFICACIÓN DEL CURSO.
- D) DURACIÓN ESTIMADA EN HORAS DE CAPACITACIÓN
- E) NÚMERO ESTIMADO DE TRABAJADORES PARTICIPANTES QUE INTEGRAN EL GRUPO.
- F) TIPO DE CURSO (DENTRO DE LA JORNADA, FUERA DE LA JORNADA, A TIEMPO COMPLETO O EN EL CENTRO ESPECIALIZADO DE CAPACITACIÓN.
- G) INSTRUCTOR PROBABLE

**H) LAS OBSERVACIONES DE CARÁCTER ESPECIAL PARA CADA -
CURSO SOLICITADO.**

LA CANTIDAD DE CURSOS QUE SON INCLUIDOS EN EL PROGRAMA --
ANUAL, SON APROXIMADOS AL PROMEDIO DE LOS CURSOS IMPARTI-
DOS EN LOS DOS AÑOS ANTERIORES; CUANDO SE EXCEDE DE DICHA
CANTIDAD SE PRESENTA UNA JUSTIFICACIÓN PLENA DE LAS NECE-
SIDADES DETECTADAS Y LAS POSIBILIDADES DE CUMPLIMIENTO.

LOS PLANES ANUALES DE CAPACITACIÓN DE CADA CENTRO DE TRA-
BAJO SON ELABORADOS DURANTE EL MES DE SEPTIEMBRE DEL AÑO-
INMEDIATO ANTERIOR A SU APLICACIÓN, POSTERIORMENTE DES --
PUÉS SON REVISADOS Y COMO PROYECTO, APROBADOS EN SU CASO-
POR EL COMITÉ DE CAPACITACIÓN DURANTE LAS REUNIONES MEN-
SUALES DE SEPTIEMBRE Y OCTUBRE, RECABANDO EN DONDE PROCE-
DE, LA AUTORIZACIÓN DEL COMITÉ DE LA ZONA CORRESPONDIENTE.

UNA COPIA DE LOS PLANES ANUALES DE CADA CENTRO DE TRABAJO
ES ENVIADA A LA GERENCIA DE PERSONAL Y OTRA A LA SUBDIREC-
CIÓN DE CAPACITACIÓN DEL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO,-
SON REVISADOS A NIVEL CENTRAL PARA QUE EN FUNCIÓN DE LOS--
RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y FINANCIEROS DISPONIBLES SE-
DETERMINE EL NÚMERO DE CURSOS QUE INTEGRARÁ LA PROGRAMA --
CIÓN ANUAL, CON PREVIO ACUERDO DE LA GERENCIA DE SU RAMA.

PARA INFORMAR DE LA PLANEACIÓN ANUAL AUTORIZADA, LOS REPRE-
SENTANTES DE LA SUBGERENCIA DE INTEGRACIÓN DE PERSONAL, --
ASISTIRÁN A LAS JUNTAS DE LOS COMITES DE CAPACITACIÓN PARA
HACER LOS AJUSTES QUE POR INSTRUCCIONES DE LAS GERENCIAS DE
RAMA SE CONSIDEREN CONVENIENTES, Y LUEGO ENTONCES APROBAR -
DE ACUERDO CON LOS COMITES DE ZONA LA PLANEACIÓN ANUAL DEFI-
NITIVA.

EN BASE A LOS PLANES ANUALES APROBADOS, SE ELABORA EL -- PROGRAMA ANUAL Y POSTERIORMENTE ES ENVIADO A LAS DIFERENTES ENTIDADES INVOLUCRADAS.

COMO PARTE FUNDAMENTAL DE LA PLANEACIÓN ANUAL Y PARA LOS EFECTOS DE CONTROL, A NIVEL CENTRO DE TRABAJO, ES CONVENIENTE ELABORAR UN CRONOGRAMA DE LOS CURSOS PARA LOS DOCE MESES DEL AÑO.

PROGRAMACION MENSUAL.

EN LAS REUNIONES MENSUALES DE LOS COMITES DE CAPACITACIÓN DEBERÁN REVISARSE LOS CURSOS PROGRAMADOS PARA EL MES SIGUIENTE, AL DE LA REUNIÓN QUE ESTÉ DESARROLLADA EN ESE MOMENTO, CON LA INFORMACIÓN QUE CONTIENE LA FORMA " REPROGRAMACIÓN MENSUAL " PRODUCTO DEL INFORME AUXILIAR.

CON BASE EN LO ANTERIOR SE PRECISARÁN LOS CURSOS QUE SE INICIARÁN AL MES SIGUIENTE AL DE LA REUNIÓN, AJUSTÁNDOSE EN SU CASO A LA PROGRAMACIÓN MENSUAL.

CUANDO EXISTAN CURSOS FUERA DEL PROGRAMA, SE REALIZAN EN FUNCIÓN DE LAS SOLICITUDES EXTRAORDINARIAS QUE LOS JEFES DE DEPARTAMENTO PRESENTAN A LOS COMITES DE CAPACITACIÓN QUE NO ESTÉN INCLUIDAS EN LOS PROGRAMAS ANUALES DE CAPACITACIÓN EN EL CENTRO DE TRABAJO.

TAMBIÉN EXISTEN CURSOS EN CENTROS ESPECIALIZADOS DE CAPACITACIÓN (CEC).

LA SUBGERENCIA DE INTEGRACIÓN DE PERSONAL DE COMÚN ACUER

DO CON LA SUBDIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN DEL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO ORGANIZA OTROS CURSOS DE CAPACITACIÓN - ESPECIALMENTE DISEÑADOS, INDEPENDIENTEMENTE DE LA PROGRAMACIÓN REGULAR ANUAL.

LA SUBGERENCIA DE INTEGRACIÓN A PERSONAL; SUS OBJETIVOS Y POLÍTICAS GENERALES SON:

OBJETIVOS GENERALES

- 1.- DIRIGIR Y COORDINAR LOS PROGRAMAS Y ACTIVIDADES QUE CONLLEVEN A INCREMENTAR LOS ÍNDICES DE PRODUCTIVIDAD DE LA MANO DE OBRA DE LA INSTITUCIÓN.
- 2.- EJECUTAR LAS ACCIONES QUE PERMITAN RACIONALIZAR LA UTILIZACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA INSTITUCIÓN MEDIANTE LA INTEGRACIÓN IDÓNEA DE LAS ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES.
- 3.- NORMAR E IMPULSAR LAS ACCIONES TENDIENTES A PROPORCIONAR AL RECURSO HUMANO DE LA INSTITUCIÓN, EL ADIESTRAMIENTO Y LA CAPACITACIÓN QUE COADYUVEN A OPTIMIZAR SU APORTACIÓN AL ORGANISMO Y SU AUTOSATISFACCIÓN PERSONAL.
- 4.- OPTIMIZAR LA EFICIENCIA Y EFICACIA ADMINISTRATIVAS DE LA GERENCIA DE PERSONAL A TRAVÉS DE LA ADECUACIÓN PERMANENTE DE LA ESTRUCTURA DE ORGANIZACIÓN EN SUS DIFERENTES ÓRGANOS.

POLÍTICAS GENERALES.

- 1.- RESOLVER CON TODA OPORTUNIDAD LOS REQUERIMIENTOS DE LAS DIVERSAS RAMAS DE LA INSTITUCIÓN CON RELACIÓN A LA INTEGRACIÓN DE SUS ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES.

- 2.- CUMPLIR CON LOS POSTULADOS QUE EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO ESTÁN CONTENIDAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
- 3.- PLANEAR, ESTABLECER Y LLEVAR A CABO LAS MEDIDAS DE ADIESTRAMIENTO Y CAPACITACIÓN A TRABAJADORES, ASÍ COMO LAS DE FORMACIÓN DE TÉCNICOS, QUE PERMITAN A LA INSTITUCIÓN CONTAR CON LA MANO DE OBRA TÉCNICA CALIFICADA REQUERIDA POR LA INDUSTRIA PARA EL DESARROLLO DE SUS ACTIVIDADES.
- 4.- PROMOVER PERMANENTEMENTE LAS ACCIONES QUE TIENDAN A INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD DE LA MANO DE OBRA DE LA EMPRESA.

A TRAVÉS DE LOS OBJETIVOS Y DE LAS POLÍTICAS DE LA SUBGERENCIA DE INTEGRACIÓN A PERSONAL, PODEMOS DARNOS CUENTA DE SU PAPEL EN LA CAPACITACIÓN DE LA INDUSTRIA PETROLERA MEXICANA, COMO UNO DE LOS TRES ORGANISMOS QUE LA INTEGRAN: QUE SE ENCARGA DE SU CORRECTA ADMINISTRACIÓN ENTENDIENDO POR ESTO, SU PLANEACIÓN, ORGANIZACIÓN, INTEGRACIÓN Y DIRECCIÓN ASÍ COMO SU CONTROL.

A CONTINUACIÓN ENUNCIAREMOS LAS FUNCIONES DEL DEPARTAMENTO DE CAPACITACIÓN AL PERSONAL OBRERO, UNO DE LOS DEPARTAMENTOS QUE SE ENCARGAN PRINCIPALMENTE DEL ADIESTRAMIENTO DEL PERSONAL A NIVEL OPERATIVO EN PEMEX.

- DEPARTAMENTO DE CAPACITACION A PERSONAL OBRERO

FUNCIONES:

- A) IDENTIFICAR LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL

NAL OBRERO Y DE OFICINA DE LA INSTITUCIÓN.

- B) DETERMINAR Y PROPONER LAS ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN.
- C) JERARQUIZAR Y PROGRAMAR, EN COORDINACIÓN LAS DISTINTAS DEPENDENCIAS DE LA INSTITUCIÓN, LA IMPARTICIÓN DE CURSOS A TRAVÉS DEL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO - Y/O DE OTRAS INSTITUCIONES.
- D) COORDINAR EL DESARROLLO DE LOS CURSOS Y LA INTEGRACIÓN DE GRUPOS DE PERSONAL A CAPACITAR.
- E) EVALUAR LOS RESULTADOS DE LA CAPACITACIÓN DURANTE LOS CURSOS Y EL DESEMPEÑO DEL TRABAJO.
- F) SUPERVISAR LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS ANUALES DE -- CAPACITACIÓN.
- G) PROMOVER ACCIONES MOTIVACIONALES PARA LA CAPACITACIÓN Y EL DESARROLLO DEL PERSONAL OBRERO Y DE OFICINA.
- H) ACTUALIZAR NORMAS, PROCEDIMIENTOS Y SISTEMAS PARA LA - CAPACITACIÓN EN LA EMPRESA.
- I) VIGILAR LA APLICACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN VIGOR RELATIVAS A LA CAPACITACIÓN.
- J) SUPERVISAR LA ORGANIZACIÓN, DESARROLLO Y EVALUACIÓN DE LOS ADIESTRAMIENTOS REFERIDOS EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN VIGOR.

- K) ORGANIZAR LOS PROGRAMAS ESPECIALES DE CAPACITACIÓN QUE REQUIEREN DIFERENTES GERENCIAS DE RAMA VIGILANDO SU CUMPLIMIENTO.
- L) VERIFICAR LA ADECUADA UTILIZACIÓN DE LOS RECURSOS MATERIALES Y HUMANOS QUE PETRÓLEOS MEXICANOS DESTINA A LA CAPACITACIÓN.
- M) PROPORCIONAR ASESORÍA A LOS COMITES DE CAPACITACIÓN LOCALES Y DE ZONA.
- N) VIGILAR LA APLICACIÓN DEL PRESUPUESTO PARA LA CAPACITACIÓN EN PETRÓLEOS MEXICANOS, ASIGNADO A LA SUBDIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN DEL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO, Y SUPERVISAR LOS GASTOS EFECTUADOS.
- O) SUPERVISAR Y CONTROLAR EL DESEMPEÑO DE LOS COMISINADOS SINDICALES A TIEMPO COMPLETO EN ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN.
- P) COMISIONAR COMO INSTRUCTOR AL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO A TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN VIGILANDO SU DESEMPEÑO EN ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN PERSONAL OBRERO Y DE OFICINA.
- Q) PARTICIPAR EN LAS ACTIVIDADES DE LA COMISIÓN NACIONAL MIXTA DE CAPACITACIÓN DE PETRÓLEOS MEXICANOS Y DEL COMITÉ NACIONAL DE LA INDUSTRIA DE LOS HIDROCARBUROS DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

- R) VIGILAR Y ESTABLECER EL CONTROL ADECUADO PARA EL OTORGAMIENTO DE LAS BECAS CORRESPONDIENTES A LO ESTIPULADO EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO - VIGENTE.
- S) LLEVAR A CABO ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN EN FAVOR DE LA SEGURIDAD E HIGIENE DE LOS TRABAJADORES PARA SALVAGUARDAR LA VIDA Y PRESERVAR LA SALUD DE LOS MISMOS.
- T) ELABORAR INFORMES MENSUALES, BIMESTRALES Y ANUALES DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN DE LA EMPRESA.
- U) APLICAR EL SISTEMA DE COMUNICACIÓN EMPRESA-TRABAJADORES MANUALES.

4.2 ORGANISMOS QUE INTERVIENEN EN LA CAPACITACION DE PE MEX.

LOS ORGANISMOS QUE INTERVIENEN EN LA CAPACITACIÓN DE PE--
TRÓLEOS MEXICANOS SON BÁSICAMENTE:

1. LA GERENCIA DE PERSONAL
2. LOS COMITES DE CAPACITACION
3. EL INSTITUTO MEXICANO DEL PETROLEO.

LA GERENCIA DE PERSONAL PARTICIPA EN LA CAPACITACIÓN A --
TRAVÉS DE LA SUBGERENCIA DE INTEGRACIÓN DE PERSONAL QUIEN
A SU VEZ CUENTA CON DOS DEPARTAMENTOS UNO DE CAPACITACIÓN-
A PERSONAL OBRERO Y OTRO DE CAPACITACIÓN A PERSONAL PROFE-
SIONAL, CUENTA TAMBIÉN CON UNA COMISIÓN NACIONAL MIXTA -
DE CAPACITACIÓN, UN SUPERVISOR DE CAPACITACIÓN DE ZONA, -
UN ENCARGADO ADMINISTRATIVO DE CAPACITACIÓN Y UN COMISIO-
NADO SINDICAL DE CAPACITACIÓN.

GERENCIA DE PERSONAL

SUBGERENCIA DE INTE-
GRACIÓN AL PERSONAL

DEPTO. DE CAPACI-
TACIÓN A PERSONAL
OBRERO

DEPTO. DE CAPACI-
TACIÓN A PERSONAL
PROFESIONAL

4.2 ORGANISMOS QUE INTERVIENEN EN LA CAPACITACION DE PE-- MEX.

LOS ORGANISMOS QUE INTERVIENEN EN LA CAPACITACIÓN DE PETRÓ-
LEOS MEXICANOS SON BÁSICAMENTE TRES:

1. LA GERENCIA DE PERSONAL
2. LOS COMITES DE CAPACITACIÓN
3. EL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO

LA GERENCIA DE PERSONAL

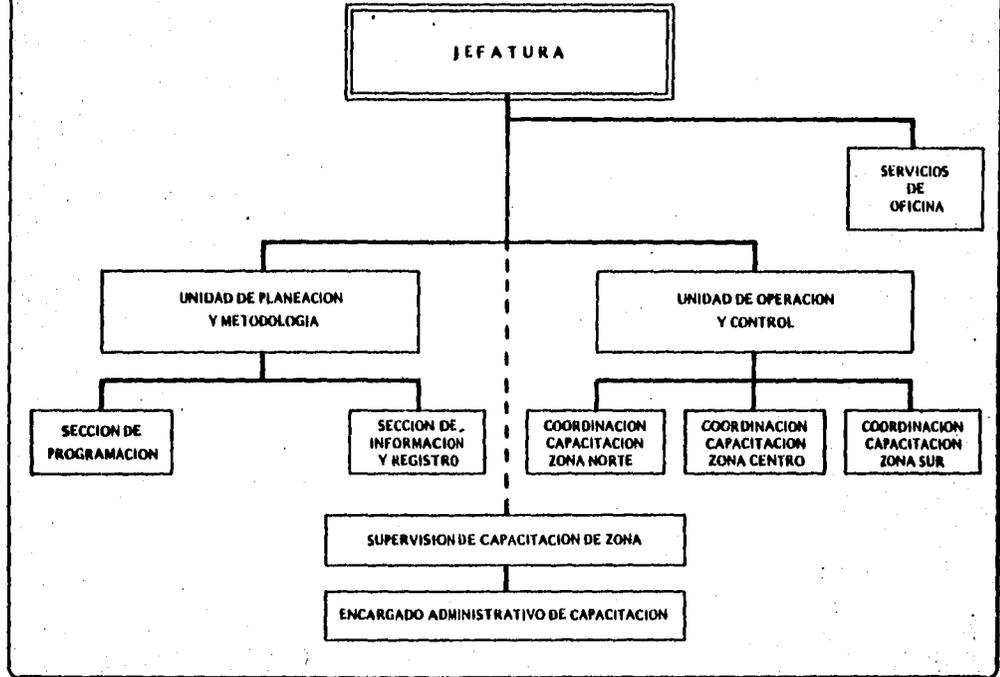
PARTICIPA EN LA CAPACITACIÓN A TRAVÉS DE LA SUBGERENCIA -
DE INTEGRACIÓN DE PERSONAL, QUIEN A SU VEZ CUENTA CON --
DOS DEPARTAMENTOS UNO DE CAPACITACIÓN A PERSONAL OBRERO -
Y OTRO DE CAPACITACIÓN A PERSONAL PROFESIONAL, CUENTA TAM-
BIÉN CON UNA COMISIÓN NACIONAL MIXTA DE CAPACITACIÓN, UN-
SUPERVISOR DE CAPACITACIÓN DE ZONA, UN ENCARGADO ADMINIS-
TRATIVO DE CAPACITACIÓN Y UN COMISIONADO SINDICAL DE CAPA-
CITACIÓN.

EL DEPARTAMENTO DE CAPACITACION DE PERSONAL OBRERO CUENTA CON UNA ESTRUCTURA QUE DEFINE SUS LÍNEAS DE AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD DE LA SIGUIENTE MANERA:

CON UNA JEFATURA COMO PARTE PRIMORDIAL EN LA PARTE SUPERIOR DE SU ORGANIGRAMA, CON SERVICIOS DE OFICINA QUE SE ENCARGAN BÁSICAMENTE DEL PAPELEO, UNA UNIDAD DE PLANEACIÓN Y METODOLOGÍA QUE CUMPLE UNA FUNCIÓN DE ELABORAR PLANES Y MÉTODOS QUE SEAN MÁS IDÓNEOS HACIA LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN, UNA UNIDAD DE OPERACIÓN Y CONTROL QUE CUBRIRÁ LA PARTE EJECUTORIA DE LA CAPACITACIÓN, CONTENDRÁ ADEMÁS UNA SECCIÓN DE PROGRAMACIÓN, DE INFORMACIÓN Y REGISTRO, -- COORDINACIONES PARA CADA UNA DE SUS TRES ZONAS; NORTE, CENTRO Y SUR EN LA LÍNEA STAFF TENDRÁ UNA SUPERVISIÓN DE ZONA Y UN ENCARGADO ADMINISTRATIVO DE CAPACITACIÓN.

++ VER ORGANIGRAMA.

DEPARTAMENTO DE CAPACITACION A PERSONAL OBRERO
ORGANOGRAMA ESTRUCTURAL



OTRO DE LOS DEPARTAMENTO CON QUE CUENTA LA SUBGERENCIA DE INTEGRACIÓN AL PERSONAL, ES EL QUE SE REFIERE A LA CAPACITACIÓN A PERSONAL PROFESIONAL Y DE LA QUE ESPECIFICAREMOS SUS FUNCIONES PARA DARNOS CUENTA DE LA MANERA EN COMO OPERA Y HACIA QUIENES VAN FUNDAMENTALMENTE DIRIGIDA.

DEPARTAMENTO DE CAPACITACION A PERSONAL PROFESIONAL

FUNCIONES:

- A) DETECTAR LAS NECESIDADES Y OPORTUNIDADES DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO EXISTENTES, APLICANDO EL SISTEMA EVALUATORIO EN LA ACTIVIDAD LABORAL DESEMPEÑADA POR EL PERSONAL PROFESIONAL Y DIRECTIVO DE LA INSTITUCIÓN A TRAVÉS DE ENCUESTAS Y MUESTREOS O DE INVESTIGACIONES DIRECTAS.
- B) APLICAR EL SISTEMA DE SELECCIÓN DE PERSONAL PROFESIONAL DE NUEVO INGRESO A LA INSTITUCIÓN, A TRAVÉS DEL CONVENIO ADMINISTRATIVO - SINDICAL QUE FIGURA COMO ANEXO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.
- C) APLICAR EL SISTEMA DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE CONFIANZA DE LA INSTITUCIÓN.
- D) ESTUDIAR Y APLICAR CUANDO PROCEDA, NUEVAS TÉCNICAS, PROCEDIMIENTOS Y RECURSOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL A LOS DE CARÁCTER PSICOLÓGICO.
- F) DETERMINAR CONVENIENTEMENTE LAS ACCIONES CONCRETAS DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO.

- G) PROGRAMAR A CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO, LA EJECUCIÓN DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PREVISTAS.
- H) ESTUDIAR Y PROMOVER ACCIONES DE FORMACIÓN Y DESARROLLO INTERNAS, TALES COMO AUTOFORMACIÓN, FORMACIÓN EN EL PUESTO, REALIZACIÓN DE SEMINARIOS POR ÁREAS DE ESPECIALIZACIÓN, MEJORAMIENTO DE CANALES DE ASCENSO, COMISIONES DE UN CENTRO DE TRABAJO A OTRO Y TODAS AQUELLAS TÉCNICAS Y PROCEDIMIENTOS TENDIENTES A ELEVAR EL ÍNDICE DE EFECTIVIDAD EN LAS LABORES.
- I) PLANEAR Y PROMOVER EL APROVECHAMIENTO DE BECAS DE ESTUDIO Y PRÁCTICA, QUE OFRECEN AL GOBIERNO DE MÉXICO, ORGANISMOS NACIONALES O INTERNACIONALES.
- J) EVALUAR LOS RESULTADOS DE LAS ACCIONES DE FORMACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL Y DIRECTIVO DE LA INSTITUCIÓN.
- K) APLICAR EL SISTEMA DE EVALUACIÓN EN LA ACTIVIDAD LABORAL DESEMPEÑADA POR EL PERSONAL PROFESIONAL Y DIRECTIVO DE LA INSTITUCIÓN.
- L) DIRIGIR LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y DE DESARROLLO AUTORIZADOS, YA SEA A TRAVÉS DE EL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO O DE OTRAS INSTITUCIONES NACIONALES O EXTRANJERAS.
- M) REVISAR LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PARA PERSONAL PROFESIONAL Y DIRECTIVO QUE ELABOREN Y PRESENTE EL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO O LAS INSTITUCIONES NACIONALES Y EXTRANJERAS QUE SE HAYAN DESIGNADO PARA IMPARTIRLOS.

- N) COORDINAR LA FORMACIÓN DE GRUPOS DE PERSONAL POR CAPACITAR.**
- O) REALIZAR LAS GESTIONES Y TRÁMITES, EN EL PAÍS O EN EL EXTRANJERO, RELACIONADO CON BECAS, VIAJES DE ESTUDIO,-- ETC.**
- P) ADMINISTRAR LO RELATIVO AL SERVICIO SOCIAL DE PASANTES, PRÁCTICAS PROFESIONALES, BECAS O AYUDAS ECONÓMICAS A ESTUDIANTES, DE ACUERDO CON EL INTERÉS Y POSIBILIDADES DE LA INSTITUCIÓN.**
- Q) UTILIZAR LOS SISTEMAS DE COMUNICACIÓN EMPRESA-PERSONAL-- PROFESIONAL Y DIRECTIVO.**
- R) APLICAR EL SISTEMA DE INCENTIVOS AL PERSONAL, POR DESEMPEÑO SOBRESALIENTE.**
- S) ESTUDIAR Y PROMOVER ACCIONES MOTIVACIONALES PARA LA CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL TÉCNICO Y DIRECTIVO.**
- T) PLANEAR Y REGULAR LA PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL TÉCNICO Y DIRECTIVO DE LA INSTITUCIÓN EN ASOCIACIONES PROFESIONALES E INSTITUCIONES DE ENSEÑANZA SUPERIOR.**

EL DEPARTAMENTO DE CAPACITACIÓN A PERSONAL PROFESIONAL-- TAMBIÉN CUENTA CON UNA ESTRUCTURA INDEPENDIENTE QUE LE MARCA SUS LÍNEAS DE AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD, CUENTA CON:

- UNA JEFATURA EN EL CUADRO SUPERIOR DE SU ORGANOGAMA.**

- UN SERVICIO DE OFICINA PARA LAS FORMAS NECESARIAS EN EL PROCEDIMIENTO DE CAPACITACIÓN PARA SU REGISTRO Y CONTROL.
- DENTRO DE PLANEACIÓN Y METODOLOGÍA SE DESPRENDEN DOS ACTIVIDADES QUE SON: PROGRAMACIÓN E INFORMACIÓN Y REGISTRO.
- AL MISMO NIVEL SE LOCALIZA EL ÁREA DE OPERACIÓN Y CONTROL, QUE A SU VEZ SE RAMIFICA EN TRES COORDINACIONES SECTORIALES DE CAPACITACIÓN.
- A NIVEL STAFF SE ENCUENTRA UNA SUPERVISIÓN DE CAPACITACIÓN DE ZONA Y UN ENCARGADO ADMINISTRATIVO DE CAPACITACIÓN. (VER ORGANIGRAMA).

DEPARTAMENTO DE CAPACITACION A PERSONAL PROFESIONAL
ORGANOGRAMA GENERAL

JEFATURA

SERVICIOS
DE
OFICINA

PLANEACION Y METODOLOGIA

OPERACION Y CONTROL

PROGRAMACION

INFORMACION
Y
REGISTRO

COORDINACION
SECTORIAL DE
CAPACITACION

COORDINACION
SECTORIAL DE
CAPACITACION

COORDINACION
SECTORIAL DE
CAPACITACION

SUPERVISION DE CAPACITACION DE ZONA

ENCARGADO ADMINISTRATIVO DE CAPACITACION

DENTRO DE LA MISMA SUBGERENCIA DE INTEGRACIÓN AL PERSONAL DENOTAMOS UNA COMISIÓN NACIONAL MIXTA DE CAPACITACIÓN LA CUAL ESTA INTEGRADA POR SEIS REPRESENTANTES DEL SINDICATO; DOS POR CADA UNA DE LAS ZONAS: (NORTE, CENTRO Y SUR EN - QUE ESTA DIVIDIDA LA INDUSTRIA) ESTAS SERÁN DESIGNADAS POR EL COMITÉ EJECUTIVO GENERAL DEL SINDICATO DE TRABAJADORES-PETROLEROS DE LA REPÚBLICA MEXICANA. EN CONDICIONES SIMILARES, LA ADMINISTRACIÓN DESIGNARÁ A TRES REPRESENTANTES.

LA COMISIÓN TENDRÁ COMO SEDE LAS OFICINAS DE LA GERENCIA - DE PERSONAL, Y DEBERÁ CELEBRAR REUNIONES FORMALES CUANDO-- MENOS UNA VEZ AL MES.

LAS PRINCIPALES FUNCIONES DE LA COMISIÓN SON:

COMISION NACIONAL MIXTA.

- A) FIJAR LOS LINEAMIENTOS PARA LA DETERMINACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN A LOS COMITÉS LOCALES PARA LA ELABORACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN.
- B) CON BASE EN LOS REQUERIMIENTOS DE CAPACITACIÓN DE CADA-CENTRO DE TRABAJO, ANALIZAR LOS PLANES FRENTE A LOS RECURSOS DISPONIBLES.
- C) VIGILAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS PROGRAMA DE CAPACITACIÓN APROBADOS PREVIAMENTE EN LOS DIFERENTES
- D) EXAMINAR EL DESARROLLO DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y SUGERIR LAS MEDIDAS CORRECTIVAS PARA LOGRAR EL MÁXIMO APROVECHAMIENTO.

- E) COADYUVAR EL DESARROLLO ADECUADO DE LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN, MEDIANTE ACCIONES DE CONVENCIMIENTO Y MOTIVACIÓN ENTRE EL PERSONAL PARTICIPANTE.
- F) AUXILIAR EN LAS ACTIVIDADES QUE DESEMPEÑEN LOS COMISIONADOS SINDICALES A TIEMPO COMPLETO, EN AQUELLOS CENTROS DE TRABAJO DONDE HAYAN SIDO DESIGNADOS.
- G) VIGILAR LA APLICACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA CAPACITACIÓN EN LOS DIFERENTES CENTROS DE TRABAJO.
- H) COADYUVAR EN LAS ACCIONES QUE SEAN NECESARIAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS QUE SE PRETENDEN AL CAPACITAR A LOS TRABAJADORES.
- I) ACTUALIZAR A SUS INTEGRANTES EN LOS CONOCIMIENTOS TÉCNICOS RELACIONADOS DIRECTAMENTE CON LOS SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS DE CAPACITACIÓN.
- J) PRESENTAR A LA GERENCIA DE PERSONAL Y AL EJECUTIVO GENERAL DEL STPRM (SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPÚBLICA MEXICANA) INFORMES BIMESTRALES SOBRE SUS ACTIVIDADES.
- K) DISEÑAR PROGRAMAS DE INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN ENTRE LAS DIFERENTES SECCIONES, DELEGACIONES Y SUBDELEGACIONES-- A QUE ESTÁ INTEGRADO EL SINDICATO, RESPECTO AL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EMPLEADO EN PEMEX; PROMOVER SU APLICACIÓN, PROCURAR QUE ÉSTA TENGA CARÁCTER UNIFORME EN TODOS LOS CENTROS DE TRABAJO Y REALIZAR VISITAS PERIÓDICAS.

SUPERVISOR DE CAPACITACION DE ZONA**FUNCIONES:**

- (MANCOMUNDAS CON EL PERSONAL DE PETRÓLEOS MEXICANOS Y DEL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO.)
- A) OBSERVAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS ENUNCIADOS EN EL MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA LA CAPACITACIÓN EN PETRÓLEOS MEXICANOS.
 - B) INVESTIGAR LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN EN LOS DISTINTOS CENTROS DE TRABAJO DE ZONA.
 - C) DETECTAR Y LOGRAR LA DISPONIBILIDAD DE LOS RECURSOS NECESARIOS PARA CUMPLIR CON LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN, EN CADA UNA DE LAS ÁREAS LABORALES.
 - D) CUMPLIR CON LAS POLÍTICAS QUE EN MATERIA DE CAPACITACIÓN ESTABLEZCA LA SUBGERENCIA DE INTEGRACIÓN DE PERSONAL A TRAVÉS DE LOS DEPARTAMENTOS DE CAPACITACIÓN ASÍ COMO LAS CONTENIDAS EN EL CONTRATO COLECTIVO EN VIGOR.
 - E) PARTICIPAR EN LA ELABORACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ANUALES Y ESPECIALES DE CAPACITACIÓN ADEMÁS DE SUPERVISAR SU CUMPLIMIENTO.
 - F) PLANEAR, PROGRAMAR, ORGANIZAR Y LLEVAR A CABO PERIÓDICAMENTE, LAS JUNTAS DEL COMITÉ DE CAPACITACIÓN DE ZONA, INTEGRANDO LA INFORMACIÓN NECESARIA PARA SU DESARROLLO.

- G) PROGRAMAR Y ORGANIZAR REUNIONES CUANDO SE REQUIERAN -- TANTO CON LOS ENCARGADOS ADMINISTRATIVOS DE CAPACITACIÓN COMO CON LOS REPRESENTANTES DEL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO, PARA ANALIZAR LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN VIGILANDO LA ASISTENCIA DE LOS ENCARGADOS, LA ELABORACIÓN DE CONCLUSIONES Y EL CUMPLIMIENTO DE LOS ACUERDOS TOMADOS.**
- H) PLANEAR Y PROGRAMAR LAS VISITAS DE SUPERVISIÓN A LOS CENTROS DE TRABAJO DE ZONA.**
- I) PROGRAMAR LOS MOVIMIENTOS ADMINISTRATIVOS Y GESTIONAR - OPORTUNAMENTE LAS SITUACIONES TEMPORALES DE LOS ENCARGADOS ADMINISTRATIVOS DE CAPACITACIÓN.**
- J) ORGANIZAR LOS EVENTOS ESPECIALES DE CAPACITACIÓN QUE LE SEAN ENCOMENDADOS POR EL COMITÉ DE ZONA.**
- K) PREPARAR Y MANTENER ACTUALIZADOS A LOS ENCARGADOS ADMINISTRATIVOS DE CAPACITACIÓN EN POLÍTICAS, OBJETIVOS RELACIONADOS CON LA CAPACITACIÓN EN PEMEX.**
- L) MANTENER UNA MOTIVACIÓN CONSTANTE EN LOS DIFERENTES NIVELES DE PERSONAL CON MANDO, ACERCA DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.**
- M) SUPERVISAR LA DETERMINACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN, FIJACIÓN DE OBJETIVOS, PROGRAMACIÓN, DESARROLLO, CONTROL Y EVALUACIÓN DE LOS CURSOS PARA QUE SE REALICEN DE ACUERDO CON EL SISTEMA DE CAPACITACIÓN ESTABLECIDO EN PEMEX.**

- N) VIGILAR QUE EL ENCARGADO ADMINISTRATIVO DE CAPACITACIÓN REALICE UNA CORRECTA PLANEACIÓN, ORGANIZACIÓN, DESARROLLO Y CONTROL DE LAS JUNTAS DEL COMITÉ DE CAPACITACIÓN - EN SU CENTRO DE TRABAJO.
- Ñ) SUPERVISAR QUE LA INFORMACIÓN Y REPORTE DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN PROPORCIONADOS POR EL ENCARGADO ADMINISTRATIVO SEAN VERACES Y OPORTUNAS.
- O) LLEVAR UN CONTROL ESTADÍSTICO DEL DESARROLLO DE LOS CURSOS Y DEL AVANCE PROGRAMÁTICO EN LOS CENTROS DE TRABAJO DE LA ZONA.
- P) CONFIRMAR LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN QUE DEBERÁN ATENDERSE CON LOS CURSOS FUERA DEL PROGRAMA PREVIAMENTE AUTORIZADO.
- Q) SUPERVISAR A LOS ENCARGADOS ADMINISTRATIVOS DE LA ZONA, EN EL DESEMPEÑO DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN DIRECTAS, ALEATORIAS Y COMPLEMENTARIAS.
- R) VIGILAR QUE SE EFECTÚEN OPORTUNAMENTE LAS SUPERVISIONES Y EVALUACIONES DE CADA UNO DE LOS CURSOS, DE ACUERDO CON LOS PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS.
- S) VIGILAR QUE EN LOS CENTROS DE TRABAJO, LOS ARCHIVOS DE CAPACITACIÓN ESTÉN ORGANIZADOS CORRECTAMENTE E INTEGRADOS CON EL EXPEDIENTE DE CADA CURSO, EL CUAL DEBERÁ CONTENER DE ACUERDO CON SU AVANCE, LAS FORMAS OFICIALES DEL SISTEMA DE CAPACITACIÓN.

- T) SUPERVISAR LA ELABORACIÓN OPORTUNA DE LOS CONTROLES ESTADÍSTICOS DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN EN CADA CENTRO DE TRABAJO.
- U) ANALIZAR LOS REPORTES DE APROVECHAMIENTO Y AUSENTISMO EN LOS CURSOS Y, AL NO SER SATISFACTORIOS, SUGERIR A TRAVÉS DE LOS COMITES DE LA ZONA LAS MEDIDAS CORRECTIVAS NECESARIAS.
- V) SUPERVISAR QUE LAS CONSTANCIAS DE LOS CURSOS PARA ASCENSO SEAN OTORGADAS OPORTUNAMENTE Y DE ACUERDO A LAS NORMAS CONTRACTUALES ESTABLECIDAS.
- X) VIGILAR QUE EN LOS DIFERENTES CENTROS DE TRABAJO SE ORGANICEN Y DESARROLLEN LOS ADIESTRAMIENTOS DE ACUERDO -- CON LAS CLÁUSULAS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN VIGOR.
- Y) ASESORAR, CUANDO SE REQUIERA A LOS MIEMBROS DEL COMITÉ, JEFES DE DEPARTAMENTO, ENCARGADOS ADMINISTRATIVOS, REPRESENTANTES SINDICALES Y DEMÁS PERSONAS RELACIONADAS - CON LA CAPACITACIÓN SOBRE LAS ACTIVIDADES PARA EL DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS DE SU ZONA.

ENCARGADO ADMINISTRATIVO DE CAPACITACION

FUNCIONES

CONJUNTAMENTE CON EL JEFE DEL CENTRO DE CAPACITACIÓN DEL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO Y EL REPRESENTANTE SINDICAL, SEGÚN CORRESPONDA, EL ENCARGADO ADMINISTRATIVO DE CA-

PACITACIÓN REALIZARÁ LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES:

- A) INVESTIGAR LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN, PARA ORGANIZAR CURSOS QUE RESUELVAN LOS PROBLEMAS ESPECÍFICOS EN EL TRABAJO, UTILIZANDO LAS FORMAS DEL PRIMER PASO PARA LA CAPACITACIÓN DE PETRÓLEOS MEXICANOS.**
- B) DETECTAR LAS POSIBILIDAD DE IMPARTIR OPORTUNAMENTE LOS CURSOS PROGRAMADOS EN LAS JUNTAS MENSUALES DEL COMITÉ DE CAPACITACIÓN, PARA LOGRAR EL MÁXIMO DEL CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA.**
- C) SUPERVISAR LA ORGANIZACIÓN, EL DESARROLLO Y LA EVALUACIÓN DE LOS CURSOS DE SU CENTRO DE TRABAJO, DE ACUERDO CON LOS SEÑALAMIENTOS DEL SISTEMA DE CAPACITACIÓN.**
- D) INVESTIGAR Y LLEVAR EN LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN, UN CONTROL DE AUSENTISMO Y LAS CAUSAS QUE LO ORIGINAN CON LA INFORMACIÓN QUE DIARIAMENTE DEBE PROPORCIONAR EL IMP, PARA REPORTAR LAS AUSENCIAS AL DEPARTAMENTO DE PERSONAL.**
- E) INVESTIGAR SUPERVISAR, CON LA ASESORÍA DEL INSTRUCTOR, DURANTE EL CURSO, EL APROVECHAMIENTO DE LOS PARTICIPANTES, PARA DETECTAR LAS CAUSAS DE LAS DEFICIENCIAS EN CASO DE QUE EXISTAN, Y APLICAR LAS ACCIONES CORRECTIVAS QUE INCREMENTEN LOS RESULTADOS POSITIVOS DE LA CAPACITACIÓN.**

- F) ELABORAR DE ACUERDO CON LOS LINEAMIENTOS QUE SE MARQUEN A NIVEL CENTRAL, PLANES Y PROGRAMAS ANUALES Y EXTRAORDINARIOS DE LOS CURSOS PARA SU CENTRO DE TRABAJO-EMPLEANDO LAS FORMAS DEL SISTEMA DE CAPACITACIÓN RESPECTIVA.
- G) PLANEAR, PROGRAMAR Y ORGANIZAR LAS JUNTAS DEL COMITÉ DE CAPACITACIÓN DE SU CENTRO DE TRABAJO; PROPORCIONAR AL PRESIDENTE Y AL SECRETARIO, LA INFORMACIÓN PRECISA-SOBRE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN PARA EL CORRECTO DESARROLLO DE LA JUNTA: COMUNICANDO PREVIAMENTE POR EL MEDIO MÁS IDÓNEO A LOS MIEMBROS DEL COMITÉ LA FECHA Y EL LUGAR DONDE SE REALIZARÁ LA REUNIÓN. DEBERÁ INTEGRAR OPORTUNAMENTE EL EXPEDIENTE DE LA DOCUMENTACIÓN NECESARIA Y ENTREGARLA CON LA DEBIDA ANTICIPACIÓN A CADA UNO DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ, PARA EL DESARROLLO-DE DICHA JUNTA. POSTERIORMENTE SUPERVISARÁ EL CUMPLIMIENTO DE LOS ACUERDOS TOMADOS EN LAS JUNTAS BASÁNDOSE EN LAS ACTAS, LAS QUE DEBERÁ ELABORAR, REQUISITAR Y ENVIAR A LA GERENCIA DE ZONA.
- H) PLANEAR Y PROGRAMAR LAS SUPERVISIONES DE LOS CURSOS EN PROCESO; ASESORAR AL JEFE TÉCNICO DE PEMEX, PARA EFECTUARLAS DE ACUERDO CON LOS PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS DETECTAR LAS SITUACIONES DEFICITARIAS QUE AFECTAN EL DESARROLLO DE DICHA JUNTA. POSTERIORMENTE SUPERVISARÁ EL CUMPLIMIENTO DE LOS ACUERDOS TOMADOS EN LAS JUNTAS-BASÁNDOSE EN LAS ACTAS, LAS QUE DEBERÁ ELABORAR, REQUISITAR Y ENVIAR A LA GERENCIA DE ZONA.

- I) PLANEAR, PROGRAMAR Y APLICAR OPORTUNAMENTE LAS ENTREVISTAS, ENCUESTAS, SUPERVISIONES Y EVALUACIONES, EMPLEANDO EL PROCEDIMIENTO Y LAS FORMAS QUE MARCA EL SISTEMA DE CAPACITACIÓN; ENVIAR LAS FORMAS CORRESPONDIENTES DE LAS EVALUACIONES QUE SE VAYAN REALIZANDO EN LOS CURSOS, A LA GERENCIA DE ZONA RESPECTIVA Y EN EL CASO DE LAS DEPENDENCIAS DE LA ZONA CENTRO A LA SUBGERENCIA DE INTEGRACIÓN DE PERSONAL.
- J) ORGANIZAR LOS EVENTOS ESPECIALES RELACIONADOS CON CAPACITACIÓN, PARA CUMPLIR CON LAS INSTRUCCIONES EMITIDAS POR EL COMITÉ LOCAL DE CAPACITACIÓN DE SU CENTRO DE TRABAJO.
- K) INTEGRAR OPORTUNAMENTE LAS FORMAS DEL SISTEMA DE CAPACITACIÓN PARA PROGRAMAR, DESARROLLAR Y EVALUAR CADA UNO DE LOS CURSOS DE SU CENTRO DE TRABAJO ORGANIZAR ARCHIVOS COMPLETOS Y MANTENERLOS ACTUALIZADOS ABRIENDO UN EXPEDIENTE PARA CADA CURSO Y UN REGISTRO DE EVENTOS ESPECIALES.
- L) CONTROLAR EN SU CENTRO DE TRABAJO, CON LAS FORMAS APROBADAS OFICIALMENTE, EL CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN Y HACERLO PRECEDENTE CON LOS CURSOS FUERA DEL PROGRAMA. INFORMAR A NIVEL CENTRAL EL AVANCE SEMANAL Y EL BALANCE MENSUAL DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN.
- M) INFORMAR A LA GERENCIA DE ZONA CON QUÉ RECURSOS MATERIALES Y HUMANOS CUENTA PARA LA CAPACITACIÓN EN SU CENTRO DE TRABAJO. SUPERVISAR LA DISPONIBILIDAD Y UTILIZACIÓN

OPORTUNA DE LOS MISMOS EN EL DESARROLLO DE LOS CURSOS,

- N) EN TODOS LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN, SUPERVISAR LA ELABORACIÓN DEL " REPORTE DE CAPACITACIÓN " PARA CADA UNO DE LOS TRABAJADORES QUE PARTICIPARON EN EL CURSO Y HACER LLEGAR EL ORIGINAL AL EXPEDIENTE PERSONAL DE LOS MISMOS.
- C) SUPERVISAR LA ELABORACIÓN Y ENTREGA DE " CONSTANCIA DE HABILIDADES LABORALES " A LOS TRABAJADORES PARTICIPANTES APROBADOS EN LOS CURSOS PARA ASCENSO.
- P) ASESORAR AL REPRESENTANTE SINDICAL DE SU CENTRO DE TRABAJO, PARA QUE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN SE AJUSTEN A LO ESTABLECIDO EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN VIGOR.
- Q) ORGANIZAR, CONTROLAR Y SUPERVISAR EL DESARROLLO DE LOS ADIESTRAMIENTOS SOLICITADOS POR LA REPRESENTACIÓN SINDICAL, SIEMPRE Y CUANDO PROCEDAN DE ACUERDO CON LOS DERECHOS ESCALAFONARIOS DE LOS TRABAJADORES PROPUESTOS SIGUIENDO EL PROCEDIMIENTO OFICIAL ESTABLECIDO E INFORMAR AL COMITÉ LOCAL DE CAPACITACIÓN, ADEMÁS DE CONSIGNARLO EN LAS ACTAS DE LAS JUNTAS DE DICHO COMITÉ.
- R) MANTENER UNA COMUNICACIÓN CONSTANTE CON EL SUPERVISOR DE LA ZONA, PARA INFORMARLE ACERCA DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN.

- S) ATENDER LAS DISPOSICIONES DE LA SUBGERENCIA DE INTEGRACIÓN AL PERSONAL, A TRAVÉS DE LOS DEPARTAMENTOS DE CAPACITACIÓN DE LA MISMA.
- T) PARTICIPAR EN LOS CENTROS LOCALES DE LA ZONA Y CENTRALES QUE SE REALICEN, PARA MANEJAR EN FORMA ACTUALIZADA POLÍTICAS, DISPOSICIONES, PROCEDIMIENTOS E INFORMACIÓN GENERAL SOBRE LA CAPACITACIÓN PARA EL MEJOR DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES.
- U) ASISTIR A CURSOS, CONFERENCIAS, EVENTOS SOBRE CAPACITACIÓN, QUE COADYUVEN A SU FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL.

COMISIONADO SINDICAL EN CAPACITACION

FUNCIONES:

- A) ASISTIR A LA JUNTAS MENSUALES DE CAPACITACIÓN, PROPORCIONADO ASESORÍA AL VOCAL REPRESENTANTE DE LA SECCIÓN SINDICAL.
- B) INTERVENIR ANTE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL DE LOS DEPARTAMENTOS DE SU CENTRO DE TRABAJO PARA FACILITAR LA INTEGRACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DE LOS CURSOS.
- C) COLABORAR CON EL ENCARGADO ADMINISTRATIVO DE CAPACITACIÓN EN LA APLICACIÓN DE ENCUESTAS, ENTREVISTAS A LOS TRABAJADORES, PARA INVESTIGAR LA NECESIDAD DE CAPACITACIÓN Y PARA EVALUAR LOS RESULTADOS DE LOS CURSOS.

- D) INVESTIGAR LOS PROBLEMAS DE AUSENTISMO Y DESERCIÓN DE LOS CURSOS.
- E) VIGILAR QUE SE ELABOREN Y OTORGUEN LAS CONSTANCIAS LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN PARA ASCENSO.
- F) MANTENER UNA DISPOSICIÓN PERSONAL CONSTANTE PARA ACTUALIZAR SUS CONOCIMIENTOS Y SUPERAR SU DESEMPEÑO EN LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN.

EL SEGUNDO DE LOS ORGANISMOS QUE PARTICIPA EN LA CAPACITACIÓN DE PETRÓLEOS MEXICANOS SON LOS "COMITES DE CAPACITACIÓN."

LOS COMITES ESTÁN CONTEMPLADOS EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN VIGOR EN DONDE SE ESTIPULA QUE ESTARÁN INTEGRADOS POR EL SUPERINTENDENTE GENERAL DEL DISTRITO COMO PRESIDENTE; EL JEFE DE PERSONAL COMO SECRETARIO Y COMO VOCALES LOS SUPERINTENDENTES O JEFES DE LOS PRINCIPALES DEPARTAMENTOS DEL CENTRO DE TRABAJO Y ADEMÁS POR EL SECRETARIO GENERAL DE LA SECCIÓN SINDICAL CORRESPONDIENTE.

COMITES DE CAPACITACION

FUNCIONES

- A) COORDINAR CON EL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO LA PLANEACIÓN, DESARROLLO, SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN QUE SE IMPARTAN EN SUS RESPECTIVOS CENTROS DE TRABAJO, CON LA FINALIDAD DE LOGRAR UNA ADECUADA FORMACIÓN Y DESARROLLO INDIVIDUAL DE LOS TRABAJADORES Y UN AUMENTO DINÁMICO DE LA PRODUCTIVIDAD ENVIAN

DO COPIA DEL ACTA DE LAS REUNIONES A LA COMISIÓN NACIONAL MIXTA DE CAPACITACIÓN.

- B) AUXILIAR AL PERSONAL DEL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO EN LAS DILIGENCIAS QUE DEBERÁ REALIZAR PARA CONOCER LAS NECESIDADES REALES DE CAPACITACIÓN.
- C) APORTAR LA INFORMACIÓN NECESARIA Y CONVENIENTE PARA QUE EL INSTITUTO ELABORE SUS PROGRAMAS DE ENSEÑANZA APEGADOS A LOS PLANES DE CAPACITACIÓN, FORMULADOS CON BASE EN LA INVESTIGACIÓN DE NECESIDADES.
- D) EXAMINAR LOS PLANES DE CAPACITACIÓN QUE ELABOREN EN EL INSTITUTO, APROBÁNDOLOS SI ASÍ PROCEDE O SUGIRIENDO MEDIDAS CORRECTIVAS NECESARIAS.
- E) VIGILAR EL DESARROLLO DE LOS CURSOS EN EL ÁREA DE SU JURISDICCIÓN.
- F) EVALUAR RESULTADOS, REFERENTES AL APROVECHAMIENTO EN LA ENSEÑANZA Y RENDIMIENTO EN EL TRABAJO.
- G) SUPERVISAR EN TÉRMINOS GENERALES, TODOS LOS TRABAJOS QUE REALICE EL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO, EN CONEXIÓN CON LOS ARREGLOS CELEBRADOS O POR CELEBRAR EN MATERIA DE CAPACITACIÓN EN DICHO ORGANISMO.

EL TERCERO DE LOS ORGANISMOS QUE PARTICIPA EN LA CAPACITACIÓN DE PEMEX ES EL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO EL CUAL SE ENCARGA DE LA TECNOLOGÍA Y EL DESARROLLO, ACTIVIDADES ENTRE LAS CUALES SE ENCUENTRAN; LOS ESTUDIOS ECONÓMICOS Y -

LA PLANEACIÓN INDUSTRIAL, LA INVESTIGACIÓN BÁSICA DE PROCESOS, LA TECNOLOGÍA DE EXPLORACIÓN, LA TECNOLOGÍA DE EXPLOTACIÓN, LA TECNOLOGÍA DE REFINACIÓN Y PETROQUÍMICA, LA INGENIERIA DE PROYECTOS, LA ASISTENCIA TÉCNICA Y DESARROLLO INDUSTRIAL, LA TECNOLOGÍA DE MATERIALES, LA ELECTRÓNICA LA COMPUTACIÓN ELECTRÓNICA Y OBTIAMENTE LA CAPACITACIÓN.

EL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO PARTICIPA EN LA CAPACITACIÓN A TRAVÉS DE LA SUBDIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN LA CUAL ESTÁ INTEGRADA POR CINCO DIVISIONES Y UNA ENTIDAD ADMINISTRATIVA A NIVEL SEDE Y VEINTISEIS CENTROS DE CAPACITACIÓN EN LAS ZONAS FORÁNEAS.

DIVISION DE PLANEACION

- DEPARTAMENTO DE PROGRAMACIÓN
- DEPARTAMENTO DE DESARROLLO Y NUEVOS SISTEMAS

DIVISION DE SUPERVISION

- DEPARTAMENTO DE INFORMACIÓN Y EVALUACIÓN
- DEPARTAMENTO DE CONTROL

DIVISION DE CAPACITACION EN TECNICAS DE OPERACION

- DEPARTAMENTO DE CURSOS EN OPERACIÓN DE PLANTAS
- DEPARTAMENTO DE CURSOS DE OPERACIÓN DE EQUIPO Y MAQUINARIA

DEPARTAMENTO DE CURSOS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL

DIVISION DE CAPACITACION EN TECNICAS DE MANTENIMIENTO

- DEPARTAMENTO DE CURSOS DE MANTENIMIENTO MECÁNICO
- DEPARTAMENTO DE CURSOS DE MANTENIMIENTO CIVIL

DIVISION DE CAPACITACION EN TECNICAS SOCIO-ECONOMICAS

- DEPARTAMENTO DE CURSOS ECONÓMICOS- ADMINISTRATIVAS
- DEPARTAMENTO DE CURSOS DE RELACIONES INDUSTRIALES
- DEPARTAMENTO DE CURSOS DE SERVICIOS MÉDICOS Y SOCIALES.

ENTIDAD ADMINISTRATIVA.

CENTROS DE CAPACITACIÓN EN ZONA SUR.

- CIUDAD DEL CARMEN
- CIUDAD PEMEX
- VILLAHERMOSA- COMALCALCO
- AGUA DULCE- LA VENTA
- EL PLAN- CUICHAPA- NACHITAL
- CONGREJERA
- COSOLEACAGUE-MINATITLÁN

- COTAZACOALCOS- PAJARITOS- TERMINAL MARÍTIMA PAJARI--
TOS- MARINA ZONA SUR.

- SALINA CRUZ- MARINA PACÍFICO

CENTROS DE CAPACITACIÓN EN ZONA CENTRO

- AZCAPOTZALCO - SAN MARTÍN TEXMELUCAN- TALLERES DE - -
FABRICACIÓN NACIONAL

- ALMACENES Y TALLERES CENTRALES- AGENCIAS DE VENTA
PLANTAS Y TERMINALES.

- TULA

- SALAMANCA

- POZA RICA- CATALINA- TUXPAN

- SISTEMA DUCTO SUR - CENTRO

- CUENCA PAPALOAPAN- VERACRUZ

- OFICINAS CENTRALES- MARINA DE ALTURA- TRANSPORTES
AÉREOS- HOSPITAL CENTRAL.

CENTROS DE CAPACITACION ZONA NORTE

- CERRO AZUL- NARANJOS

- TAMPICO- HOSPITAL REGIONAL

- DISTRITO NORTE - (EBANO)
- REFINERÍA MADERO- MARINA ZONA NORTE- SPOC MADERO
- MONTERREY
- CEDEREYTA
- DISTRITO FRONTERA NORESTE (REYNOSA)
- CAMARGO

LOS OBJETIVOS QUE PERSIGUE EL INSTITUTO SON:

INCREMENTAR LOS CONOCIMIENTOS TEÓRICOS Y LAS HABILIDADES - PRÁCTICAS EN LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA PETROLERA, - PARA PROCURAR LA ÓPTIMA UTILIZACIÓN DE LOS RECURSOS Y MEJORAR LA EFICIENCIA EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS, ATENDIENDO A LA NECESIDAD DE MANTENER UNA CONSTANTE SUPERACIÓN EN LA FORMACIÓN Y DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS, PARA QUE ÉSTOS PUEDAN ADAPTARSE A LOS DINÁMICOS CAMBIOS DE LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA; ASÍ COMO PROPICIAR UN CAMBIO EN LAS ACTITUDES Y CONDUCTAS EN FUNCIÓN -- DE LOS OBJETIVOS INDIVIDUALES, INSTITUCIONALES Y SOCIALES.

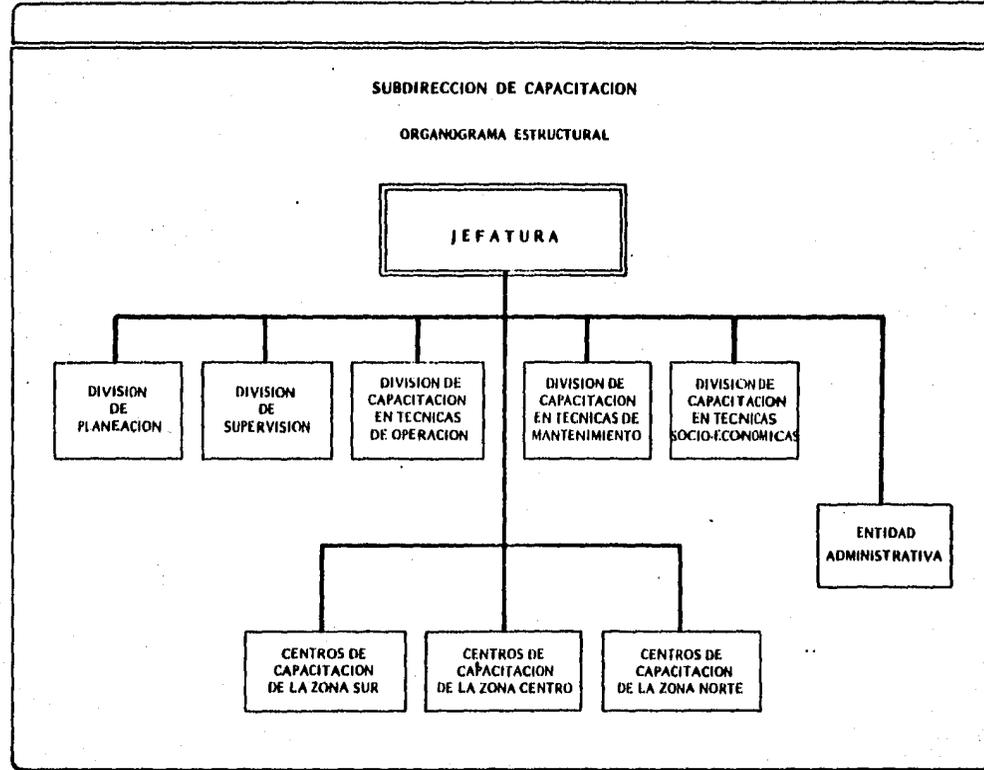
LAS POLÍTICAS QUE OBSERVA SON:

- A) MANTENER UNA CONSTANTE ACTUALIZACIÓN DEL PERSONAL DE LA INDUSTRIA PETROLERA RESPECTO A LOS ÚLTIMOS AVANCES TÉCNICOS DE SUS ESPECIALIDADES.

- B) TENDER A ACTUALIZAR PERMANENTEMENTE LOS SISTEMAS Y TÉCNICAS DE CAPACITACIÓN, ASÍ COMO LOS MATERIALES DIDÁCTICOS, SISTEMATIZANDO SU EVALUACIÓN E INVESTIGACIÓN.
- C) PROPICIAR EL FORTALECIMIENTO DE LA CAPACIDAD DE INSTRUCCIÓN EN CENTROS ESPECIALIZADOS, EQUIPADOS ADECUADAMENTE PARA PROPORCIONAR A LOS TRABAJADORES EL MÁXIMO DE CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES EN EL MISMO TIEMPO.
- D) PROCURAR CONTAR CON UN CENTRO DE CAPACITACIÓN TOTALMENTE EQUIPADO EN CADA UNO DE LOS CENTROS DE TRABAJO DE PETRÓLEOS MEXICANOS, PARA ESTAR EN CONDICIONES DE ATENDER LAS NECESIDADES EN TODO EL SISTEMA PETROLERO.
- E) PROCURAR UNA CONSTANTE SUPERACIÓN INTERNA, REFERIDA FUNDAMENTALMENTE A LA ACTUALIZACIÓN, TANTO DE LOS INSTRUCTORES EN TÉCNICAS PEDAGÓGICAS Y DE SU ESPECIALIDAD, COMO DE PERSONAL TÉCNICO ADMINISTRATIVO EN LA PRÁCTICA CONTINUA DE LA ADMINISTRACIÓN.
- F) TRATAR DE QUE TODOS LOS ELEMENTOS MATERIALES DE QUE DISPONE SE MANTENGAN EN PERFECTAS CONDICIONES DE UTILIZACIÓN.
- G) PROPUGNAR PARA QUE EL PROGRAMA Y LOS INFORMES MENSUALES Y ANUALES DE ACTIVIDADES DE LA SUBDIRECCIÓN, SE APEGUEN A LAS NORMAS ESTABLECIDAS POR LA UNIDAD DE PROGRAMACIÓN DE LA SUBDIRECCIÓN DE ESTUDIOS ECONÓMICOS Y PLANEACIÓN INDUSTRIAL.

SUBDIRECCION DE CAPACITACION

ORGANOGRAMA ESTRUCTURAL



- H) PROCURAR LA COORDINACIÓN Y EL CONTROL EFICIENTE DE -
INVESTIGACIONES, ESTUDIOS Y SERVICIOS DE LAS DIFEREN
TES ÁREAS.

SUBDIRECCION DE CAPACITACION

FUNCIONES:

- DIRIGIR, COORDINAR Y CONTROLAR LOS TRABAJOS DE LAS -
DIFERENTES ÁREAS DE LA SUBDIRECCIÓN, TANTO EN LA SE-
DE COMO EN LOS CENTROS DE CAPACITACIÓN DE LA ZONA FO
RÁNEA.
- INVESTIGAR LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN EN EL ÁM
BITO GLOBAL DE PETRÓLEOS MEXICANOS, ASÍ COMO EN EL DE
LOS CENTROS QUE LO INTEGRAN, EN COORDINACIÓN CON LOS-
COMITES DE CAPACITACIÓN, LA GERENCIA DE PERSONAL DE -
DICHA INSTITUCIÓN Y EL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓ -
LEO.
- DISEÑAR DE ACUERDO CON LOS SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS
ESTABLECIDOS, LOS PROGRAMAS GENERALES Y ESPECÍFICOS-
DE CAPACITACIÓN, A FIN DE SATISFACER LAS NECESIDADES-
IDENTIFICADAS.
- SELECCIONAR LAS TÉCNICAS APROPIADAS PARA LA ENSEÑANZA
DE LAS ESPECIALIDADES POR IMPARTIR, MANTENIENDO A --
LOS INSTRUCTORES ACTUALIZADOS, TANTO EN SUS PROFESIO -
NES COMO EN LAS TÉCNICAS PEDAGÓGICAS.
- IMPARTIR LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN CON APEGO A LOS
PROGRAMAS REQUERIDOS Y ESPECIFICACIONES.

- ELABORAR Y SUMINISTRAR LOS MATERIALES DIDÁCTICOS NECESARIOS PARA FACILITAR LA CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE TAL MANERA QUE ÉSTOS PUEDAN ESTUDIAR, DOCUMENTARSE Y TENER ACCESO A LA INFORMACIÓN DEL CURSO.
- EVALUAR LA CAPACITACIÓN IMPARTIDA CONJUNTAMENTE CON LOS COMITES DE CAPACITACIÓN Y LA GERENCIA DE PERSONAL DE PEMEX, PARA ASEGURARSE DE QUE SE CUMPLE CON LAS METAS Y OBJETIVOS PLANEADOS PARA CADA CURSO.
- REALIZAR UNA CONSTANTE INVESTIGACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE TODA AQUELLA INFORMACIÓN QUE COADYUVE AL MEJOR DESEMPEÑO DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN.
- INTEGRAR, MANEJAR Y CONTROLAR EL PRESUPUESTO ANUAL DE LA SUBDIRECCIÓN.
- ELABORAR LOS INFORMES TÉCNICOS, RELATIVOS AL DESARROLLO Y AVANCE DE LOS PROGRAMAS, PROYECTOS, ESTUDIOS Y SERVICIOS QUE PROPORCIONA LA SUBDIRECCIÓN.

SUBDIRECCION DE DESARROLLO PROFESIONAL

INTEGRACIÓN:

LA SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO PROFESIONAL ESTÁ INTEGRADA DE LA SIGUIENTE MANERA: CUATRO DIVISIONES, UNA ENTIDAD ADMINISTRATIVA Y TRES COORDINACIONES EN ZONAS FORÁNEAS.

DIVISION DE PROMOCION ACADEMICA

DEPARTAMENTO DE PLANEACIÓN ACADÉMICA

DEPARTAMENTO DE ACTUALIZACION PROFESIONAL

DEPARTAMENTO DE ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL

DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE POSGRADO

DEPARTAMENTO DE EXTENSIÓN ACADÉMICA

SERVICIOS ACADÉMICOS

DIVISION DE INFORMACION

DEPARTAMENTO DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN

DEPARTAMENTO DE PERFILES DE INFORMACIÓN

CENTRO DE INFORMACIÓN CIENTÍFICA Y TÉCNICA

DEPARTAMENTO DE ENSEÑANZA ABIERTA

DIVISION DE DIFUSION

DEPARTAMENTO DE ANÁLISIS DE COMUNICACIÓN

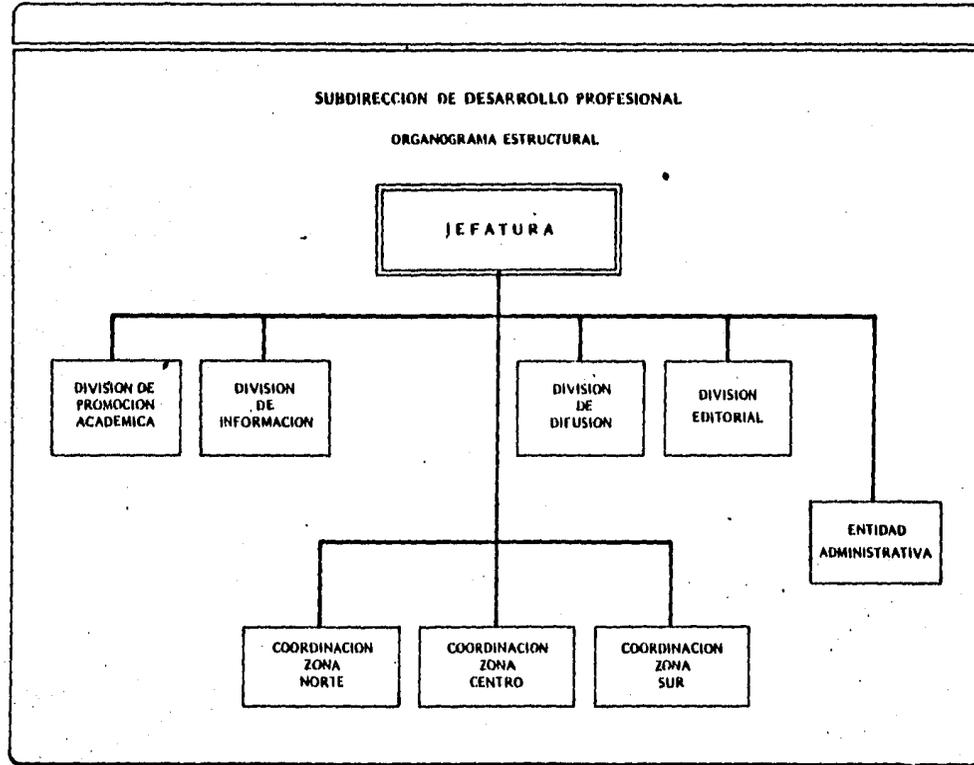
DEPARTAMENTO DE RELACIONES CIENTÍFICAS Y ACADÉMICAS

DEPARTAMENTO DE CINEMATROGRAFÍA

DEPARTAMENTO DE TELEVISIÓN

SUBDIRECCION DE DESARROLLO PROFESIONAL

ORGANOGRAMA ESTRUCTURAL



DIVISION EDITORIAL**DEPARTAMENTO DE ANÁLISIS Y PROMOCIÓN EDITORIAL****DEPARTAMENTO DE ARTE Y DISEÑO****DEPARTAMENTO DE IMPRESIÓN****ENTIDAD ADMINISTRATIVA****COORDINACIÓN EN ZONAS FORÁNEAS****ZONA NORTE****ZONA CENTRO****ZONA SUR****OBJETIVOS DE LA SUBDIRECCION DE DESARROLLO PROFESIONAL**

COADYUVAR EN EL DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DE LA INDUSTRIA PETROLERA, PETROQUÍMICA Y QUÍMICA, Y DEL MEJORA MIENTO DE SUS ACTIVIDADES HACIA EL TRABAJO, A TRAVÉS DE LA REALIZACIÓN DE VENTOS DE ACTUALIZACIÓN Y EXTENSIÓN ACADÉMICAS, CUYOS PROGRAMAS INCLUYAN ASPECTOS PSICOSOCIALES.

APORTAR RECURSOS HUMANOS CON EL SUFICIENTE NIVEL ACADÉMICO QUE RESPONDA A LAS NECESIDADES DE EXPANSIÓN DE LA INDUSTRIA PETROLERA, PROMOVRIENDO PROGRAMAS DE POSGRADO Y ESTABLECIENDO SISTEMAS DE INCENTIVOS Y APOYOS.

ELEVAR LOS ÍNDICES EN LA DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN TÉCNICA Y LOS LOGROS CIENTÍFICOS Y TECNOLÓGICOS DEL INP, PROMOVIENDO LA ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS CINEMATOGRAFICOS, DIAPORAMAS VIDOTAPES, ETC., ASÍ COMO INDUCIENDO LA ELABORACIÓN DE PUBLICACIONES TÉCNICAS Y DIDÁCTICAS PROPIAS.

POLITICAS DE LA SUBDIRECCION DE DESARROLLO PROFESIONAL.

EL FOMENTO AL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA INDUSTRIA PETROLERA, CORRESPONDE COMO ACCIÓN SUSTANTIVA, A ESTA SUBDIRECCIÓN, REUNIENDO LOS ELEMENTOS-NECESARIOS QUE GARANTICEN LA CONSECUSSION DE OBJETIVOS CON EFICIENCIA, CONSIDERANDO COMO ASPECTO DETERMINANTE LA NATURALEZA PSICOSOCIAL DEL PROFESIONAL.

LA DEMANDA CRECIENTE POR PARTE DE LA INDUSTRIA PETROLERA-DEL PERSONAL PROFESIONAL ALTAMENTE CAPACITADO, REQUIERE DE PROGRAMAS DINÁMICOS Y CONGRUENTES DE ACTUALIZACIÓN, INFORMACIÓN, DIFUSIÓN Y PUBLICACIONES, POR LO QUE ESTA SUBDIRECCIÓN RESPONDERA A DICHAS DEMANDAS.

SE MANTENDRÁN RECURSOS INFORMATIVOS QUE PERMITAN DETECTAR- AVANCES TECNOLÓGICOS, ASÍ COMO DE AQUELLOS QUE COADYUVEN A LA REALIZACIÓN DE VENTOS DIRECTOS Y DE EXTENSIÓN ACADÉMICA.

LOS PROGRAMAS GENERADOS EN ESTA SUBDIRECCIÓN REQUIEREN -- PARA SU IMPLEMENTACIÓN QUE SE OTORQUE PRIORIDAD EN LA -- UTILIZACIÓN DE SUS PROPIOS RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES- INVESTIGANDO PERMANENTEMENTE NUEVOS SISTEMAS Y METODOS.

EL CONTENIDO Y ESTRUCTURA DE LA IMAGEN DEL INSTITUTO EN--
MATERIA DE AVANCES CIENTÍFICOS Y TECNOLÓGICOS PROPIOS,-
ASÍ COMO DE LOS RESULTADOS DE PROGRAMAS Y METAS ALCANZA--
DAS, CORRESPONDE A ESTA SUBDIRECCIÓN, POR LO QUE DIFUNDI--
RÁ ÉSTA EN LOS ÁMBITOS INTERNO Y EXTERNO EN COORDINACIÓN--
CON ENTIDADES INTERNAS AFINES, VIGILANDO QUE SEA OBJETIVA
Y VERAZ, UTILIZANDO LOS MEDIOS MÁS IDÓNEOS.

FUNCIONES

INVESTIGAR Y DISEÑAR SISTEMAS Y MÉTODOS ASÍ COMO TÉCNICAS
DE ENSEÑANZA SUPERIOR.

FORMULAR PROGRAMAS DE EDUCACIÓN CONTINÚA, ENSEÑANZA ABIER--
TA, RECUPERACIÓN DE LA INFORMACIÓN, CONSULTA ESPECIALIZA--
DA Y DESARROLLO PROGRAMADO.

PROMOVER LOS ESTUDIOS DE POSGRADO Y ESTABLECER SISTEMAS DE
BECA Y ESTÍMULOS.

ESTABLECER RELACIONES CON INSTITUCIONES DE ENSEÑANZA E IN--
VESTIGACIÓN Y PROMOVER INTERCAMBIO DE DESARROLLO PROFESIQ--
NAL.

ESTABLECER LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN DOCUMENTAL TÉCNICA
OPERATIVA Y BIBLIOGRÁFICA; ACTUALIZAR Y ACRECENTAR EL ACER--
VO DE INFORMACIÓN.

ELABORAR DOCUMENTALES CINEMATOGRAFICOS Y PROGRAMAS DE CIN--
TAS DE TV RELACIONADOS CON LA INDUSTRIA PETROLERA.

PROMOVER LA LABOR EDITORIAL, DISEÑAR Y PRODUCIR PUBLICACIONES TÉCNICAS Y DIDÁCTICAS DEL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO.

DIFUNDIR LA INFORMACIÓN TÉCNICA ASÍ COMO LA RELACIONADA - CON LOS LOGROS CIENTÍFICOS Y TECNOLÓGICOS DEL IMP.

DEFINIR LAS NORMAS DE ESTRUCTURA Y CONTENIDO QUE REGIRÁN EL MANEJO DE LA INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA MISMA.

4.3 EL SISTEMA PARA LA CAPACITACION DEL PERSONAL OBRERO Y DE OFICINA.

A CONTINUACIÓN NOS REFERIMOS AL SISTEMA DE CAPACITACIÓN QUE EMPLEA PEMEX, DIRIGIÉNDONOS EN ESTE PUNTO ESPECÍFICAMENTE AL QUE SE UTILIZA PARA EL PERSONAL OBRERO Y DE OFICINA YA QUE LA SEGUNDA PARTE DEL SISTEMA SE REFIERE A SU PERSONAL PROFESIONAL.

HABLAREMOS PRIMERAMENTE DE UNA MANERA GENÉRICA DE TAL MODO QUE PODAMOS OBTENER UNA PERSPECTIVA GLOBAL, POSTERIORMENTE LO ANALIZAREMOS MAS DETALLADAMENTE PARA PODER APRECIAR SU MAGNITUD Y ORGANIZACIÓN.

COMENZAREMOS POR DECIR QUE EL SISTEMA CONSTA BÁSICAMENTE DE CINCO PASOS, LOS CUALES SON:

1. DETERMINACION DE NECESIDADES DE CAPACITACION
2. FIJACION DE OBJETIVOS
3. INTEGRACION
4. DESARROLLO Y CONTROL
5. EVALUACION.

LAS CARACTERÍSTICAS QUE PRESENTA EN SU REALIZACIÓN NOS INDICAN QUE SE LLEVA A CABO DE UNA MANERA SISTEMÁTICA, YA QUE RESPONDE A UNA SERIE DE ACTIVIDADES DIRIGIDAS HACIA UN OBJETIVO COMÚN, ESTÁN INTERRELACIONADAS Y TIENEN UN MOMENTO DE APLICACIÓN O DESARROLLO.

SE DICE QUE ES UNIFORME YA QUE ES LLEVADO A CABO DE MANERA SEMEJANTE EN TODOS LOS CENTROS DE TRABAJO DE LA IN-

DUSTRIA.

TAMBIÉN MENCIONA UN CARÁCTER ANALÍTICO PUES ESTUDIA TODAS SUS PARTES PARA COMPRENDERLO.

PARA SU ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN EL SISTEMA SE AUXILIA DE UNA SERIE DE FORMAS, LAS CUALES RECABAN LA INFORMACIÓN NECESARIA, AYUDAN AL PROCEDIMIENTO DE LA INFORMACIÓN Y HACEN MAS SISTEMÁTICO EL TRABAJO:

— D N C—CLASIFICA POR ESPECIALIDAD —BUSQUEDA DE --
EXPOSITOR.

— PRESENTACION—ACEPTACION DEL TEMA —SE FIJA FECHA,
DEL TEMARIO RIO POR PARTE DEL-- LUGAR Y DURA--
SOLICITANTE; CION DEL CURSO

— PREPARACION- —IMPARTICION DEL CUR—EVALUACION DEL
DE MAT. DI-- SO. CURSO POR LOS-
DACTICO ASISTENTES

— SE REPORTA
CURSO IMPARTI
DO.

DICHAS FORMAS SON:

- 1) LAS BÁSICAS. RECABAN INFORMACIÓN QUE PERMITE TOMAR DECISIONES.
- 2) LAS AUXILIARES. PARA ELABORAR FORMATOS
- 3) LAS COMPLEMENTARIAS SON AQUELLAS FORMAS QUE CONTIENEN INFORMACIÓN DESGLOSADA, SON PRODUCTO DE LA --- INVESTIGACIÓN QUE SE REALIZA PARA CADA UNO DE LOS CURSOS, ESTO PERMITE IDENTIFICAR LOS DETALLES DE LA ACTIVIDAD Y LA ELABORACIÓN DE FORMATOS AUXILIARES BÁSICOS.

PARA COMPRENDER ESTE TIPO DE FUENTES DE INFORMACIÓN DIREMOS QUE ESTE SISTEMA RECABA INFORMACIÓN A TRAVÉS DE FORMAS IMPRESAS QUE SE APLICA A MANERA DE ENCUESTAS O ENTREVISTAS Y QUE LAS CLASIFICA COMO ANTERIORMENTE MENCIONAMOS.

AHORA BIEN, ¿QUIENES PARTICIPAN EN EL SISTEMA DE CAPACITACIÓN A PERSONAL OBRERO Y DE OFICINA?

PARTICIPAN:

- A) EL COMITÉ DE CAPACITACIÓN
- B) EL JEFE DEL DEPARTAMENTO (PEMEX)
- C) EL JEFE TÉCNICO (DIRECTO DE LOS TRABAJADORES)
- D) EL ENCARGADO ADMINISTRATIVO DE CAPACITACIÓN.
- E) EL JEFE DEL CENTRO.
- F) LOS INSTRUCTORES
- G) LOS TRABAJADORES

A NIVEL ZONA, PARTICIPAN LOS COMITÉS DE CAPACITACIÓN DE -

CADA UNA DE LAS ZONAS DEL SISTEMA.

A NIVEL CENTRAL, POR PETRÓLEOS MEXICANOS, LAS GERENCIAS-- DE RAMA, LA SUBGERENCIA DE INTEGRACIÓN AL PERSONAL, EL -- DEPARTAMENTO DE CAPACITACIÓN AL PERSONAL OBRERO Y DE OFI-- CINA, LA COMISIÓN NACIONAL MIXTA DE CAPACITACIÓN.

Y POR ÚLTIMO EL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO; LA SUB-- DIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN.

HASTA AQUÍ EXPRESAMOS EL SISTEMA A GRANDES RASGOS, AHORA-- TRATAREMOS CADA UNO DE ELLOS DE FORMA DETALLADA:

EL SISTEMA DE CAPACITACION Y SUS MOMENTOS DE APLICACION.

MOMENTO DE APLICACIÓN	PASO	FORMAS BÁSICAS	FORMAS AUXILIA RES.	FORMAS COMPLEMENTARIAS
DURANTE LA PLANEACIÓN Y PROGRAMACIÓN ANUAL	DETERMI NACIÓN DE NECESIDADES	SC-1	SC 1.1	RELACIÓN Y ANÁLISIS DE ACTIVIDADES. REQUERIMIENTO DE -- LOS TRABAJADORES. RELACIÓN DE LOS CURSOS SOLICITADOS.
30 DÍAS ANTES DE INICIAR EL CURSO	FIJA-- CIÓN DE OBJETIVOS INTEGRACIÓN.	SC-1 SC-2 SC-3 SC-4	SC-2.2 SC-1.1 SC-2.1 SC-2.2	REQUERIMIENTO DE -- LOS TRABAJADORES. RELACIÓN DE CANDIDATOS AL CURSO.
DURANTE EL CURSO	DESARRO-- LLO Y CON TROL	SC-3 SC-4	SC-4.1	REGISTRO DE ASIDUI-- DAD

				ALTAS Y BAJAS
				REPORTE DE LA CAPACITACIÓN DEL TRABAJADOR.
				CONSTANCIA DE ACTIVIDADES LABORALES.
				CONSTANCIA DE ASISTENCIA.
				AVISO DE AUSENCIA.
ANTES, DURANTE Y DESPUÉS.	EVALUACIÓN	SC-3	SC-4.1	REPORTE DE LA EVALUACIÓN TOTAL DEL CURSO (MECANIZADO)
		SC-4		
		SC-5		

CON LA APLICACIÓN DE ESTE SISTEMA SE PRETENDE:

- CUMPLIR CON LAS DISPOSICIONES LEGALES Y DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO VIGENTE.
- LOGRAR LA REALIZACIÓN INTEGRAL DE LOS CINCO PASOS -- DEL SISTEMA PARA LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL OBRERO Y DE OFICINA DE LA INSTITUCIÓN.
- ENFOCAR LA CAPACITACIÓN A LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS - ESPECÍFICOS EN EL TRABAJO.
- REFORZAR DE MANERA DECISIVA LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.
- OBTENER UNA DETERMINACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN MAS OBJETIVA, REAL Y PRECISA.
- MEJORAR LA PLANEACIÓN Y PROGRAMACIÓN ANUAL.
- FIJAR OPORTUNAMENTE LOS OBJETIVOS DE LA UNIDAD DE -- TRABAJO, LAS METAS DEL CURSO Y LOS OBJETIVOS INSTRUCIONALES PARA LOS TRABAJADORES.

- IDENTIFICAR CON ANTELACIÓN LOS RECURSOS NECESARIOS PARA LA CAPACITACIÓN Y PROCEDER OPORTUNAMENTE A SU ADQUISICIÓN O ELABORACIÓN.
- FACILITAR LA DISPONIBILIDAD DE DICHS RECURSOS, ABATIENDO LAS CAUSAS QUE ORIGINAN RETRASO AL CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA ANUAL.
- CONFIRMAR Y ACTUALIZAR EN SU CASO, LOS FACTORES ELEMENTOS Y ASPECTOS NECESARIOS PARA LA ÓPTIMA ORGANIZACIÓN DE LOS RECURSOS.
- INCREMENTAR Y FORTALECER LA PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL DE PETRÓLEOS MEXICANOS DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO.
- EVALUAR OBJETIVAMENTE LOS RESULTADOS DE LOS CURSOS Y DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN.
- CONOCER LOS EFECTOS ESPECÍFICOS DE LA CAPACITACIÓN EN EL TRABAJO.

DETERMINACION DE NECESIDADES

ESTE INCISO LO TRATAMOS DE MANERA ANALÍTICA EN EL PUNTO - 4. I; AHORA HABLAREMOS DE ÉL DE UNA MANERA SISTEMÁTICA, -- REFIRIÉNDONOS AL PROCEDIMIENTO QUE SE SIGUE:

LA DETERMINACIÓN DE NECESIDADES SE HACE BÁSICAMENTE DURANTE LA PLANEACIÓN Y LA PROGRAMACIÓN ANUAL A LO QUE NOS REFERIREMOS EN EL MISMO PUNTO DEL PRESENTE CAPÍTULO.

DURANTE LA DETERMINACIÓN DE NECESIDADES SE PROCEDE A:

- UNA PROGRAMACIÓN
- UN TEMARIO
- UN ANÁLISIS DE INDICADORES
- UNA RELACIÓN DE INDICADORES
- UNA RELACIÓN DE APOYOS
- UNA RELACIÓN Y ANÁLISIS DE ACTIVIDADES GENÉRICAS DEL PUESTO.
- LOS REQUERIMIENTO DE LOS TRABAJADORES
- UNA RELACIÓN DE LOS CURSOS SOLICITADOS
- UNA RELACIÓN DE LOS CANDIDATOS A LOS CURSOS ESPECIALES DE CAPACITACIÓN.

TODO ESTO SE REALIZA CON UNA SERIE DE FORMAS YA ELABORADAS ESPECÍFICAMENTE PARA CADA UNO DE LOS PUNTOS Y QUE --- ESTÁN CLASIFICADOS PARA SU MANEJO, OCUPACIÓN Y ARCHIVO.

EN LO REFERENTE A PROGRAMACIÓN SE UTILIZA LA FORMA SC-I - LA CUAL DE MANERA GENÉRICA CONTIENE:

EL NOMBRE DEL CURSO, LA ESPECIALIDAD DEL MISMO, EL CENTRO

PROGRAMACION

SC-1

SOLICITUD N°

CLAVE DEL CURSO

NOMBRE DEL CURSO

ESPECIALIDAD CLAVE

CENTRO DE TRABAJO CLAVE

DEPARTAMENTO CLAVE

INDICADORES QUE JUSTIFICAN EL CURSO

71 72

73 74

75 76

77 78

79 80

PARTICIPANTES

MOMENTO (A) PROGRAMADO				MOMENTO (B) POR INICIAR			
CATEGORIA	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	CATEGORIA	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
CATEGORIA	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	CATEGORIA	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
CATEGORIA	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	CATEGORIA	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
TRANSITORIOS	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	TRANSITORIOS	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
OTROS	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	OTROS	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
DE PLANTA Y TRANSITORIOS SEGUN TURNO				DE PLANTA Y TRANSITORIOS SEGUN TURNO			
DIURNO	<input type="text"/>	CONTINUO	<input type="text"/>	DIURNO	<input type="text"/>	CONTINUO	<input type="text"/>

CARACTERISTICAS DEL CURSO

NIVEL DE LA CAPACITACION <input type="text"/>				NIVEL DE LA CAPACITACION <input type="text"/>			
TIPO DE CURSO				TIPO DE CURSO			
A-DENTRO DE JORNADA		B-FUERA DE JORNADA		A-DENTRO DE JORNADA		B-FUERA DE JORNADA	
<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>	
1- EN EL PUESTO <input type="text"/>				1- EN EL PUESTO <input type="text"/>			
2- PARA ASCENSO <input type="text"/>				2- PARA ASCENSO <input type="text"/>			
C-TIEMPO COMPLETO <input type="text"/>				C-TIEMPO COMPLETO <input type="text"/>			
INSTRUCTORES				INSTRUCTORES			
TIPO	CLAVE	TIPO	CLAVE	TIPO	CLAVE	TIPO	CLAVE
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
HORARIO Y FRECUENCIA				HORARIO Y FRECUENCIA			
DE	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	DE	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
DE	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	DE	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
DE	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	DE	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
DURACION ESTIMADA				DURACION ESTIMADA			
MS TEORIA	<input type="text"/>	MS PRACTICA	<input type="text"/>	MS TEORIA	<input type="text"/>	MS PRACTICA	<input type="text"/>
FECHA INICIACION	<input type="text"/>	FECHA TERMINACION	<input type="text"/>	FECHA INICIACION	<input type="text"/>	FECHA TERMINACION	<input type="text"/>
Monto (Cobros) para este curso por la unidad de trabajo <input type="text"/>				Monto (Cobros) para este curso por la unidad de trabajo <input type="text"/>			

Vs Bs DE PROGRAMACION

1 2

FECHA

CONSIDERAR CONTENIDO FORMA SC-1-1

1 3

FECHA

DE TRABAJO, EL DEPARTAMENTO Y SUS RESPECTIVAS CLAVES, LOS INDICADORES QUE JUSTIFICAN EL CURSO, LOS PARTICIPANTES,-- EL TIPO DE CURSO, LOS TIPOS DE INSTRUCTORES, EL HORARIO,- Y LA FRECUENCIA Y LAS CORRESPONDIENTES APROBACIONES EN -- CASO DE QUE PROCEDA.

LOS RESPONSABLES DE LA ELABORACIÓN DE ESTA FORMA SON EL - JEFE DEL CENTRO DE CAPACITACIÓN Y EL ENCARGADO ADMINISTRATIVO DE CAPACITACIÓN, QUIENES TOMARON COMO FUENTE DE INFORMACIÓN AL JEFE DEL DEPARTAMENTO, AL JEFE TÉCNICO Y AL JEFE CENTRO, POR OTRO LADO TAMBIÉN SE APOYARON EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN VIGOR, EN LOS ESCALAFONES,- EN EL CATÁLOGO CODIFICADOR DE CENTROS Y DEPARTAMENTOS DE PEMEX Y EN LOS CÓDIGOS DE INSTRUCTORES Y CENTROS DEL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO.

EN EL LLENADO DE ESTA FORMA ENCONTRAMOS UNA PARTE INTERESANTE QUE SE REFIERE A LA RELACIÓN DE INDICADORES QUE --- SIRVE BÁSICAMENTE PARA DETECTAR POSIBLES NECESIDADES DE-- CAPACITACIÓN, REFIRIÉNDONOS A ELLO PODEMOS MENCIONAR UNA-SERIE DE NECESIDADES QUE DAN PAUTA PARA QUE POSTERIORMENTE PROCEDA A LA CAPACITACIÓN.

PROBLEMAS DE UBICACIÓN. NECESIDADES MANIFIESTAS.

1. PERSONAL DE NUEVO INGRESO, MOVILIZACIONES O PERMUTAS
2. ASCENSOS.
3. NUEVOS EQUIPOS O INSTALACIONES Y/O AMPLIACIONES.
4. TRABAJADORES IMPREPARADOS PARA ASUMIR MAYORES O NUEVAS RESPONSABILIDADES.

PROBLEMAS DE TRABAJO, NECESIDADES ENCUBIERTAS.

5. CAMBIO O DEFICIENCIA DE MÉTODOS, PROCEDIMIENTOS O -- SISTEMAS DE TRABAJO.
6. PERÍODOS DE OCIOSIDAD SEGUIDOS DE SOBRECARGA
7. EXCESO DE HORAS EXTRAORDINARIAS
8. SUPERVISIÓN DEFICIENTE (NULA, INÚTIL O EXCESIVA)
9. TIEMPOS EXCESIVOS EN LA EJECUCIÓN DE TAREAS
10. BAJA CALIDAD DE LOS TRABAJADORES.
11. PÉRDIDA O DESPERDICIO DE MATERIALES
12. DEFICIENCIA Y/O EXCESO DE MANTENIMIENTO.
13. MATERIALES, HERRAMIENTAS O EQUIPOS MAL CUIDADOS Y/O MAL UTILIZADOS.
14. COSTO DE PRODUCCIÓN SUPERIORES A LOS ESPERADOS.

PROBLEMAS DE CONDUCTA, NECESIDADES ENCUBIERTAS.

15. PERSONAS O GRUPOS FAVORECIDOS EN DETRIMENTO DEL CON- JUNTO.
16. FALTA DE CORELACIÓN ENTRE MANDOS Y/O TRABAJADORES.
17. RELACIONES TENSAS ENTRE MANDO Y/O TRABAJADORES.
18. PROBLEMAS DISCIPLINARIOS
19. ACCIDENTES
20. AUSENTISMO Y/O RETARDOS
21. BAJA MORAL E INSATISFACCIÓN PROFESIONAL.
22. PROBLEMAS EXTERNOS AL TRABAJO
23. SIMULACIÓN O TORTUGUISMO.
24. EVASIÓN DE FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES
25. OBSOLESCENCIA DE CONOCIMIENTOS
26. OTROS.

ESTA SERIE DE INDICADORES SON MANEJADOS ADMINISTRATIVAMEN-

MENTE POR MEDIO DE LA FORMA SC I-I, LA CUAL CONTIENE: INDICADORES DETECTADOS, LAS CAUSAS QUE LOS PRODUCEN Y/O --- EFECTOS QUE LOS GENERAN, EL PERSONAL INVOLUCRADO (SE ANALIZA CON LA RELACIÓN DE ACTIVIDADES Y REQUERIMIENTOS DE-- LOS TRABAJADORES CANDIDATOS AL CURSO) COMENTARIOS ADICIONALES, ALTERNATIVAS POSIBLES, SOLUCIÓN DEL NOMBRE DEL CURSO SI ES QUE EXISTE, LAS METAS FIJADAS PARA ESTE CURSO -- POR LA UNIDAD DE TRABAJO.

LOS RESPONSABLES DE SU ELABORACIÓN SON EL JEFE DE CENTRO- DE CAPACITACIÓN Y EL ENCARGADO ADMINISTRATIVO DE CAPACITACIÓN.

LAS FUENTES DE INFORMACIÓN PARA SU ELABORACIÓN SON EL JEFE DE DEPARTAMENTO, EL JEFE TÉCNICO, EL INSTRUCTOR CUANDO SE CUENTA CON SU PRESENCIA, GRUPO DE TRABAJADORES ANALIZADO, BANCO DE INFORMACIÓN Y DATOS DEL DEPARTAMENTO.

LA RELACIÓN Y ANÁLISIS DE ACTIVIDADES GENÉRICAS DEL PUESTO ES UNA FORMA COMPLEMENTARIA QUE TAMBIÉN ES UTILIZADA - EN LA DETERMINACIÓN DE NECESIDADES CONTIENE BÁSICAMENTE-- ESPACIOS PARA LA ANOTACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL PUESTO, LOS REQUERIMIENTOS DE CONOCIMIENTOS (QUE SE NECESITA SABER) PARA DESARROLLAR LA ACTIVIDAD ADECUADAMENTE, REQUERIMIENTOS DE HABILIDADES, PRINCIPALES RESPONSABILIDADES DEL TRABAJADOR, TIEMPO PRODUCTIVO ACTIVIDADES ESPECÍFICAS EN LAS QUE INTERVIENEN CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES ÍNTIMAMENTE RELACIONADOS.

ES CONVENIENTE RECORDAR QUE ES UN PUESTO Y LO ENTENDEMOS-- COMO UN CONJUNTO DE ACTIVIDADES PLENAMENTE IDENTIFICADAS--

ANALISIS DE INDICADORES

SC - 1.1

1.- INDICADORES DETECTADOS:

2.- CAUSAS QUE LOS PRODUCEN Y/O EFECTOS QUE GENERAN

3.- PERSONAL INVOLUCRADO (ANALICESE CON LA RELACION DE ACTIVIDADES Y REQUERIMIENTOS DE LOS TRABAJADORES CANDIDATOS AL CURSO):

4.- COMENTARIOS ADICIONALES:

5.- ALTERNATIVAS POSIBLES:

6.- SOLUCION:

7.- NOMBRE DEL CURSO (SI EXISTE, FECHA DE INICIACION Y HORARIO TENTATIVOS)

8.- META(S) FIJADA(S) PARA ESTE CURSO POR LA UNIDAD DE TRABAJO

FECHA DE ELABORACION

/ /

QUE DEBE DESEMPEÑAR EL TRABAJADOR EN UNA ÁREA DETERMINADA.

EN TANTO QUE POR ACTIVIDAD GENÉRICA LA RECONOCEMOS COMO --
UNA DE LAS PRINCIPALES RESPONSABILIDADES DEL TRABAJADOR, -
ABARCA UNA PARTE IMPORTANTE DEL TIEMPO PRODUCTIVO DEL TRA-
BAJADOR, INCLUYE ACTIVIDADES ESPECÍFICAS EN LAS QUE INTER-
VIENEN CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES, SE REALIZA MEDIANTE --
MÉTODOS DE VELOCIDAD, EXACTITUD, CALIDAD Y CANTIDAD.

OTRA DE LAS FORMAS COMPLEMENTARIAS QUE SE UTILIZAN EN ESTE
PRIMER PASO ES LA DE "REQUERIMIENTOS DE LOS TRABAJADORES",
LA CUAL TIENE POR OBJETO RECABAR LA SIGUIENTE INFORMACIÓN:

NOMBRE DE LOS PARTICIPANTES, ACTIVIDADES QUE REALIZA, LA -
ANTIGÜEDAD EN UN PUESTO, LA ESCOLARIDAD QUE POSEE, LAS----
ACTITUDES QUE PRESENTA Y POR ÚLTIMO LAS OBSERVACIONES PER-
TINENTES.

CON ESTA SERIE DE FORMAS BÁSICAS, AUXILIARES Y COMPLEMEN-
TARIAS SE LLEVA A CABO EL PRIMER PASO DEL SISTEMA, EL QUE-
SE REFIERE A LA DETECCIÓN DE NECESIDADES, PARA SU DISTRI--
BUCIÓN DE NECESIDADES.

PARA SU DISTRIBUCIÓN A LAS ENTIDADES PARTICIPATIVAS SEGÚN-
PROCEDA EL CASO DE HACE ORIGINAL Y SEIS COPIAS.

RELACION Y ANALISIS DE ACTIVIDADES GENERICAS DEL PUESTO

PARCIAL

TOTAL

CENTRO DE TRABAJO: _____
DEPARTAMENTO: _____
NOMBRE DEL CURSO: _____
CLAVE: _____

No.	CATEGORIA: PUESTO

C - SE REFIERE A LOS CONOCIMIENTOS
H - SE REFIERE A LAS HABILIDADES

4						
FECHA:	/	/	/	/	/	/

**REQUERIMIENTOS DE LOS TRABAJADORES
PARA LA DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION**

CENTRO DE TRABAJO: _____
 DEPARTAMENTO: _____
 NOMBRE DEL CURSO: _____ CLAVE: _____

RECOMENDACIONES: SEGUN LA RELACION Y ANALISIS DE ACTIVIDADES ELABORADA PARA LA DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION, SEÑALAR EN LAS COLUMNAS CORRESPONDIENTES AQUELLAS EN LAS QUE EL PARTICIPANTE REQUIERE CAPACITACION SEPARANDO CONOCIMIENTO Y HABILIDADES, EN LA COLUMNA DE ACTIVIDADES SEÑALAR LAS QUE SE CONSIDERAN DEFICIENTES EN EL TRABAJADOR DE ACUERDO CON LAS ENTREVISTAS ADECUADAS QUE SE REALICEN AL RESPECTO. LOS TOTALES DE CADA COLUMNA INDICARAN EL GRADO EN QUE EL GRUPO REQUIERE CAPACITACION POR ACTIVIDAD Y POR ACTITUD ESPECIFICA.

ACTIVIDADES: C = CONOCIMIENTOS H = HABILIDADES
 ACTITUDES: E = RESPECTO A LA EMPRESA J = RESPECTO AL JEFE C = RESPECTO A SUS COMPAÑEROS

No.	NOMBRE DE LOS PARTICIPANTES	ACTIVIDADES											ACTITUDES					
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	PROM.	A	E	J	C			
		C	H	C	H	C	H	C	H	C	H	C	H	C	H	C		
1																		
2																		
3																		
4																		
5																		
6																		
7																		
8																		
9																		
10																		
11																		
12																		
13																		
14																		
15																		
16																		
17																		
18																		
19																		
20																		
21																		
22																		
23																		
24																		
25																		
	PROMEDIO																	

OBSERVACIONES:

A=ANTIGUEDAD EN EL PUESTO (AÑOS)
 E=ESCOLARIDAD (P=PRIMARIA, S=SECUNDARIA, B=BACHILLERATO O TECNICO, L=PROFESIONAL Y O-DTROS)
 FECHA DE ELABORACION: / /

FIJACION DE OBJETIVOS:

UNA VEZ DETERMINADAS LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN SE -
PROCEDE A ESPECIFICAR LOS OBJETIVOS INSTRUCCIONALES.

DICHOS OBJETIVOS SE REFIEREN A DETERMINAR EXACTAMENTE LO-
QUE SE PRETENDE CONSEGUIR, LOS OBJETIVOS DEBEN SER BIEN -
REDACTADOS, YA QUE SERVIRÁN DE BASE PARA LA EVALUACIÓN FI-
NAL DEL CURSO Y DARÁN COMO RESULTADO QUE EL TRABAJADOR CO-
NOZCA OPORTUNAMENTE Y CON PRECISIÓN LO QUE OBTENDRÁ DURAN-
TE EL DESARROLLO DE LA CAPACITACIÓN QUE SE LE PROPORCIONA-
RÁ.

EL ESTABLECER OBJETIVOS EN FORMA CLARA Y PRECISA DE CUAL-
QUIER ACCIÓN QUE SE EMPRENDA PROPORCIONARÁ LOS MEDIOS ADE-
CUADOS PARA ESTABLECER:

- ¿ A QUIÉN INVOLUCRA ?
- ¿ A DÓNDE SE DESEA LLEGAR ?
- ¿ POR DÓNDE DEBE IRSE ?
- ¿ CON QUÉ MEDIOS CUENTA ?
- ¿ EN QUÉ CONDICIONES DEBE IRSE ?
- ¿ TIEMPO POR UTILIZAR, CALIDAD DE LOS RESULTADOS -
ESPERADOS ? ETC....

AL ESTABLECER ESTA SERIE DE PREMISAS SE CREA UNA TÉCNICA-
PARA LA REDACCIÓN DE LOS OBJETIVOS MISMA QUE ES UTILIZADA
EN EL SISTEMA PARA LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL OBRERO Y-
DE OFICINA, SE AUXILIA DE UNA SERIE DE FORMAS BÁSICAS ---
(SC-1, SC-2, SC-3, SC-4) AUXILIARES (SC-2.2, SC-1.1, ----
SC-2.1, SC-2.2) Y COMPLEMENTARIAS (REQUERIMIENTO DE LOS -
TRABAJADORES; RELACIÓN DE LOS CANDIDATOS AL CURSO).

T E M A R I O

SC - 2

CENTRO DE TRABAJO: _____	HOJA _____ DE _____
DEPARTAMENTO: _____	
NOMBRE DEL CURSO: _____	
CLAVE _____	

No.	DESCRIPCION (TEMARIO, PRACTICAS Y MOMENTOS DE APLICACION DE EXAMENES)	DURACION HORAS				
		TEORIA		PRACTICA		
		P	R	P	R	
1	OBJETIVO FUNDAMENTAL DEL AREA DE TRABAJO					

PREPARO
FECHA: / /

P = PROGRAMADO
R = REAL

Vo. Bo.
FECHA: / /

RELACION DE APOYOS

SC-2.1

CENTRO DE TRABAJO _____
 DEPARTAMENTO _____
 NOMBRE DEL CURSO _____ CLAVE _____

CANTIDAD	DESCRIPCION INSTALACIONES, EQUIPOS, HERRAMIENTAS Y MATERIAL DE CONSUMO, EQUIPO AUDIOVISUAL, MATERIAL DIDACTICO Y MATERIAL ESCOLAR	NOMBRE Y PUESTO DEL RESPONSABLE

PREPARO	
4	5
FECHA	/ /

Vc. Bn.	
2	
FECHA	/ /

EL MOMENTO DE LA APLICACIÓN DE LA FIJACIÓN DE LOS OBJETIVOS Y LA INTEGRACIÓN DEL SISTEMA SE LLEVA A CABO 30 DÍAS- ANTES DE INICIAR EL CURSO.

LA EXPANSIÓN DE LA INDUSTRIA PETROLERA MEXICANA, CREÓ LA- NECESIDAD DE DESARROLLAR PROGRAMAS INTEGRALES DE CAPACITA- CIÓN EN BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES DE ESTA INSTITUCIÓN Y DEL PAÍS.

LAS CONDICIONES DE OPERACION. - SON LAS SITUACIONES EN LAS CUALES DEBEN MANIFESTARSE LAS FORMAS DE CONDUCTA Y QUE -- PRECISAN LOS OBJETIVOS INSTRUCCIONALES QUE SE PERSIGUEN. - UN OBJETIVO INSTRUCCIONAL SIN INCLUIR LAS CONDICIONES DE- OPERACIÓN, SERÍA: "REPARA MOTORES" EL OBJETIVO INSTRUCCIO- NAL ANTERIOR NO PRECISA QUE TIPO DE MOTOR ES EL QUE PRE-- TENTE REPARARSE Y TAMPOCO MENCIONA LOS MEDIOS NECESARIOS- PARA EFECTUAR LA REPARACIÓN, INCLUYENDO LAS CONDICIONES - DE OPERACIÓN, EL OBJETIVO INSTRUCCIONAL QUEDARÍA:

"REPARA MOTOR DIESEL MARCA CUMMINS MODELO NH, EMPLEANDO - EL EQUIPO DEL TALLER, HERRAMIENTAS Y EL MANUAL DE SERVI-- CIO".

LAS CONDICIONES DE OPERACION. - SON LAS SITUACIONES EN LAS CUALES DEBEN MANIFESTARSE LAS FORMAS DE CONDUCTA Y QUE -- PRECISAN LOS OBJETIVOS INSTRUCCIONALES. POR EJEMPLO NO - SE DEBE DECIR SÓLO "REPARAR MOTORES" SINO DEBEN INCLUIRSE LAS CONDICIONES DE OPERACIÓN Y QUEDARÁ "REPARARÁ MOTORES- DIESEL MARCA CUMMINS MODELO NH., EMPLEANDO EL EQUIPO DEL- TALLER, HERRAMIENTAS Y EL MANUAL DE SERVICIO".

LA REDACCIÓN DE LOS OBJETIVOS COMPRENDE CUATRO FACTORES - BÁSICO :

- PRESENTACIÓN
- FORMAS DE CONDUCTA
- CONDICIONES DE OPERACIÓN
- NIVEL DE EFICIENCIA

LA PRESENTACIÓN.- SE REFIERE A ESCRIBIR... "AL TERMINAR EL CURSO USTED..."; LO QUE PERMITE QUE LOS CAPACITADOS LO SIEN TAN DE MANERA PERSONAL.

LAS FORMAS DE CONDUCTA.- SE DEFINEN COMO ACTIVIDAD VISIBLE Y VERIFICABLE MANIFESTADA POR LOS CAPACITANDOS, ESTAS A SU VEZ, DEFINEN LO QUE SE ESPERA DE ELLOS COMO DEMOSTRACIÓN DE QUE LOS OBJETIVOS HAN SIDO ALCANZADOS.

ES MUY IMPORTANTE QUE EN LA REDACCIÓN DE LOS OBJETIVOS INSTRUCCIONALES, SE ELIJAN FORMAS DE CONDUCTA QUE NO SE PRESTEN A MÁS DE UNA INTERPRETACIÓN, ESTO ES QUE NO TENGAN SIGNIFICADOS VÁGOS O AMBIGUOS.

POR EJEMPLO:

INTERPRETACIONES VAGAS

- SABRÁ
- CONOCERÁ
- ENTENDERÁ
- ESTUDIARÁ
- COMPRENDERÁ

INTERPRETACIONES PRECISAS.

- CALIBRARÁ
- IDENTIFICARÁ
- DIBUJARÁ
- SELECCIONARÁ
- CALCULARÁ

EL NIVEL DE EFICIENCIA.- SE FIJA INDICANDO UN LÍMITE TEMPORAL, EL NÚMERO O TIPO DE ERRORES QUE PUEDAN ASENTARSE, LA EXACTITUD O LAS CARACTERÍSTICAS DE UNA EJECUCIÓN CORRECTA.

ALGUNAS EXPRESIONES RELACIONADAS CON ESTE CONCEPTO SON:

- SIN COMETER ERROR ALGUNO
- EN UN TIEMPO MÁXIMO DE 45 MINUTOS
- CON TOLERANCIA DE UN ERROR U OMISIÓN
- SIN CAUSAR DESPERFECTOS AL INSTRUMENTO.

LA FORMA SC-2.2

LA FORMA SC-2.2 ES UNA DE LAS FORMAS AUXILIARES SE UTILIZAN EN ESTA SEGUNDA FASE DEL SISTEMA; LOS RESPONSABLES DE ELABORARLA SON: EL JEFE DE CENTRO DE CAPACITACIÓN, EL ENCARGADO-ADMINISTRATIVO DE CAPACITACIÓN Y EL INSTRUCTOR, ELLOS TOMAN COMO FUENTE DE INFORMACIÓN EL ANÁLISIS DE INDICADORES (FORMA SC-1.1) LA RELACIÓN Y ANÁLISIS DE ACTIVIDADES GENÉRICAS-DEL PUESTO, LOS REQUERIMIENTOS DE LOS TRABAJADORES, EL BANCO DE INFORMACIÓN, EL INSTRUCTIVO DE REDACCIÓN DE OBJETIVOS EN TÉRMINOS DE CONDUCTA, ENTREVISTAS CON EL JEFE DE DEPARTAMENTO, EL JEFE TÉCNICO Y CON EL INSTRUCTOR.

CONTIENE BÁSICAMENTE ESPACIOS PARA RECABAR LA INFORMACIÓN - SOBRE GENERALIDADES; NOMBRE DEL CENTRO DE TRABAJO, DEPARTAMENTO, NOMBRE DEL CURSO, META O METAS FIJADAS Y PRINCIPALMENTE LOS OBJETIVOS INSTRUCCIONALES, POR ÚLTIMO LA FECHA CORRESPONDIENTE.

METAS Y OBJETIVOS INSTRUCCIONALES

SC-2.2

CENTRO DE TRABAJO _____
DEPARTAMENTO _____
NOMBRE DEL CURSO _____
CLAVE _____

META(S) FIJADA(S) PARA ESTE CURSO POR LA UNIDAD DE TRABAJO

**OBJETIVOS INSTRUCCIONALES
AL TERMINAR EL CURSO, UD:**

--

FECHA	_____
-------	-------

INTEGRACION

LA INTEGRACIÓN APLICADA AL TERCER PASO DEL SISTEMA OBEDECE A LA IDENTIFICACIÓN PLENA DE LAS ACTIVIDADES QUE DESARROLLAN EN EL MISMO. DURANTE LA DETERMINACIÓN DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN SE ENLISTAN Y DEFINE LOS RECURSOS MATERIALES, TÉCNICOS Y HUMANOS NECESARIOS PARA EL DESARROLLO DEL CURSO, ACTIVIDAD QUE CONSTITUYE LA FASE INICIAL DE LA INTEGRACIÓN.

AL RATIFICAR DICHA DETERMINACIÓN DE NECESIDADES, EN LOS 30 DÍAS ANTERIORES AL INICIO DEL CURSO SE ESPECIFICAN EN FORMA DEFINITIVA LAS CONDICIONES Y LOS RECURSOS QUE DEBERÁN PREVALECER DURANTE EL DESARROLLO DEL EVENTO, COMO FASE FINAL DE LA INTEGRACIÓN, ANTES DE INICIAR EL CURSO, DEBEN EVALUARSE LA PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL MISMO, AL CONTAR CON LA AUTORIZACIÓN DEL JEFE DE DEPARTAMENTO. PEMEX EN LA FORMA SC-3, DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN ELLA REGISTRADOS Y AL APLICAR LA PRIMERA PARTE DE LA FORMA SC-4 EN SU FACTOR PLANEACIÓN.

PARA EL CUMPLIMIENTO TOTAL DEL TERCER PASO (INTEGRACIÓN) ES NECESARIO RATIFICAR EL CONTENIDO DE LAS FORMAS SIGUIENTES:

- REQUERIMIENTOS DE LOS TRABAJADORES
 - RELACIÓN DE CANDIDATOS A CURSOS
 - SC-1.1 (ANÁLISIS DE INDICADORES)
 - SC-2 (TEMARIO)
 - SC-2.1 (RELACIÓN DE APOYOS)
 - SC-2.2 (METAS Y OBJETIVOS INSTRUCCIONALES)
- Y ADEMÁS ELABORAR LAS FORMAS:
- SC-1 (RELACIÓN DE PARTICIPANTES Y RESULTADOS DE CURSO PRIMERA PARTE)

- SC-3 (PROGRAMACIÓN MOMENTO B)
- SC-4 (EVALUACIÓN DE LA PLANEACIÓN, ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DE LA CAPACITACIÓN PRIMERA PARTE)

LA FORMA SC-3

ESTA FORMA REGISTRA LOS DATOS GENERALES DEL CURSO, OFICIALMENTE LOS DATOS PERSONALES DE LOS PARTICIPANTES, SU APROVECHAMIENTO DURANTE EL MISMO Y EVALÚA EL FACTOR PLANEACIÓN - ANTES DE INICIAR EL CURSO.

LOS ENCARGADOS DE SU ELABORACIÓN SON:

LA RELACIÓN DE PARTICIPANTES CORRE A CARGO DEL ENCARGADO - ADMINISTRATIVO DE CAPACITACIÓN, LOS RESULTADOS DEL INSTRUCTOR Y EL JEFE DEL CENTRO DE CAPACITACIÓN.

PARA SU DISTRIBUCIÓN SE REALIZA EN ORIGINAL Y SEIS COPIAS.

AVISO DE AUSENCIA

CENTRO DE CAPACITACION	
AL C. JEFE DE PERSONAL PRESENTE:	FECHA / / No.
INFORMO A USTED QUE EL SR. _____ FICHA _____ PARTICIPANTE DEL CURSO _____ CLAVE _____ NO SE PRESENTO EL DIA DE HOY SIENDO ESTA LA <input checked="" type="checkbox"/> FALTA DE <input type="checkbox"/> POSIBLES INJUSTIFICADAS <input type="checkbox"/> PERMISO COM. VAC. <input type="checkbox"/> INCAPACIDAD MED. <input type="checkbox"/> NECESIDADES SERV. <input type="checkbox"/>	
SPLICAMOS SE NOS NOTIFIQUE LA CAUSA ATENTAMENTE	
ENCARGADO ADMINISTRATIVO DE CAPACITACION	JEFE DEL CENTRO DE CAPACITACION

ALTAS Y BAJAS DE PERSONAL EN CAPACITACION

CENTRO DE TRABAJO	
AL C. JEFE DE CENTRO DE CAPACITACION PRESENTE:	FECHA / / No.
SOLICITO A UD. DAR DE ALTA <input type="checkbox"/> CON ESTA FECHA, AL TRABAJADOR BAJA <input type="checkbox"/> _____ FICHA _____ CON CATEGORIA DE _____ _____ EN EL CURSO _____ _____ CLAVE _____ QUE ACTUALMENTE SE DESARROLLA EN ESTE CENTRO. MOTIVO DEL MOVIMIENTO: _____ _____ _____	
ATENTAMENTE JEFE DEPARTAMENTO DE PERSONAL	

DESARROLLO Y CONTROL

COMO RESULTADO DE LOS PASOS ANTERIORES Y OBTENIDA LA APROBACIÓN DEL COMITÉ SE PROCEDE A LA IMPARTICIÓN DEL CURSO, - DESPUÉS DE SU INICIACIÓN OFICIAL SE APLICARÁ SEGÚN EL CURSO QUE SE TRATE LA EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA.

DURANTE EL DESARROLLO DEL CURSO SE VIGILA LA ASISTENCIA - DE LOS PARTICIPANTES, LAS ALTAS, LAS BAJAS, EL DESEMPEÑO DEL INSTRUCTOR, LAS CONDICIONES MATERIALES, EL AVANCE DE LOS TEMAS SEGÚN EL CRONOGRAMA PREVISTO TANTO EN LA TEORÍA COMO EN LA PRÁCTICA, EL CUMPLIMIENTO GRADUAL DE LOS OBJETIVOS INSTRUCCIONALES Y LA OPORTUNA APLICACIÓN DE LAS EVALUACIONES.

PARA CUMPLIR CON EL CUARTO PASO DEL SISTEMA DE CAPACITACIÓN SE ELABORAN LAS SIGUIENTES FORMAS:

- REGISTRO DE ASIDUIDAD
- AVISO DE AUSENCIAS
- ALTAS Y BAJAS
- FORMAS SC-4.I (SUPERVISIÓN DEL CURSO DURANTE EL DESARROLLO POR PERSONAL DE PETRÓLEOS MEXICANOS)
- SC-3 (RELACIÓN DE PARTICIPANTES Y RESULTADOS DEL CURSO)
- REPORTE DE LA CAPACITACIÓN DEL TRABAJADOR
- CONSTANCIA DE HABILIDADES LABORALES (CURSO DE ASCENSO)
- CONSTANCIA DE ASISTENCIA (PREVIA SOLICITUD)
- FORMA SC-4 (EVALUACIÓN DE LA PLANEACIÓN, ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DE LA CAPACITACIÓN)

**SUPERVISION DEL CURSO DURANTE SU DESARROLLO
POR PERSONAL DE PETROLEOS MEXICANOS**

SC-4.1

NOMBRE DEL CURSO _____ CLAVE _____ TIPO _____
 INICIACION _____ TERMINACION _____ No. CAPACITANDOS _____
 NOMBRE DEL SUPERVISOR _____
 FECHAS PROGRAMADAS PARA LA SUPERVISION: 1a _____ 2a _____ 3a _____
 SUPERVISION No. _____ FECHA: _____

← = MUY BUENO ← ← = BUENO → → = DEFICIENTE → = MALO

FACTORES Y ELEMENTOS	ENTREVISTADOS					PROMEDIO	VERIFICACIÓN DE LA SUPERVISIÓN		
	1	2	3	4	5		+	-	+
2. INSTRUCTOR									
2.1.1	Conocimientos teóricos que ha demostrado tener sobre las materias del curso.								
2.1.2	Conocimientos prácticos que ha demostrado tener sobre los temas que desarrolló.								
2.1.3	Habilidades que ha demostrado para enseñar.								
2.2.1	Identificación con los objetivos y políticas de Pemex e IMP.								
2.2.2	Puntualidad.								
2.2.3	Interés del instructor para que los trabajadores aprovechen el curso.								
2.3.1	Información a los trabajadores, de objetivos, metas y temario.								
2.3.2	Desarrollo de los temas programados.								
2.3.3	Explicación completa de cada tema.								
2.3.4	Desarrollo de las prácticas programadas.								
2.3.5	Suficiencia de las prácticas programadas.								
2.3.6	Coherencia del contenido de los exámenes con el temario.								
2.4.1	Grado en que utilizó los materiales didácticos.								
2.4.2	Grado en que utilizó los materiales de apoyo.								
2.5.1	Grado en que se mantuvieron al día los registros de asistencia.								
2.5.2	Oportunidad con que se aplicaron los exámenes programados.								
3. TRABAJADORES PARTICIPANTES									
3.2.1	Interés que han demostrado durante el desarrollo del curso.								
3.2.2	Grado en que han participado durante el curso.								
3.2.3	Grado de integración del grupo.								
3.5	Facilidades que otorgan los jefes inmediatos para asistir al curso.								
4. RECURSOS MATERIALES									
4.2.1	Disponibilidad oportuna de las instalaciones previstas.								
4.2.2	Disponibilidad oportuna de los materiales didácticos.								
4.2.3	Disponibilidad oportuna de los materiales de apoyo requeridos.								
4.3	Calidad de los recursos materiales.								
5. RESULTADOS									
5.1.1	Estimación del cumplimiento de los objetivos instruccionales.								
5.1.2	Actitudinalidad en el trabajo, de las prácticas y/o conocimientos impartidos.								
5.6	Conocimiento de las normas de seguridad para el desempeño de las labores.								

3 _____ Vg. Uo.
 Fecha: _____

OBSERVACIONES:
 (Utilizar el reverso de la forma)

a) Sugerencias de los trabajadores para mejorar el curso.
 b) Conclusiones del supervisor
 c) Acciones correctivas efectuadas. (En su caso).

REPORTE DE LA CAPACITACION DEL TRABAJADOR

1) NOMBRE DEL TRABAJADOR _____

2) FICHA _____

3) CATEGORIA DE PLANTA _____

4) NOMBRE DEL CURSO Y CLAVE _____

5) TIPO DEL CURSO _____

6) CURSO PARA (CATEGORIA Y PUESTO) _____

7) IMPARTIDO EN _____

8) FECHA DE INICIACION _____

9) FECHA DE TERMINACION _____

10) DURACION DEL CURSO _____ HORAS TEORIA _____ HORAS PRACTICA _____ TOTAL _____

11) APROBADO _____

12) OBSERVACIONES COMPLEMENTARIAS SOBRE EL TRABAJADOR _____

LUGAR Y FECHA

INSTRUCTOR

NOMBRE Y FIRMA

JEFE LOCAL CENTRO CAPACITACION

NOMBRE Y FIRMA

EVALUACION

CONSISTE EN COMPARAR CUALITATIVAMENTE LOS OBJETIVOS PROPUESTOS CON LOS RESULTADOS OBTENIDOS, CUANTITATIVAMENTE LAS METAS PREESTABLECIDAS EN DICHS OBJETIVOS CON SU GRADO DE CUMPLIMIENTO.

LA EVALUACIÓN SE REALIZA CON LA TÉCNICA DE "ANÁLISIS FACTORIAL", LA CUAL PONDERA CADA UNA DE LAS ACTIVIDADES QUE SE REALIZARON CON PARÁMETROS DE ANTEMANO CONSIDERADOS.

LA EVALUACIÓN SE CONTEMPLA A DOS NIVELES BÁSICOS:

A NIVEL MICRO.- CUANDO SE EVALÚAN INDIVIDUALMENTE TODOS Y CADA UNO DE LOS CURSOS QUE SE IMPARTEN EN LOS DIFERENTES CENTROS DE TRABAJO, Y:

A NIVEL MACRO.- CUANDO SE EVALÚA LA FUNCIÓN CAPACITACIÓN, PARA CONOCER EL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS FACTORES QUE SE RELACIONAN DIRECTAMENTE CON LOS OBJETIVOS Y LAS POLÍTICAS QUE SOBRE CAPACITACIÓN TIENEN PETRÓLEOS MEXICANOS Y EL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO.

LA EVALUACIÓN SE LLEVA A CABO; ANTES DE INICIAR EL CURSO, DURANTE SU DESARROLLO Y DESPUÉS DE TERMINADO.

SE EVALÚAN TODAS LAS ACTIVIDADES DE PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL CURSO, DESARROLLADAS PARA SU INICIACIÓN SE EMPLEAN FORMAS SC-3 Y SC-4 PRIMERA PARTE.

TAMBIÉN SE EVALÚAN LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN EL TRABAJO CON LA CAPACITACIÓN IMPARTIDA. DICHA EVALUACIÓN SE EFECTÚA ENTRE LOS 30 Y LOS 90 DÍAS POSTERIORES A LA TERMINACIÓN DEL CURSO, APLICANDO EN PRIMERA INSTANCIA, UNA ENCUESTA A LOS -

TRABAJADORES APROBADOS, DE ACUERDO CON LA FORMA SC-5.

LOS DATOS QUE PERMITEN EVALUAR LOS CURSOS, SE OBTIENEN A TRAVÉS DE ENTREVISTAS, ENCUESTAS, CUESTIONARIOS Y -- PRUEBAS QUE SE HACEN, TANTO A LOS TRABAJADORES QUE PARTICIPAN COMO A LOS JEFES INMEDIATOS Y MEDIATOS QUE HAYAN INTERVENIDO EN EL SISTEMA.

ES IMPORTANTE ADVERTIR QUE LOS ENCARGADOS ADMINISTRATIVOS DE CAPACITACIÓN Y LOS JEFES DE CENTRO DE CAPACITACIÓN SON LOS RESPONSABLES DE ESTAS LABORES.

EXPLICACION DE LAS FORMAS DE UCECA

LA FORMA SC-4

REGISTRA LA EVALUACIÓN DE LOS FACTORES, ELEMENTOS Y ASPECTOS DE LA PLANEACIÓN, ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DEL CURSO-SE APLICA ANTES, DURANTE Y AL FINAL DEL CURSO.

ESTA FORMA ES LA GUÍA PARA LAS ENTREVISTAS QUE DEBERÁN REALIZAR EL ENCARGADO ADMINISTRATIVO DE CAPACITACIÓN Y EL JEFE DE CENTRO DE CAPACITACIÓN.

ES ADEMÁS UN CONCENTRADO DE PROMEDIOS DE LOS VALORES DE -- LAS SUPERVISIONES EFECTUADAS.

**EVALUACION DE LA PLANEACION, ORGANIZACION Y
DESARROLLO DE LA CAPACITACION
ANTES O DURANTE Y AL FINAL DEL CURSO**

SC-4

NOMBRE DEL CURSO: _____	CLAVE: _____	TIPO: _____
INICIACION: _____	TERMINACION: _____	NO. CAP. _____
NOMBRE DEL SUPERVISOR: _____		
NOMBRE DEL INSTRUCTOR: _____		
+ = MUY BUENO	+ - = BUENO	- + = DEFICIENTE

		P.B.	PROMEDIO
1. PLANEACION	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
1.1 Aplicación de indicadores (SC-1.1).			<input type="checkbox"/>
1.11 Verificación de los datos de la duración de necesidades de capacitación.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
1.12 Correspondencia de metas y objetivos instruccionales con los indicadores.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
1.2 Relación y análisis de actividades (forma complementaria).			<input type="checkbox"/>
1.21 Elaboración completa y correcta de la forma.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
1.22 Grado de correspondencia con la relación de labores con- textuales.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
1.3 Confirmación (revisión) de las necesidades de capacitación.			<input type="checkbox"/>
1.31 Verificación de los requerimientos de los trabajadores (For- ma complementaria).	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
1.32 Posibilidad de resolver con capacitación los indicadores de- terminados.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
1.4 Fijación de metas y objetivos (SC-2.2).			<input type="checkbox"/>
1.41 Correspondencia de los objetivos con las necesidades confir- madas.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
1.42 Especificación cuantitativa y cualitativa de las metas.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
1.5 Contenido del temario.			<input type="checkbox"/>
1.51 Correspondencia del temario con las labores del puesto.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
1.52 Correspondencia del temario con los objetivos instruccionales.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
2. INSTRUCTOR			<input type="checkbox"/>
2.1 Conocimientos y capacidad.			<input type="checkbox"/>
2.11 Conocimientos técnicos demostrados.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
2.12 Conocimientos prácticos demostrados.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
2.13 Habilidad para transferir.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
2.2 Actitud y comportamiento.			<input type="checkbox"/>
2.21 Identificación con políticas y objetivos de Pomen o IMP.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
2.22 Positividad.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
2.23 Interés para el aprovechamiento del curso.	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

2 = JEFE DEPTO. (PMEXI) O QUIEN DESIGNE. P.B. = PROMEDIO DE LAS SUPERVISIONES EFECTUADAS

V. B.	
2	_____
FECHA	____/____/____

		2	PS	PROMEDIO
2.3	Desarrollo general del curso.			
2.31	Información a los trabajadores.		37	66
2.32	Desarrollo de los temas.		60	63
2.33	Explicación completa de cada tema.		63	66
2.34	Desarrollo de las prácticas.		59	66
2.35	Suficiencia de las prácticas.		66	71
2.36	Concordancia de los exámenes con el temario.		72	76
				75 <input type="checkbox"/> 80
2.4	Utilización de los recursos didácticos.			
2.41	Grado de utilización de los materiales didácticos			11
2.42	Grado de utilización de los materiales de apoyo.		12	14
2.5	Control del curso.			
2.51	Grado en que se mantuvieron al día los registros de asistencia.		15	17
2.52	Oportunidad con que se aplicaron los exámenes programados.		18	20
3	TRABAJADORES PARTICIPANTES:			
3.1	Asistencia.			23
3.2	Comportamiento:			
3.21	Interés que demostraron durante el curso.		21	26
3.22	Grado en que participaron durante el curso.		27	29
3.23	Grado de integración de grupo obtenido por los trabajadores participantes.		30	36
3.3	Calificación final de la teoría.			38
3.4	Calificación final de la práctica.		34	36
3.5	Facilidades que otorgaron los jefes inmediatos para asistir al curso.		39	41
4.	RECURSOS MATERIALES:			
4.1	Registro de los recursos materiales necesarios.			44
4.2	Disponibilidad.			
4.21	Disponibilidad oportuna de las instalaciones.		46	47
4.22	Disponibilidad oportuna de los materiales didácticos.		46	50
4.23	Disponibilidad oportuna de los materiales de apoyo.		51	53
4.3	Calidad.		54	56
5.	RESULTADOS:			
5.1	Objetivos:			
5.11	Estimación del cumplimiento de los objetivos instruccionales.		57	59
5.12	Aplicabilidad en el trabajo de las prácticas y/o conocimientos impartidos.		60	64
5.5	Estimación del cumplimiento de las metas fijadas para este curso.			
5.6	Conocimiento de las normas de seguridad para el desempeño del trabajo.			
	Beneficios adicionales obtenidos durante el curso:			75 <input type="checkbox"/> 80

NOTA: Enterados que la(s) meta(s) fijada(s) para este curso por la unidad de trabajo, serán evaluadas 30-90 días a partir de la fecha.

Vc. Sa.

2

Fecha / /



CONSTANCIA DE HABILIDADES LABORALES

FECHA EN QUE SE OTORGA

DIA MES AÑO

EXPEDIDA POR:	NOMBRE DE LA ENTIDAD CAPACITADORA INSTITUTO MEXICANO DEL PETROLEO	Nº DE REG. UCECA: IMP-650823001013
AL C:	NOMBRE DEL TRABAJADOR: <small>NOMBRE APELLIDO PATERNO APELLIDO MATERNO</small>	REG. FED. DE CAUS.
ACREDITANDOLO COMO:	CATEGORIA Y PUESTO AL QUE SE DIRIGIO LA CAPACITACION <input type="checkbox"/> O ADIESTRAMIENTO <input type="checkbox"/> IMPARTIDO	CLAVE CAT. NAL. OCUP.
EN:	NOMBRE O RAZON SOCIAL DEL PATRON: PETROLEOS MEXICANOS	REG. FED. DE CAUS. PNE-380607
	CALLE Nº EXT. Nº INT. CIUDAD ENT. FEDERATIVA	
	RAMA INDUSTRIAL DEL PATRON EXPLOTACION DEL PETROLEO Y SUS DERIVADOS	RAMA GERENCIAL
LUGAR DE LA CAPACITACION O ADIESTRAMIENTO	HORARIO DE LA CAPACITACION O ADIESTRAMIENTO	Nº DE REG. EN UCECA DEL PLAN DE CAPACITACION DE LA EMPRESA
EN LA EMPRESA <input type="checkbox"/>	DENTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO <input type="checkbox"/> TIEMPO PARCIAL	ORIGEN DE LA CONSTANCIA:
EN LA ENTIDAD CAPACITADORA <input type="checkbox"/>	FUERA DE LA JORNADA DE TRABAJO <input type="checkbox"/> TIEMPO COMPLETO	PROGRAMA ESPECIFICO <input type="checkbox"/> CLAVE _____
EN FORMA MIXTA <input type="checkbox"/>	EN FORMA MIXTA <input type="checkbox"/>	CURSO FUERA DE PROGRAMA <input type="checkbox"/> CLAVE _____
DURACION DE LA CAPACITACION O ADIESTRAMIENTO DEL TRABAJADOR:	FECHA DE INICIO: _____	ADIESTRAMIENTO <input type="checkbox"/> CLAVE _____
FECHA DE TERMINACION: _____	DIA MES AÑO	
	DIA MES AÑO	
Nº DE REG. EN UCECA DE LA COMISION MIXTA DE CAP. Y ADIEST. _____		

REPRESENTANTE AUTORIZADO POR LA ENTIDAD CAPACITADORA

INSTRUCTOR

REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES



ACTIVIDADES ESENCIALES DEL PUESTO DE TRABAJO A QUE SE REFIERE LA PRESENTE CONSTANCIA.

**LA SUBDIRECCION DE CAPACITACION
DEL
INSTITUTO MEXICANO DEL PETROLEO**

Otorga la presente

C O N S T A N C I A

Al Sr.

Por haber asistido al Curso de Actualización en su puesto
sobre:

Con una duración de _____ horas,
Impartido del día _____ de _____ al día _____ de _____ de 19__
a _____ de _____ de 19__

INSTRUCTOR

POR EL INSTITUTO MEXICANO DEL PETROLEO

LA FORMA SC-5

COMPRENDE LA EVALUACIÓN DE LOS DIFERENTES ELEMENTOS Y ASPECTOS DE LOS RESULTADOS DEL CURSO EN EL DESPEÑO DEL TRABAJO.

SE APLICA A LOS 30 - 90 DÍAS DE HABER TERMINADO EL CURSO.

ESTA FORMA ES LA GUÍA PARA UNA ENTREVISTA DIRIGIDA, QUE DEBERÁ REALIZAR EL ENCARGADO DE CAPACITACIÓN, QUIEN ELABORA EL REPORTE DE LA ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES CAPACITADOS ASÍ COMO CALIFICA LAS CASILLAS CORRESPONDIENTES A LA COLUMNA 4 ENTREVISTA TAMBIÉN AL JEFE TÉCNICO, QUIEN DEBERÁ TENER A LA MANO EL EXPEDIENTE DEL CURSO Y EVALÚA FINALMENTE AL ENTREVISTADO.

PARA SU DISTRIBUCIÓN SE ELABORAN ORIGINAL Y SEIS COPIAS.

EVALUACION DE LA CAPACITACION EN EL TRABAJO
ENTREVISTA DIRIGIDA
30 A 60 DIAS DESPUES DE TERMINADO EL CURSO

SC-5

CENTRO DE TRABAJO: _____
 DEPARTAMENTO: _____
 NOMBRE DEL CURSO: _____
 ESPECIALIDAD: _____ CLAVE:
 TPO DE CURSO: _____ No. DE CAPACITANOS: _____
 METODOS: _____ CLAVE: _____
 METAS FIJADAS PARA EL CURSO POR LA UNIDAD DE TRABAJO: _____

1	Jefe de Departamento (PEMED)
2	Jefe Técnico (PEMED)
3	Supervisor de Área (PEMED)
4	Operario de Área (PEMED)

+	MUY BUENO
+	BUENO
-	DEFICIENTE
-	MALO

I.- RESULTADOS:		1	2	3	4	PROBANDO
1.1	RETENCION DE CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES					
1.21	GRADO EN QUE LOS TRABAJADORES CAPACITADOS RECUERDAN LOS PROCEDIMIENTOS Y TECNICAS ENSEÑADAS DURANTE EL CURSO.					
1.22	GRADO EN QUE AUMENTO SU HABILIDAD EN LAS OPERACIONES APRENDIDAS.					
1.3	ACTITUDES					
1.31	GRADO EN QUE SE OBSERVA EN LA INTEGRACION DEL GRUPO DE TRABAJO.					
1.32	DISPOSICION PARA CUMPLIR CON LAS NORMAS DE TRABAJO.					
1.4	APLICACION DE CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES					
1.41	OPORTUNIDAD DE APLICAR EN EL TRABAJO LOS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES ADQUIRIDOS.					
1.42	PASAJEROS QUE PROPORCIONAN LOS JEFS A LOS PARTICIPANTES PARA APLICAR LOS HABILIDADES ADQUIRIDAS.					
1.43	ASISTENCIA INDIVIDUAL PARA QUE LOS TRABAJADORES CAPACITADOS APLICAR LOS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES ADQUIRIDAS.					
1.5	METAS DEL CURSO					
1.51	GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LAS METAS FIJADAS PARA EL CURSO POR LA UNIDAD DE TRABAJO.					
1.6	SEGURIDAD INDUSTRIAL					
1.61	GRADO EN QUE APLICAN LOS TRABAJADORES CAPACITADOS LAS NORMAS DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO.					

79 00

DESCRIBIR CUALITATIVAMENTE Y CUANTITATIVAMENTE POR EL JEFE TECNICO (3) DE LOS RESULTADOS DEL CURSO EN FUNCION DE LAS METAS ESTABLECIDAS POR LA UNIDAD DE TRABAJO.

NOMBRE GENERAL DE LA EVALUACION DE "RESULTADOS EN EL TRABAJO" _____ FECHA _____	Vc. Gc.	
	3	2

EVALUACION TOTAL DE LA CAPACITACION

CENTRO DE TRABAJO: _____

DEPARTAMENTO: _____

NOMBRE DEL CURSO: _____

ESPECIALIDAD: _____ CLAVE: _____

TIPO DEL CURSO: _____ INICIACION: _____ TERMINACION: _____

Nº DE TRABAJADORES PARTICIPANTES: _____ HORAS TEORIA: _____ HORAS PRACTICA: _____ TOTAL HORAS-CLASE: _____

NOMBRE DEL INSTRUCTOR: _____ CLAVE: _____

FACTOR	ELEMENTOS	PUNTUACION OBTENIDA	GRADO DE CUMPLIMIENTO
1.- PLANEACION <small>(Ponderación: 30%)</small>	1.1 APLICACION DE INDICADORES.	<input type="text"/> = 0.02	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
	1.2 RELACION Y ANALISIS DE ACTIVIDADES.	<input type="text"/> = 0.03	
	1.3 CONFIRMACION DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACION.	<input type="text"/> = 0.10	
	1.4 FIJACION DE METAS Y OBJETIVOS.	<input type="text"/> = 0.10	
	1.5 CONTENIDO DEL TEMARIO.	<input type="text"/> = 0.06	
	TOTAL:	<input type="text"/>	
2.- INSTRUCTOR <small>(Ponderación: 15%)</small>	2.1 CONOCIMIENTOS Y CAPACIDADES.	<input type="text"/> = 0.06	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
	2.2 ACTITUD Y COMPORTAMIENTO.	<input type="text"/> = 0.03	
	2.3 DESARROLLO GENERAL DEL CURSO.	<input type="text"/> = 0.03	
	2.4 UTILIZACION DE RECURSOS DIDACTICOS.	<input type="text"/> = 0.03	
	2.5 CONTROL DEL CURSO.	<input type="text"/> = 0.03	
TOTAL:	<input type="text"/>		
3.- TRABAJADORES PARTICIPANTES <small>(Ponderación: 15%)</small>	3.1 ASIDUIDAD.	<input type="text"/> = 0.02	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
	3.2 COMPORTAMIENTO.	<input type="text"/> = 0.02	
	3.3 CALIFICACION FINAL DE LA TEORIA.	<input type="text"/> = 0.04	
	3.4 CALIFICACION FINAL DE LA PRACTICA.	<input type="text"/> = 0.06	
	3.5 FACILIDADES QUE OTORGAN LOS JESES PARA ASISTIR AL CURSO.	<input type="text"/> = 0.03	
TOTAL:	<input type="text"/>		
4.- RECURSOS MATERIALES <small>(Ponderación: 10%)</small>	4.1 REGISTRO.	<input type="text"/> = 0.02	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
	4.2 DISPONIBILIDAD DE RECURSOS.	<input type="text"/> = 0.04	
	4.3 CALIDAD.	<input type="text"/> = 0.04	
TOTAL:	<input type="text"/>		
5.- RESULTADOS <small>(Ponderación: 20%)</small>	5.1 CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS INSTRUCCIONALES.	<input type="text"/> = 0.06	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
	5.2 RETENCION DE CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES.	<input type="text"/> = 0.02	
	5.3 ACTITUDES DESARROLLADAS.	<input type="text"/> = 0.03	
	5.4 APLICACION DE CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES.	<input type="text"/> = 0.06	
	5.5 CUMPLIMIENTO DE METAS.	<input type="text"/> = 0.10	
	5.6 SEGURIDAD INDUSTRIAL.	<input type="text"/> = 0.01	
TOTAL:	<input type="text"/>		
GRADO DE CUMPLIMIENTO DEL CURSO			<input type="text"/>

4.4 SISTEMA PARA LA CAPACITACION DEL PERSONAL PROFESIONAL

LA SEGUNDA PARTE DEL SISTEMA QUE COMPLEMENTA LA SERIE DE--
PROCEDIMIENTOS QUE SE UTILIZAN EN LA CAPACITACIÓN DE LA --
INDUSTRIA PETROLERA MEXICANA, ES LA QUE VA DIRIGIDA A SU -
PERSONAL TÉCNICO, PROFESIONAL Y DIRECTIVO Y A LA QUE NOS--
REFERIMOS EN EL PRESENTE PUNTO.

COMO ANTECEDENTES PODEMOS MENCIONAR QUE EN LA ADMINISTRA--
CIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE CUALQUIER EMPRESA, ENTRE LAS--
FUNCIONES MAS COMPLEJAS E IMPORTANTES DE MANEJAR, SURGEN--
LA ACTUALIZACIÓN Y EL DESARROLLO DEL PERSONAL DIRECTIVO,--
PROFESIONAL Y TÉCNICO.

CONFORME SE AVANZA ECONÓMICA Y TECNOLÓGICAMENTE, AUMENTA--
LA NECESIDAD DE DESEMPEÑAR EFICAZMENTE LAS LABORES ASIGNA--
DAS AL PERSONAL QUE LABORA EN LAS DIFERENTES EMPRESAS ----
DE NUESTRO PAÍS.

EL PERSONAL MAS SATISFECHO CON SU TRABAJO, ES AQUEL QUE --
UTILIZA AL MÁXIMO SU CAPACIDAD, CONOCIMIENTOS, HABILIDA---
DES, INICIATIVA Y COMPORTAMIENTO PARA HACER CONTRIBUCIONES
REALISTAS A SUS ORGANIZACIONES, Y ESTO SE CONSIGUE EN GRAN
MEDIDA CUANDO SE DISPONE DE UN SISTEMA EN QUE ES POSIBLE -
ACTUALIZAR Y DESARROLLAR A DICHO PERSONAL.

ES ENTONCES DE VITAL IMPORTANCIA QUE A ESTE TIPO DE PERSO--
NAL QUE ES EL CEREBRO DE LA ORGANIZACIÓN SE ENCUENTRE EN--
ÓPTIMAS CONDICIONES DE CAPACIDAD Y STAR AL DÍA EN LO QUE -
SE REFIERE A DESEMPEÑAR SUS ACTIVIDADES PARA LOGRAR LA ---
MÁXIMA EFICIENCIA ESPERADA EN LA ORGANIZACIÓN LO QUE IMPLI
CA EL MAYOR APROVECHAMIENTO DE LOS RECURSOS, PARA ALCAN--
ZAR EL OBJETIVO DESEADO.

LA SUBGERENCIA DE INTEGRACIÓN DE PERSONAL, A TRAVÉS DEL DEPARTAMENTO DE CAPACITACIÓN A PERSONAL PROFESIONAL, EN COLABORACIÓN CON LA SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO PROFESIONAL, SON LOS ENCARGADOS DE ELABORAR EL SISTEMA QUE A CONTINUACIÓN DESCRIBIMOS Y QUE ES EL QUE SE UTILIZA PARA LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL TÉCNICO, PROFESIONAL Y DIRECTIVO DE LA INDUSTRIA PETROLERA MEXICANA:

EL SISTEMA CONSTA DE SIETE PASOS Y CADA UNO DE ELLOS SE APOYA CON UNA DETERMINADA FORMA QUE SISTEMATIZA LA RECABACIÓN DE INFORMACIÓN PARA PROCEDER EN LAS ACTIVIDADES.

1. PLANEACIÓN Y PROGRAMACIÓN ---- FORMA SCP-1
2. INDICADORES PARA LA DETECCIÓN DE NECESIDADE DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL ---- FORMA AUX. SCP-1
3. PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL ---- FORMA SCP-2/1 Y SCP-2/2.
4. CONTROL DE CURSOS ---- FORMA SCP-3
5. OBJETIVO Y TEMARIO DEL CURSO ---- FORMA AUX. SCP-3
6. EVALUACIÓN POR LOS PARTICIPANTES ---- FORMA SCP-4
7. EVALUACIÓN A LOS PARTICIPANTES. ---- FORMA SCP-5

COMO PODEMOS OBSERVAR SE UTILIZAN 5 FORMAS BÁSICAS Y DOS AUXILIARES.

AHORA BIEN, ESTE SISTEMA DE INFORMACIÓN CONSTA BÁSICAMENTE

TE EN DOS ETAPAS LAS CUALES SE ENLOBAN DE LA SIGUIENTE -
MANERA:

PLANEACION. PLANEACIÓN Y PROGRAMACIÓN.

INDICADORES PARA LA DETECCIÓN DE NECESIDADES
DE CAPACITACIÓN.

PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN PROFESIO-
NAL.

EJECUCION. CONTROL DE CURSOS

OBJETIVO Y TEMARIO DEL CURSO

EVALUACIÓN POR LOS PARTICIPANTES

EVALUACIÓN A LOS PARTICIPANTES.

EN LA ETAPA DE PLANEACIÓN SE EFECTÚAN DIFERENTES ACTIVI--
DADES PARA DETECTAR Y DETERMINAR LAS NECESIDADES DE CAPA-
CITACIÓN, DISCRIMINAR LOS CURSOS SOLICITADOS Y ASIGNAR---
LOS RECURSOS NECESARIOS, A FIN DE ELABORAR LOS PLANES Y -
PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN.

EN LA ETAPA DE EJECUCIÓN SE REALIZAN LAS ACTIVIDADES NE--
CESARIAS PARA IMPLEMENTAR, REALIZAR Y CONTROLAR LOS CUR--
SOS, ASÍ COMO LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS NECESA---
RIOS PARA EVALUAR LA CAPACITACIÓN.

LA FORMA SCP-1

SE APLICA EN EL MOMENTO DE LA PLANEACIÓN Y PROGRAMACIÓN, ESTA FORMA CONTENDRÁ LA INFORMACIÓN DE UN CURSO, DESDE - SU SOLICITUD HASTA QUE SE INICIA; DATOS GENERALES (DATOS DE LOS PARTICIPANTES, CARACTERÍSTICAS DEL CURSO, DATOS - COMPLEMENTARIOS).

LOS RESPONSABLES DE ELABORARLA SON: EL REPRESENTANTE DE LA SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO PROFESIONAL, Y EL ENCARGADO ADMINISTRATIVO DE CAPACITACIÓN, LAS FUENTES DE INFORMACIÓN QUE SE TOMAN: JEFE DE DEPARTAMENTO, JEFE TÉCNICO, REPRESENTANTE DE LA SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO PROFESIONAL, CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN VIGOR, CATÁLOGO CO DIFICADOR DE CENTROS Y DEPARTAMENTOS DE PEMEX, CÓDIGO DE CENTROS DE TRABAJO DE PEMEX UTILIZADOS POR EL IMP, RELACIÓN DE ESPECIALIDADES PARA PROFESIONISTAS Y CATÁLOGO DE PROFESIONES.



SISTEMA DE CAPACITACION A PERSONAL PROFESIONAL

PLANEACION Y PROGRAMACION



SCP-1

SOLICITUD No. _____		CLAVE DE CURSO 1 _____ 8	
EPECIALIDAD _____	9 10		
CENTRO DE TRABAJO _____	11 _____ 15		
DEPARTAMENTO _____	16 _____ 20		
NOMBRE CURSO _____	21 _____ 25		
PRIORIDAD _____	INDICADORES INVOLUCRADOS	26 _____ 30	
31 _____ 35	36 _____ 40	41 _____ 45	
FASE A		FASE B	

PARTICIPANTES

PROFESIONES PREDOMINANTES	CLAVE	No.	PROFESIONES PREDOMINANTES	CLAVE	No.		
_____	9 11	12 13	_____	9 11	12 13		
_____	14 16	17 18	_____	14 16	17 18		
Nº. DE PARTICIPANTES	19 21	22 23	Nº. DE PARTICIPANTES	19 21	22 23		
PLANTA _____	TRANSIT. _____	OTROS _____	TOTAL _____	PLANTA _____	TRANSIT. _____	OTROS _____	TOTAL _____
CONOCIMIENTOS CON RESPECTO AL CURSO: 1 NULOS, 2 REGULARES, 3 BUENOS				CONOCIMIENTOS CON RESPECTO AL CURSO: 1 NULOS, 2 REGULARES, 3 BUENOS			

CARACTERISTICAS DEL CURSO

TIPO DE CURSO: A DENTRO DE JORNADA, B FUERA DE JORNADA, C TIEMPO COMPLETO, D MIXTO	FECHA INC. _____	FECHA TERM. _____	TIPO DE CURSO: A DENTRO DE JORNADA, B FUERA DE JORNADA, C TIEMPO COMPLETO, D MIXTO	FECHA INC. _____	FECHA TERM. _____
HORARIO Y FRECUENCIA	DE _____ A _____		HORARIO Y FRECUENCIA	DE _____ A _____	
DURACION PROPUESTA TEORIA PRACTICA TOTAL			DURACION PROPUESTA TEORIA PRACTICA TOTAL		
1 2			2 2		

DATOS COMPLEMENTARIOS

LOCAL: 1 SI, 2 NO	INDICAR LUGAR _____	EXPOSITOR: 1 SI, 2 NO	NOMBRE DEL EXPOSITOR: _____
EXPOSITOR: 1 SI, 2 NO	NOMBRE DEL EXPOSITOR: _____	EXPOSITOR: 1 SI, 2 NO	NOMBRE DEL EXPOSITOR: _____
EXT. _____	TELEFONO _____	EXT. _____	TELEFONO _____
DIRECCION DEL EXPOSITOR _____		DIRECCION DEL EXPOSITOR _____	
1 3		2 3	

Ve Se FASE A 1 2 Ve Se FASE B 2 3

FECHA _____

FECHA _____

CLAVE DEL CURSO

1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

DESCRIPCION DEL PROBLEMA QUE SE INTENTA RESOLVER CON ESTE CURSO

EQUIPO QUE SE MANEJA Y EN SU CASO, QUE ESTE RELACIONADO CON ESTE CURSO

DATOS DEL CURSO:

TEMAS

V	21	22	24	25	77
9	21	22	24	25	77
9	21	22	24	25	77
V	21	22	24	25	77
9	21	22	24	25	77
9	21	22	24	25	77

No. RENGLO

0	1	4
0	2	4
0	3	4
0	4	4
0	5	4
0	6	4

78 79 80

DATOS DEL SOLICITANTE:

NOMBRE: _____ 26

PUESTO QUE OCUPA: _____ 62

DEPARTAMENTO: _____ 15 27

0

78 80

TELEFONO _____ 18

EXTENSION _____ 19 22

CENTRO DE TRABAJO _____ 23 25

GERENCIA DE ADSORPCION _____ 24 27

ZONA A LA QUE PERTENECE: 1 OFICINAS CENTRALES, 2 NORTE, 3 SUR, 4 CENTRO

ACTIVIDAD DE LA DEPENDENCIA SOLICITANTE: _____ 28

_____ 77

0

78 80

OBSERVACIONES:

FORMA AUXILIAR SCP-1

(INDICADORES PARA LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL)

ESTA FORMA SE ELABORA DURANTE LA PLANEACIÓN Y CONSTA DE DOS PARTES: EN EL ANVERSO SE ENCUENTRAN LOS INDICADORES PARA DETECTAR UNA POSIBLE NECESIDAD DE CAPACITACIÓN Y EN EL REVERSO LA GUÍA PARA LA ENTREVISTA.

LOS RESPONSABLES DE SU ELABORACIÓN SON: EL REPRESENTANTE DE LA SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO PROFESIONAL Y EL ENCARGADO ADMINISTRATIVO DE CAPACITACIÓN, QUIENES TOMAN COMO FUENTE DE INFORMACIÓN A: EL JEFE DE DEPARTAMENTO, AL JEFE TÉCNICO, GRUPO DE TRABAJADORES INVOLUCRADOS Y DATOS DEL DEPARTAMENTO SOLICITANTE.

INDICADORES PARA LA DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION PROFESIONAL

Centro de trabajo: _____

Departamento: _____

Nombre del entrevistado: _____

Puesto: _____

La información que se obtenga mediante este formato, tiene como finalidad iniciar la elaboración de un diagnóstico de necesidades de capacitación del personal profesional.

Para llevar al cabo este diagnóstico, le solicitamos atentamente, que señale hasta 5 de los indicadores que a continuación se le presentan y que a su juicio denotan problemas relevantes de su unidad de trabajo, susceptibles de solucionarse con capacitación.

Es necesario que los indicadores que elija, los marque del 1 al 5 en orden de importancia.

- | | |
|---|-----|
| A. Personal de nuevo ingreso o puestos de nueva creación. | () |
| B. Elevado índice de ausencias. | () |
| C. Desconocimiento de técnicas en el puesto. | () |
| D. Instalación de equipo nuevo y/o ampliaciones. | () |
| E. Cambio de métodos, procedimientos o sistemas de trabajo o deficiencia de los mismos. | () |
| F. Inadecuada planeación y distribución de labores. | () |
| G. Comunicación deficiente entre los integrantes de la Unidad. | () |
| H. Falta de interés o iniciativa para el desarrollo del trabajo. | () |
| I. Falta de participación y/o colaboración para desarrollar trabajo en equipo. | () |
| J. Relaciones interpersonales inadecuadas. | () |
| K. Costos de producción superiores a lo esperado. | () |
| L. Supervisión inapropiada. | () |
| M. Evasión de funciones y responsabilidades. | () |
| N. Otros (Especificar). | () |

Fecha: _____

INDICADORES PARA LA DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION PROFESIONAL

Centro de trabajo:	_____
Departamento:	_____
Nombre del entrevistado:	_____
Puesto:	_____

La información que se obtenga mediante este formato, tiene como finalidad iniciar la elaboración de un diagnóstico de necesidades de capacitación del personal profesional.

Para llevar al cabo este diagnóstico, le solicitamos atentamente, que señale hasta 5 de los indicadores que a continuación se le presentan y que a su juicio deriven problemas relevantes de su unidad de trabajo, susceptibles de solucionarse con capacitación.

Es necesario que los indicadores que elija, los marque del 1 al 5 en orden de importancia.

- | | |
|---|-----|
| A. Personal de nuevo ingreso o puestos de nueva creación. | () |
| B. Elevado índice de ausencias. | () |
| C. Descenso de eficiencia en el puesto. | () |
| D. Instalación de equipo nuevo y/o ampliación. | () |
| E. Cambio de métodos, procedimientos o sistemas de trabajo o deficiencia de los mismos. | () |
| F. Inadecuada planeación y distribución de labores. | () |
| G. Comunicación deficiente entre los integrantes de la Unidad. | () |
| H. Falta de interés e iniciativa para el desarrollo del trabajo. | () |
| I. Falta de participación y/o colaboración para desarrollar trabajo en equipo. | () |
| J. Relaciones interpersonales inadecuadas. | () |
| K. Censos de producción superiores a lo esperado. | () |
| L. Supervisión inadecuada. | () |
| M. Errores de funciones y responsabilidades. | () |
| N. Otras (Especificar). | () |

Fecha: _____

LAS FORMAS SCP-2/1 Y SCP-2/2.

ESTAS FORMAS POR SÍ SOLAS SE EXPLICAN, Y EL CONTENIDO DE AMBAS ES EL MISMO; ÚNICAMENTE CAMBIA LA PRIMERA COLUMNA QUE EN LA FORMA SPC-2/1 (PLANES) RECIBE EL NOMBRE DE --- "SOLICITUD No." Y EN LA FORMA SCP-2/2 (PROGRAMA) SE LLAMA "CLAVE DEL CURSO".

LA FORMA DE PLANES SE LLENARÁ EN EL MOMENTO EN QUE RECIBAN LAS FORMAS SCP-1 DE CADA CENTRO DE TRABAJO Y LA FORMA SCP-2/2, EN EL MOMENTO EN QUE SE HAYAN EFECTUADO LAS DISCRIMINACIONES CORRESPONDIENTES POR TODAS LAS DEPENDENCIAS INVOLUCRADAS; SE DÁ A CONOCER COMO PROGRAMA DEFINITIVO A LOS COMITÉS LOCALES DE CAPACITACIÓN Y GERENCIAS DE RAMA.

LOS RESPONSABLES DE ELABORARLA SON LA SUBDIRECCIÓN DE -- DESARROLLO PROFESIONAL Y DIVISIÓN DE COMPUTACIÓN ELECTRÓNICA DEL IMP QUIENES TOMAN COMO FUENTE DE INFORMACIÓN -- LAS FORMAS SCP-1- Y BANCO DE EXPOSITORES DEL IMP.

LA FORMA SPC-3

ESTA FORMA CONTIENE LAS ETAPAS PARA EL CONTROL DEL DESARROLLO EN SU CURSO, SE APLICA CONFORME SE VAYAN REALIZANDO DICHAS ETAPAS, LOS RESPONSABLES DE ELABORARLAS SON EL ENCARGADO ADMINISTRATIVO DE CAPACITACIÓN, EL REPRESENTANTE DE LA SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO PROFESIONAL, QUIENES TOMAN COMO FUENTE DE INFORMACIÓN A LA FORMA SCP-2/2, AL EXPOSITOR, DEPARTAMENTO SOLICITANTE AL REPRESENTANTE DE LA SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO PROFESIONAL Y AL ENCARGADO ADMINISTRATIVO DE CAPACITACIÓN.

LA FORMA AUXILIAR SCP-3.

ESTA FORMA CONSTA DEL OBJETIVO Y TEMERARIO QUE SE DISTRIBUIRÁN ENTRE LOS PARTICIPANTES AL EMPEZAR EL CURSO, LOS RESPONSABLES DE SU ELABORACIÓN SON EL REPRESENTANTE DE LA SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO PROFESIONAL Y EL INSTRUCTOR, - QUIENES TOMAN COMO FUENTE DE INFORMACIÓN A LAS FORMAS --- SCP-1 Y SCP-2/2.



SISTEMA DE CAPACITACION A PERSONAL PROFESIONAL



OBJETIVO Y TEMARIO DEL CURSO

Hora ____ de ____

AUX - SCP - 3

NOMBRE DEL CURSO:	CLAVE:
-------------------	--------

O B J E T I V O

T E M A R I O

PREPARO:

6	
FECHA:	

Vo. 8a

7	
FECHA:	

LA FORMA SCP-4

(EVALUACIÓN POR LOS PARTICIPANTES.)

ESTA FORMA CONTEMPLA LA EVALUACIÓN DEL DESARROLLO DE UN--
CURSO EN SUS SIGUIENTES ASPECTOS: INSTRUCTOR, CURSOS, ---
RECURSOS Y UNA ASECCIÓN DE COMENTARIOS GENERALES, SE APLI
CARÁ INVARIABLEMENTE AL FINALIZAR EL CURSO, PUDIÉNDOLO --
HACER TANTAS VECES COMO LO DETERMINE EL COMITÉ LOCAL DE -
CAPACITACIÓN, DE ACUERDO CON LA DURACIÓN DE CADA CURSO.

LOS RESPONSABLES DE SU ELABORACIÓN SON EL ENCARGADO AD---
MINISTRATIVO DE CAPACITACIÓN Y EL REPRESENTANTE LOCAL DE-
LA SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO PROFESIONAL, TOMAN COMO ---
FUENTE DE INFORMACIÓN A LOS TRABAJADORES PARTICIPANTES.



SISTEMA DE CAPACITACION A PERSONAL PROFESIONAL
EVALUACION POR LOS PARTICIPANTES



SCP-4

DATOS DEL CURSO:

NOMBRE DEL CURSO _____ CLAVE: _____

CENTRO DEL TRABAJO DONDE SE IMPARTIO _____ CLAVE _____

DEPARTAMENTO _____ CLAVE _____

FECHA INICIACION _____ FECHA TERMINACION _____

NOMBRE DEL INSTRUCTOR _____ CLAVE _____

PARA PODER INCREMENTAR LA CALIDAD DE LA CAPACITACION EN PETROLEOS MEXICANOS TU OPINION ES MUY VALIOSA. POR LO TANTO TE SOLICITAMOS RESPUESTAS SINCERAS EN CADA UNO DE LOS ASPECTOS QUE SE ENUMERAN A CONTINUACION.
*** CALIFICA CADA ASPECTO EN LA ESCALA DE 0 A 10, MARCANDO CON UNA (X), LA CASILLA QUE MEJOR REPRESENTA TU OPINION.

1.- INSTRUCTOR	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.1 ¿COMO CONSIDERAS SUS CONOCIMIENTOS TEORICOS SOBRE LAS MATERIAS EXPUESTAS DURANTE EL CURSO?											
1.2 ¿COMO CONSIDERAS SUS CONOCIMIENTOS PRACTICOS AL RESPECTO?											
1.3 ¿COMO CONSIDERAS SU HABILIDAD PARA TRANSMITIR CONOCIMIENTOS?											
1.4 ¿COMO FUE SU PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA?											
1.5 ¿PROCURO LA INTERVENCION Y APROVECHAMIENTO DE LOS PARTICIPANTES?											

2.1 ¿EN QUÉ MEDIDA SE DIERON A CONOCER LOS OBJETIVOS Y TEMARIOS AL INICIO DEL CURSO?											
2.2 ¿CUAL FUE EL GRADO DE CUMPLIMIENTO EN EL DESARROLLO A LOS TEMAS PROGRAMADOS?											
2.3 ¿EN QUE GRADO DE CLARIDAD SE EXPLICÓ CADA TEMA CON RESPECTO A LO PROGRAMADO?											
2.4 ¿LAS PRACTICA Y/O EJERCICIOS EN CASO DE HABERSE EFECTUADO, FUERON SUFICIENTES?											
2.5 ¿CUAL FUE EL NIVEL DE CALIDAD DEL CURSO EN GENERAL?											
2.6 ¿COMO CONSIDERAS LA DURACION DE LAS SESIONES?											

3.1 ¿QUE CALIDAD TUVO EL MATERIAL DIDACTICO EN CUANTO A CONTENIDO?											
3.2 ¿CON QUE OPORTUNIDAD SE DISPUSO DEL MATERIAL DIDACTICO?											
3.3 ¿CON QUE OPORTUNIDAD SE DISPUSO DE LAS INSTALACIONES, AULAS, TALLERES, LABORATORIOS Y EQUIPOS?											
3.4 ¿LOS APOYOS DIDACTICOS, IMANUALES, TRANSPARENCIAS, GRAFICAS, PELICULAS, ETC. FUERON SUFICIENTES?											

4.- COMENTARIOS GENERALES.											
4.1 ¿EN QUE MEDIDA CONSIDERAS QUE LAS EXPERIENCIAS Y CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS EN ESTE CURSO AYUDARAN AL MEJOR DESEMPEÑO DE TU TRABAJO?											
4.2 ¿QUE FACILIDADES TE OTORGARON LOS JEFS PARA ASISTIR AL CURSO?											
4.3 ¿EN QUE GRADO CONSIDERAS QUE SE LOGRO EL OBJETIVO DEL CURSO?											

5.- SUGERENCIAS

NOMBRE DEL PARTICIPANTE

LA FORMA SPC-5

(EVALUACIÓN A LOS PARTICIPANTES).

ESTA FORMA CONSTA DE UN ÁREA DE DATOS GENERALES DEL CURSO Y OTRA DE DATOS ESPECÍFICOS EN DONDE SE CONSIGNAN LAS---- EVALUACIONES HECHAS POR EL EXPOSITOR, ACERCA DE LAS ACTI-- TUDES Y ASIDUIDAD DE LOS PARTICIPANTES. ESTOS ASPECTOS-- DEBERÁN CALIFICARSE CON NÚMEROS ENTEROS BASADOS EN LA ES-- CALA DE CERO A DIEZ, SALVO LA COLUMNA DE "ASIDUIDAD" QUE-- SE EXPRESA EN PORCENTAJES.

SU MOMENTO DE APLICACIÓN SERÁ AL INICIO Y AL TÉRMINO DEL-- CURSO EN CASO DE QUE PROCEDA.

LOS RESPONSABLES DE LA ELABORACIÓN DE ESTA FORMA SON EL - ENCARGADO ADMINISTRATIVO DE CAPACITACIÓN, EL REPRESENTAN-- TE DE LA SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO PROFESIONAL Y EL ---- INSTRUCTOR.

QUIENES TOMAN COMO FUENTE DE INFORMACIÓN A EL INSTRUCTOR-- Y A LA FORMA SCP-1, AL ENCARGADO ADMINISTRATIVO DE CAPA-- CITACIÓN AL CÓDIGO DE CENTROS DE TRABAJO DE PEMEX UTILI-- ZADO POR EL IMP Y EL CATÁLOGO DE CATEGORÍAS DE PEMEX.



SISTEMA DE CAPACITACION A PERSONAL PROFESIONAL
EVALUACION A LOS PARTICIPANTES



SCP-6

NOMBRE DEL CURSO _____	ESPECIALIDAD _____	CLAVE DEL CURSO _____
TIPO DE CURSO _____	TOTAL DE HORAS _____ DIAS _____	INICIACION _____ TERMINACION _____
DEPARTAMENTO SOLICITANTE _____	CLAVE _____	
CENTRO DE TRABAJO DONDE SE IMPARTIO _____	CLAVE _____	

No.	FICHA	NOMBRE	CATEGORIA	CENTRO DE TRABAJO	EVALUACIONES				ASISTENCIA %	ACTITUDES	
					INICIAL	TEORIA	APLICACION	PROMEDIO		A	B

PREPARARON

4	8
---	---

Vo. Bo.

2	5
---	---

A: INTERES POR EL CURSO

B: SENTIDO DE COLABORACION

FECHA _____

FECHA _____

CAPITULO QUINTO

5.1 DIAGRAMAS DE FLUJO

5.2 PERSONAL CON QUE CUENTA PEMEX Y A QUIENES LLEGA LA CAPACITACION

5.3 MATERIAL Y RECURSOS PARA LLEVAR A CABO LA CAPACITACION

5.4 PERSPECTIVAS DE DESARROLLO

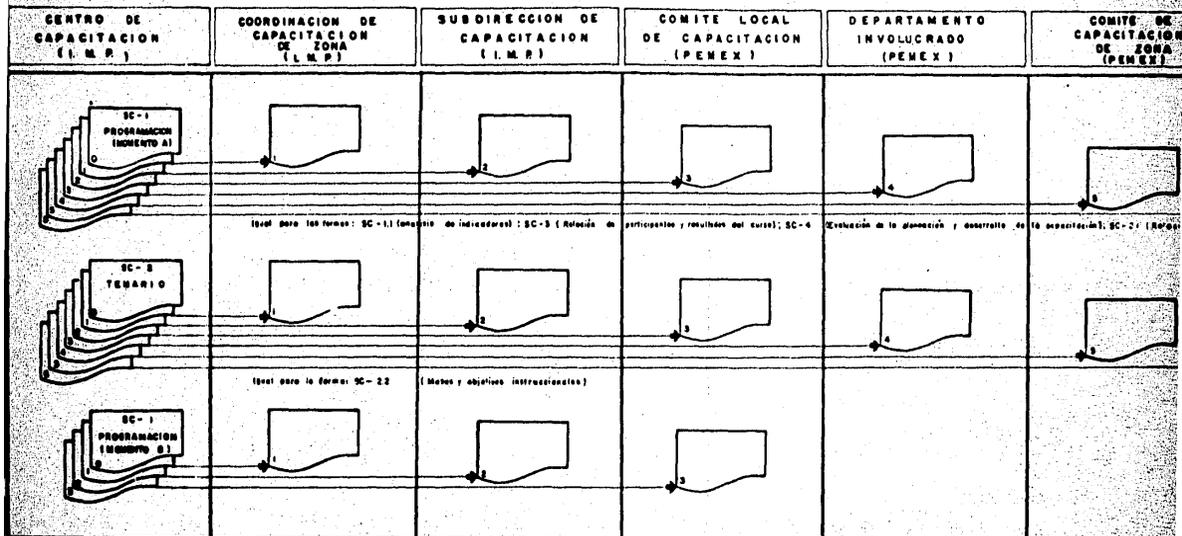
5.5 LA SITUACION ACTUAL EN MATERIA DE CAPACITACION EN PEMEX

5.6 CONCLUSIONES

5.1 DIAGRAMAS DE FLUJO.

A CONTINUACIÓN, MOSTRAREMOS LOS DIAGRAMAS DE FLUJO, QUE REPRESENTA LA DISTRIBUCIÓN DE FORMAS QUE SE UTILIZAN PARA LA DOCUMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CAPACITACIÓN, TANTO DE -- PERSONAL OBRERO Y DE OFICINA COMO PARA PERSONAL PROFESIONAL, EL OBJETO DE PRESENTARLO ES DARNOS CUENTA DEL ENORME PAPELEO A QUE ES SOMETIDO EL SISTEMA, SITUACIÓN POR LA -- CUAL LA COORDINACIÓN SE HACE PESADA, EL TRÁMITE POR LO -- CONSIGUIENTE ES BUROCRÁTICO Y LA DISMINUCIÓN DE LA EFICIENCIA SE HACE PATENTE.

DIAGRAMA DE DISTRIBUCION DE LAS FORMAS DEL SISTEMA PARA LA CAPACITACION A PE



ONAL OBRERO Y DE OFICINA

**SUGERENCIA
DE INTEGRACION
DE PERSONAL
(PEMEX)**

**TRABAJADORES
PARTICIPANTES
(PEMEX)**



... y ... de ... a ...



DIAGRAMA DE DISTRIBUCION DE LAS FORMAS DEL SISTEMA DE LA CAPACITACION A PERSONAL OBRERO Y DE OFICINA

CENTRO DE CAPACITACION (L. M. P.)	COORDINACION DE CAPACITACION DE ZONA (L. M. P.)	SUBDIRECCION DE CAPACITACION (L. M. P.)	COMITE LOCAL DE CAPACITACION (PEMEX)	COMITE DE CAPACITACION DE ZONA (PEMEX)	DEPARTAMENTO INVOLUCRADO (PEMEX)	SUBGERENCIA DE INTEGRACION DE PERSONAL (PEMEX)	TRABAJADORES PARTICIPANTES (PEMEX)
							
							
							
							

DIAGRAMA DE DISTRIBUCION DE LAS FORMAS DEL SISTEMA DE LA CAPACITACION A PERSONAL OBRERO Y DE OFICINA

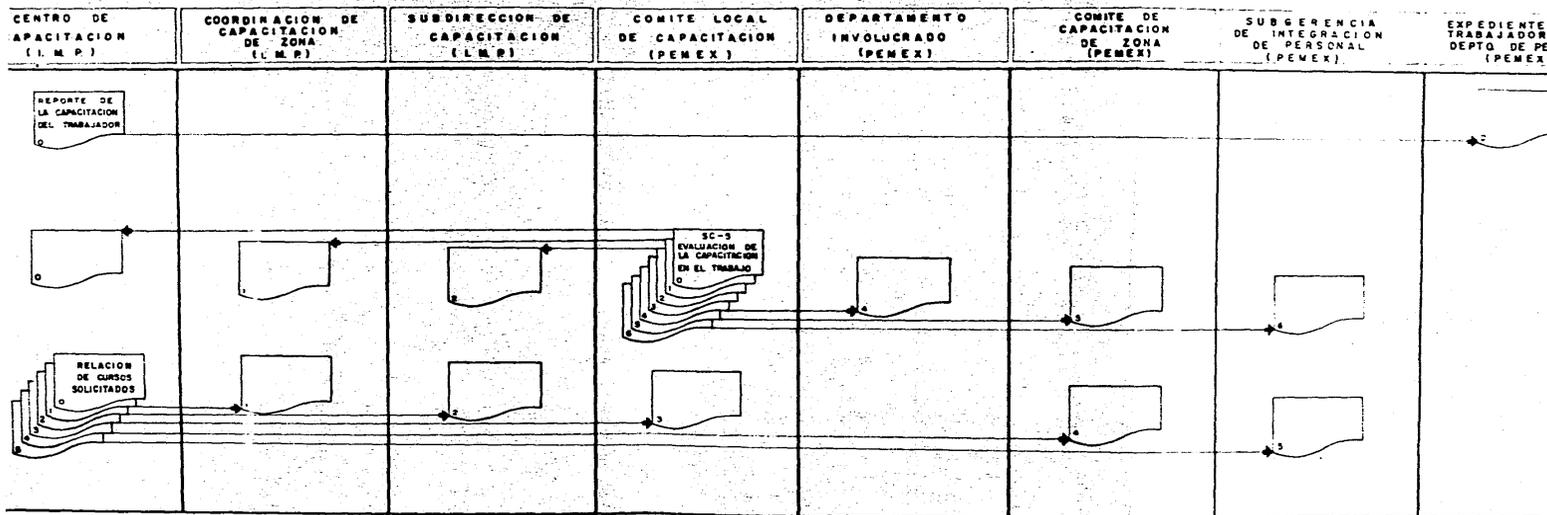


DIAGRAMA DE DISTRIBUCION DE LAS FORMAS DEL SISTEMA DE LA CAPACITACION A PERSONAL OBRERO Y DE OFICINA

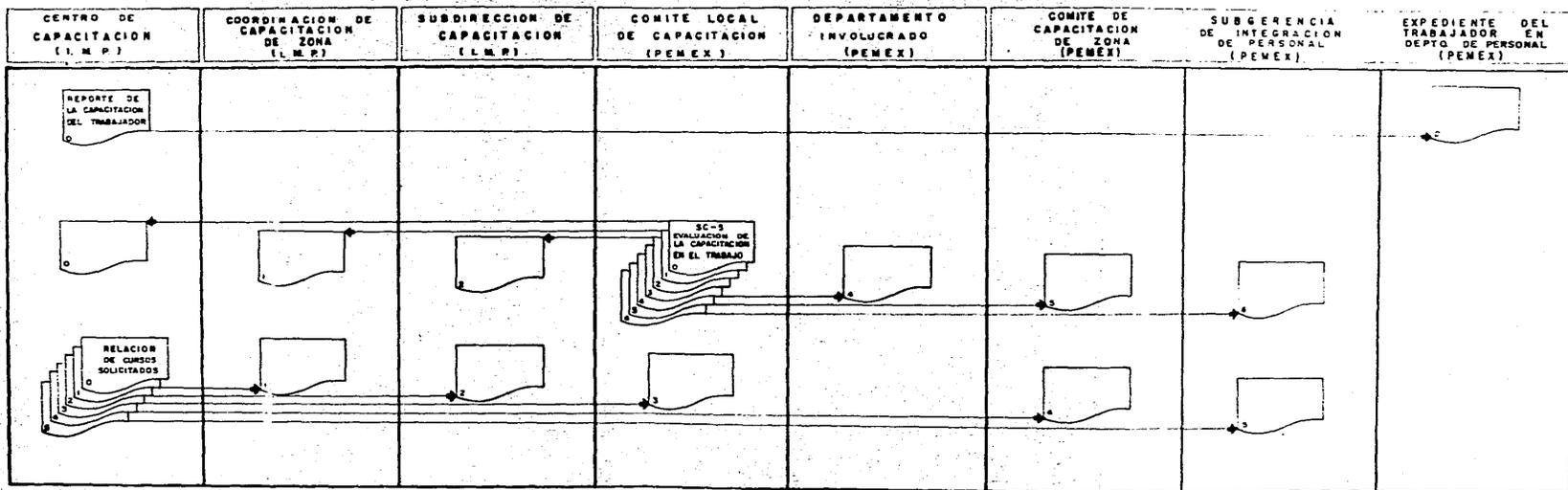
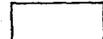
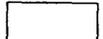
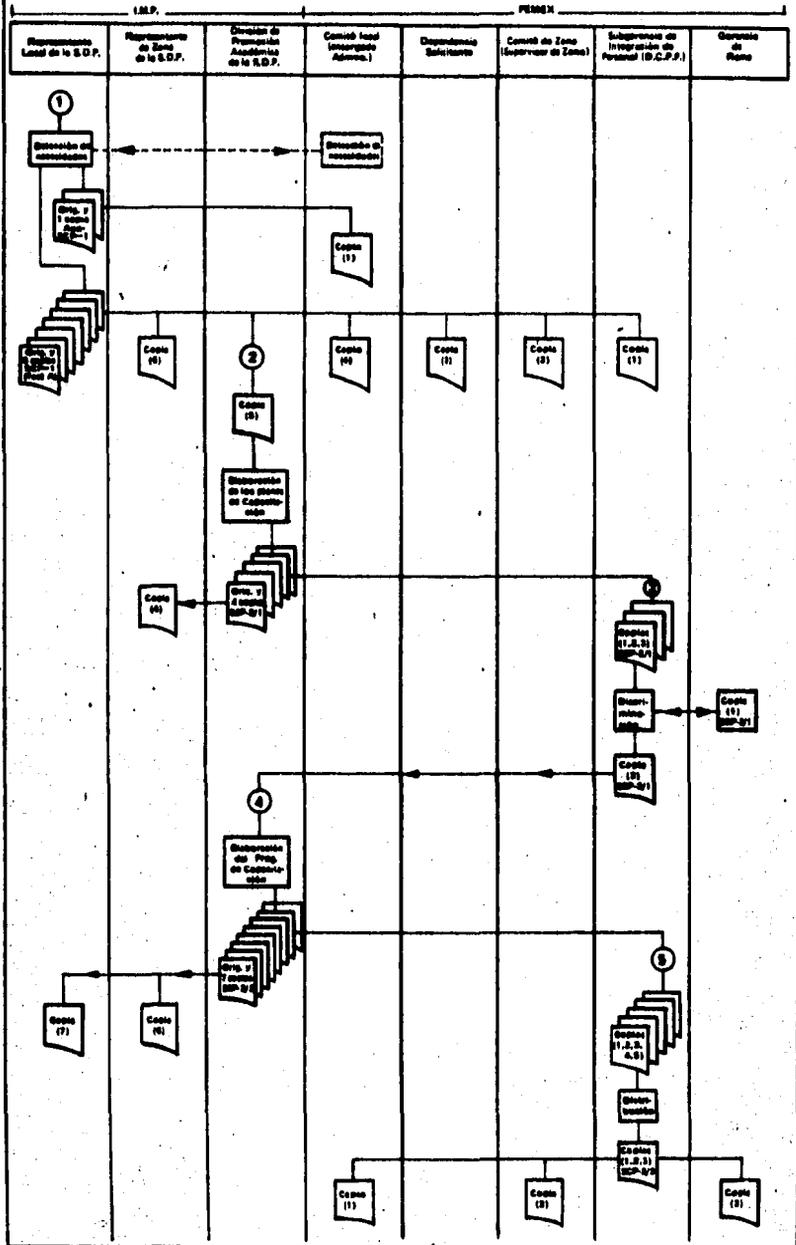


DIAGRAMA DE DISTRIBUCION DE LAS FORMAS DEL SISTEMA DE LA CAPACITACION A PERSONAL OBRERO Y DE OFICINA

CENTRO DE CAPACITACION (L.M.P.)	COORDINACION DE CAPACITACION DE ZONA (L.M.P.)	SUBDIRECCION DE CAPACITACION (L.M.P.)	COMITE LOCAL DE CAPACITACION (PEMEX)	COMITE DE CAPACITACION DE ZONA (PEMEX)	DEPARTAMENTO INVOLUCRADO (PEMEX)	SUBGERENCIA DE INTEGRACION DE PERSONAL (PEMEX)	TRABAJADORES PARTICIPANTES (PEMEX)
							
							
							
							

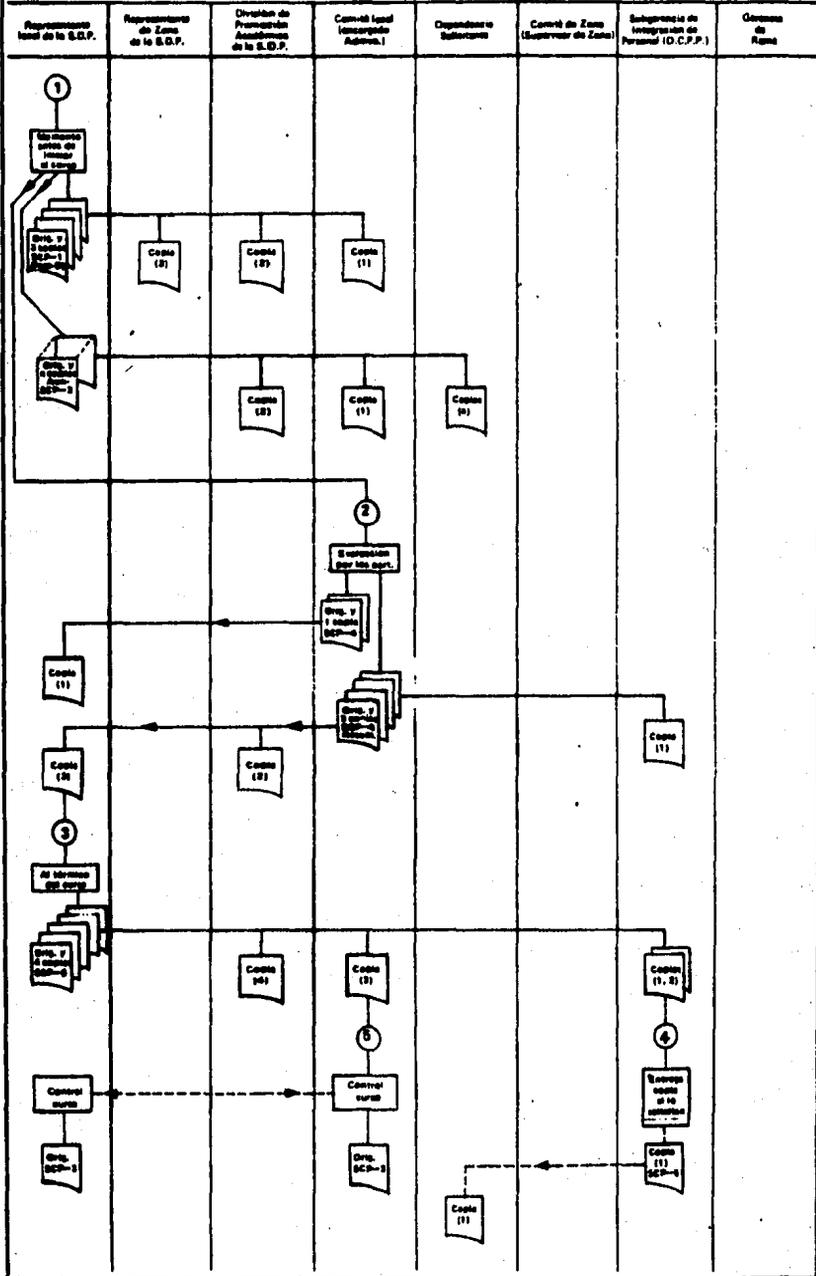
**SISTEMA DE CAPACITACION A PERSONAL PROFESIONAL
DISTRIBUCION DE FORMAS EN LA ETAPA DE PLANEACION**



**SISTEMA DE CAPACITACION A PERSONAL PROFESIONAL
DISTRIBUCION DE FORMAS EN LA ETAPA DE EJECUCION**

I.M.P.

PEMEX



**5.2 PERSONAL CON QUE CUENTA PEMEX Y A QUIENES LLEGA LA -
CAPACITACION.**

PARA EL MES DE SEPTIEMBRE DE 1981 PEMEX MANEJABA LOS SIGUIENTES DATOS:

POR LO QUE SE REFIERE A LA DISTRIBUCIÓN DE SU PERSONAL -
POR ACTIVIDADES BÁSICAS:

EXPLORACIÓN Y EXPLOTACIÓN	52,238	34	%
REFINACIÓN	28,559	18,5	%
PETROQUÍMICA	15,171	10	%
MARINA	4,367	3	%
VENTAS	9,541	6	%
PROYECTOS Y CONSTRUCCIÓN			
DE OBRAS	29,095	19,5	%
ADMINISTRACION	<u>13,728</u>	<u>9</u>	<u>%</u>
	152.699	100	%

LO QUE NOS DA UN TOTAL DE 152,699 PERSONAS LABORANDO EN-
PEMEX PARA EL AÑO DE 1981 EN SUS ACTIVIDADES BÁSICAS.

EN CUANTO A SU INTEGRACIÓN DE PERSONAL POR TIPO DE CON--
TRATACIÓN TENEMOS LO SIGUIENTE:

PLANTA SINDICALIZADO	59.631	39	%
TRANSITORIO SINDICALIZADO	84,281	55	%
PLANTA CONFIANZA	6,299	4	%
TRANSITORIO CONFIANZA	<u>2,545</u>	<u>1,72</u>	<u>%</u>
	152,756	99,72	%

INVESTIGACIÓN DIRECTA EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL PE-
TRÓLEO.

5.3 MATERIAL Y RECURSOS PARA LLEVAR A CABO LA CAPACITACION.

PENEX EN COORDINACIÓN CON EL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO CUENTA CON EL MÁS EXTENSO MATERIAL DIDÁCTICO PARA LA CAPACITACIÓN DE SUS TRABAJADORES, SALAS, AUDIOVISUALES, TALLERES, HERRAMIENTAS, EQUIPO, INSTRUCTORES TANTO DEL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO COMO TAMBIÉN DE PETRÓLEOS MEXICANOS O BIEN DE FUERA DE LAS DOS INSTITUCIONES LOS CUALES, CON PREVIO ACUERDO SON SOLICITADOS PARA LA IMPARTICIÓN DE ALGUNOS CURSOS, Y A QUIENES SE LES PROPORCIONARÁ TANTO EL MATERIAL DIDÁCTICO COMO LAS INSTALACIONES NECESARIAS PARA IMPARTIR EL CURSO.

LA EXPANSIÓN DE LA INDUSTRIA PETROLERA MEXICANA, CREÓ LA NECESIDAD DE DESARROLLAR PROGRAMAS INTEGRALES DE CAPACITACIÓN EN BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES DE ESTA INSTITUCIÓN Y DEL PAÍS.

CON BASE EN LO ANTERIOR Y POR DECRETO PRESIDENCIAL SE -- FUNDÓ EL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO QUIÉN SE ENCARGA DE DESARROLLAR Y PROPORCIONAR LA CAPACITACIÓN A PETRÓLEOS MEXICANOS, ATENDIENDO LOS 50 CENTROS DE TRABAJO EXISTENTES, DISTRIBUIDOS EN LAS CINCO ZONAS GEOGRÁFICAS, EN LAS QUE SE DIVIDE EL SISTEMA PETROLERO.

ZONA NORTE, CENTRO, SUR, SURESTE Y MARINA, LAS INSTALACIONES VARÍAN SEGÚN LAS NECESIDADES DE CADA LUGAR, DESDE GRUPOS DE AULAS, HASTA CONJUNTOS MODULARES QUE INCLUYEN TALLERES DE LABORATORIO, AUDITORIOS E INSTALACIONES ADMINISTRATIVAS PARA EL PERSONAL DEL IMP.

ESTE INSTITUTO INTEGRÓ 26 UNIDADES DE SERVICIO CONSIDERANDO LA ADMINISTRACIÓN, OPERACIÓN Y APOYOS NECESARIOS PARA CUMPLIR CON LOS PLANES Y PROGRAMAS QUE SE ELABORAN ENTRE EL PROPIO INSTITUTO Y PEMEX.

DEBE MENCIONAR QUE EN EL AÑO 1982 LA SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO DE PERSONAL IMPARTIÓ:

506 CURSOS CON 6128 ASISTENTES, UTILIZANDO PARA LA REALIZACIÓN DE DICHO CURSO 22699 HORAS.

Y PARA 1983 SE IMPARTIERON 694 CURSOS CON 9824 ASISTENTES Y UTILIZANDO PARA EL DESARROLLO DEL CURSO 23258 HORAS.

Y POR ÚLTIMO MENCIONAREMOS EL PRESUPUESTO QUE MANEJO EL-IMP PARA EL AÑO DE 1983 QUE FUÉ DE 1.343 894 MILLONES QUE REPRESENTAN EL 20.58% DEL PRESUPUESTO.

CON RESULTADOS QUE NOS INDICAN QUE EL INCREMENTO OBSERVADO EN EL NÚMERO DE CURSOS Y DE HORAS DE CAPACITACIÓN SE HA LLEVADÓ SIN DETRIMENTO EN LA CALIDAD DE LA ENSEÑANZA-IMPARTIDA.

EN ESTE LABOR SE HA ENCONTRADO UNA MAGNÍFICA RESPUESTA - POR PARTE DE LAS AUTORIDADES Y DE LOS TRABAJADORES QUE - FINALMENTE SE REFLEJARÁ EN EL MEJOR DESEMPEÑO DE LO PLANEO POR PEMEX Y EN COORDINACIÓN CON EL IMP.

5.4 PERSPECTIVAS DE DESARROLLO.

CONTANDO CON LA ACTUAL POLÍTICA QUE MANIFIESTA EL SR. -- PRESIDENTE LIC. MIGUEL DE LA MADRID HURTADO DE LA SIMPLIFICACIÓN DE TRÁMITES BUROCRÁTICOS Y TOMANDO EN CUENTA -- LA AMPLIA REPERCUSION QUE ADQUIERE EN PEMEX, ES DE ESPERARSE QUE LA IDEA DEL PLAN INTEGRAL PARA LA CAPACITACIÓN EN PEMEX (ASESORADO POR EL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO DE MANERA GENERAL) COBRE UN GRAN AUGE YA QUE RESPONDE A LA NECESIDAD DE SIMPLIFICACIÓN, CUESTIÓN QUE SERÍA-SUMAMENTE BENÉFICA Y CON MIRAS A UN DESARROLLO.

5.5 LA SITUACION ACTUAL EN MATERIA DE CAPACITACION EN - PEMEX.

ALGUNOS COMENTARIOS SOBRE EL SISTEMA DE CAPACITACIÓN QUE UTILIZA LA INDUSTRIA PETROLERA MEXICANA, OBTENIDOS A TRAVÉS DE UNA ENTREVISTA CON ALGUNOS ENCARGADOS DIRECTOS DE IMPARTIR LA CAPACITACIÓN EN PETRÓLEOS MEXICANOS.

OPINAN QUE EL SISTEMA HA REPORTADO GRANDES BENEFICIOS AL PERSONAL EN GENERAL, YA QUE HA IDO EVOLUCIONANDO Y LO -- SEGUIRÁ HACIENDO DE ACUERDO A LAS CIRCUNSTANCIAS Y NECESIDADES QUE VAN CAMBIANDO CONFORME A LA ÉPOCA Y A LOS -- AVANCES TECNOLÓGICOS QUE OFRECEN AL HOMBRE MEJORES POSIBILIDADES DE DESARROLLO.

EXISTE UNA IDEA DE SIMPLIFICACIÓN AL PLAN ACTUAL, YA QUE EL SISTEMA EMPLEADO SE CONSIDERA CON UNA SERIE DE FORMATOS DE COMPLICADO MANEJO QUE OCASIONAN PÉRDIDA DE HILARIDAD DEL PROCEDIMIENTO, ESTOS DOS FACTORES CAMBIARÁN DE -- MANERA POSITIVA SI SE ESTALLASE ADECUADAMENTE EL PLAN -- INTEGRAL.

AL IMPLANTAR UNA NUEVA ESTRATEGIA LLAMADA "PLAN INTE---- GRAL" QUE CONSISTE A GRANDES RASGOS EN QUE EL INSTITUTO-MEXICANO DEL PETRÓLEO SE HAGA CARGO DE LA CAPACITACIÓN -- COMO ASESORIA GENERAL Y A PERMITIR UNA SIMPLIFICACIÓN DE FORMATOS ASÍ COMO UNA HILARIDAD EN EL PROCEDIMIENTO, MEJORANDO ASÍ EL ACTUAL SISTEMA; EL PLAN DEBERÁ APLICARSE DE UNA MANERA PROGRESIVA PARA ATENUAR LAS POSIBLES REACCIONES CONTRAPRODUCENTES AL CAMBIO.

ALGUNOS ASPECTOS DE LOS CUALES REPERCUTEN DE MANERA DIRECTA SOBRE EL SISTEMA EMPLEADO EN LA CAPACITACIÓN Y EN EL SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL SON:

PRIMERO: EL ALTO ÍNDICE DE ROTACIÓN DE PERSONAL EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO, SITUACIÓN QUE PROVOCA LA FALTA DE PRÁCTICA EN EL SISTEMA ASÍ COMO UN DESCONTROL EN LOS ASCENSOS Y COLOCACIONES.

SEGUNDO: TRABAJOS BUROCRÁTICOS INNECESARIOS.

TERCERO: LA INFLUENCIA SINDICAL, SOBRE PROTEGIENDO AL EMPLEADO OCASIONANDO NEGLIGENCIA EN ÉSTE.

CUARTO: EL NO CONOCER POR PARTE DE LOS DIRIGENTES LOS COMPLICADOS FUNCIONAMIENTOS.

QUINTO: EL QUE LA INFORMACIÓN EN ALGUNOS CASOS NO SEA CONFIABLE Y QUE ADEMÁS SE UTILICE CON FINES POLÍTICOS.

LOGANDO SUPERAR DE ALGUNA MANERA ESTA SERIE DE SITUACIONES SE OBTENDRÁ UN MAJOR RENDIMIENTO EN ESTA ARDUA TAREA DE CAPACITAR A LOS EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA PETROLERA MEXICANA QUE ES DE MÁS SABIDO LA IMPORTANCIA Y REPERCUSIÓN QUE TIENE EN NUESTRO PAÍS.

5.6 CONCLUSIONES.

HAY MUCHOS ASPECTOS QUE CONCLUIR SOBRE LA CAPACITACIÓN EN LA INDUSTRIA PETROLERA MEXICANA, EN PRIMER LUGAR RECONOCER LA IMPORTANCIA QUE PETRÓLEOS MEXICANOS COMO ORGANIZACIÓN LE DA Y QUE ESTAMOS CONCIENTE QUE DEBIDO A SU MAGNITUD NO ES FÁCIL LLEVAR A CABO, LA NOBLE TAREA-- DE CAPACITACIÓN A SU PERSONAL, EN ESPERA DE EXCELENTES-- RESULTADOS, YA QUE EL FACTOR HUMANO SIEMPRE HA SIDO EL GRAN RETO PARA EL ADMINISTRADOR.

EL SISTEMA QUE UTILIZA PETRÓLEOS MEXICANOS ES BUENO YA QUE INTEGRA ALGUNOS PASOS IMPORTANTES QUE LOS ADMINIS-- TRADORES CONSIDERAN VITALES EN EL PROCESO ADMINISTRATIVO SIENDO ÉSTE LA MÁXIMA HERRAMIENTA QUE NOS PERMITIRÁ-- ALCANZAR LA EFICIENCIA EN LA (PLANEACIÓN, EJECUCIÓN Y-- CONTROL) PROCESO UTILIZADO EN PEMEX.

AHORA BIEN, SERÍA CONVENIENTE LA APLICACIÓN CORRECTA DE MANUALES DE ORGANIZACIÓN Y SOBRE TODO DE PROCEDIMIENTOS EN EL SISTEMA PARA LA CAPACITACIÓN, LO CUAL FACILITARÁ-- DICHA TAREA LOGRANDO UN PROCEDIMIENTO MAS EFICIENTE.

CABE MENCIONAR QUE INSTITUCIONES TALES COMO UNIVERSIDADES, ESCUELAS TÉCNICA, ETC., PODRÍAN PARTICIPAR EN LOS PROBLEMAS ACORDES AL MOMENTO, PERO SU MAYOR OBSTÁCULO-- HA SIDO EL NO CONTAR CON LA INFORMACIÓN NECESARIA PARA-- LA CREACIÓN DE NUEVOS SISTEMAS.

EXISTE UN PROBLEMA AÚN MAYOR, QUE ES EL ENORME PAPELEO-- EN EL PROCEDIMIENTO PARA EFECTUAR LA CAPACITACIÓN LO --

CUAL PODEMOS CONSTATAR EN LOS DOS DIAGRAMAS DE DISTRIBUCIÓN DE FORMAS QUE SE MANEJAN Y NO SOLO ESO SINO TAMBIÉN LAS PARTES QUE INTERVIENEN, PARA LO CUAL SUGERIMOS LA REDUCCIÓN DE TRÁMITES HACIÉNDOLO MÁS ACCESIBLE Y SISTEMÁTICO; LA IDEA DEL PLAN INTEGRAL QUE SE SUGIERE COMO UNA ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN ES QUE EL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO FUNJA COMO ASESOR TOTAL.

A N E X O

RELACIÓN DE CURSOS QUE EN MATERIA DE CAPACITACIÓN IMPARTE EL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO.

1. INGENIERO CIVIL DE LA CONSTRUCCIÓN Y ARQUITECTURA.
2. ESFUERZOS Y DEFORMACIONES.
3. ADITIVOS PARA CONCRETO.
4. DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN DE PAVIMENTOS Y CAMINOS.
5. ESTRUCTURAS DE CONCRETO.
6. ESTRUCTURAS CON TUBERÍA.
7. SUPERVISIÓN Y CONTROL DE OBRAS CIVILES.
8. PLANEACIÓN URBANA.
9. COSTO DE OBRAS.
10. MOVIMIENTO DE TIERRAS Y CIMENTACIONES.
11. NORMAS Y ESPECIFICACIONES PARA CONSTRUCCIÓN.
12. ADMINISTRACIÓN DE LA CONSTRUCCIÓN.
13. PILOTEO Y CIMENTACIONES.
14. CONSTRUCCIÓN DE TUBERÍAS Y TANQUES DE ALMACENAMIENTO
15. ESTRUCTURAS METÁLICAS.
16. ESTRUCTURAS HIPERESTÁTICAS
17. DRENAJES
18. ANÁLISIS Y DISEÑO ESTRUCTURAL.
19. DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN DE PUENTES.
20. IMPERMEABILIZANTES
21. CONTROL DE CALIDAD
22. MOVIMIENTO DE MAQUINARIA PESADA
23. TÉCNICAS DE DRAGADO
24. MECÁNICA DE SUELOS APLICADA A LA CONSTRUCCIÓN.
25. OBRAS MARINAS
26. INGENIERÍA DE PROYECTOS

27. PLANOS
28. NORMAS Y CÓDIGOS
29. PLANEACIÓN, PROGRAMACIÓN Y SUPERVISIÓN DE PROYECTOS
30. DISEÑO DE TUBERÍAS
31. INGENIERÍA HOSPITALARIA
32. ADMINISTRACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS.
33. INGENIERÍA DE SISTEMAS Y COMPUTACIÓN.
34. PROGRAMACIÓN FORTRAN
35. PROGRAMACIÓN DE MICROPROCESADORES
36. INGENIERÍA DE SISTEMAS
37. BASE DE DATOS.
38. PROGRAMACIÓN COBOL
39. SISTEMA PHOENIX ROS - 500
40. BASSIN ASSESSMENT
41. SISTEMAS ESTRUCTURADOS
42. PROCESAMIENTO DE DATOS.
43. INFORMÁTICA.
44. INVESTIGACIÓN DE OPERACIONES
45. BANCO DE DATOS Y APLICACIONES CON COMS
46. GENERALIDADES DEL SISTEMA DE COMPUTACIÓN.
47. PROCESO EN LA LÍNEA
48. LENGUAJE GRAFICADOR
49. TELEPROCESO
50. PROGRAMA DE CALCULADORAS
51. ENSAMBLADOR
52. TÉCNICAS DE RASTREO
53. PROGRAMACIÓN BASIC
54. COMUNICACIÓN DE DATOS.
55. PROGRAMACIÓN DE MICRO Y MINICOMPUTADORA
56. OPERACIÓN DE TERMINALES
57. PROGRAMACIÓN.

58. SOFTWARE ESPECIALIZADO
59. INGENIERÍA ELÉCTRICA
60. SISTEMAS ELÉCTRICOS DE POTENCIA
61. SISTEMAS DE CONTROL Y PROTECCIONES ELÉCTRICAS
62. GENERADORES ELÉCTRICOS
63. INTERRUPTORES DE POTENCIA
64. OPERACIÓN DE PLANTAS ELÉCTRICAS
65. CIRCUITOS ELÉCTRICOS
66. MANTENIMIENTO ELÉCTRICO INDUSTRIAL.
67. TRANSFORMADORES DE POTENCIA.
68. TÉCNICAS DE MEDICIONES ELÉCTRICAS
69. REGULACIÓN ECONÓMICA EN PLANTAS ELÉCTRICAS.
70. GENERACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA.
71. MATERIALES AISLANTES ELÉCTRICOS
72. ELECTRICIDAD
73. MOTORES ELÉCTRICOS
74. MÉTODOS ELÉCTRICOS
75. INGENIERÍA EN COMUNICACIÓN ELECTRÓNICA E INSTRUMENTACIÓN.
76. TEORÍA DE CONTROL.
77. INSTRUMENTACIÓN NEUMÁTICA
78. INSTRUMENTACIÓN Y CONTROL.
79. INSTRUMENTACIÓN ELECTRÓNICA
80. SISTEMA DE CONTROL AVANZADO.
81. INSTRUMENTACIÓN EN PLANTAS DE TRATAMIENTO DE AGUA.
82. INSTRUMENTACIÓN DE GENERADORES DE VAPOR.
83. INSTRUMENTACIÓN DE PLANTAS TERMOELÉCTRICAS.
84. INSTRUMENTACIÓN BAILEY
85. CIRCUITOS LÓGICOS.
86. ELECTRÓNICA.
87. MICROPROCESADORES
88. INSTRUMENTACIÓN E INSTRUMENTOS

89. AMPLIFICADORA OPERACIONALES
90. CONMUTADORES Y TRÁFICO TELEFÓNICO
91. MULTICANALES Y MONOCANALES
92. MICROONDAS
93. ESTANCAMIENTO, ALTAS, FRECUENCIAS
94. EQUIPOS.
95. SEMICONDUCTORES
96. INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN Y CONTROL
97. ELECTRÓNICA PARA SISMOLOGÍA
98. INSTRUMENTACIÓN NUCLEAR
99. TRANSMISIÓN DIGITAL
100. MANTENIMIENTO DE SISTEMAS ELECTRÓNICOS
101. EXITADORES
102. SIMULADORES DE SISTEMAS.
103. OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO DE EQUIPOS RADIOTELEGRÁFICOS.
104. INGENIERÍA GEOLÓGICA
105. GLOBIGEFINACEOS CRETÁVICOS.
106. TECTÓNICA
107. ESTRATIGRAFÍA, CROMOESTRATIGRAFÍA Y BIOESTRATIGRAFÍA.
108. ARRECIFES BANCOS CALCÁREOS Y ROCAS CARBONADAS
109. PETROGRAFÍA Y PETROLOGÍA
110. MICROFACIES
111. TAXONOMÍA
112. GEOFÍSICA
113. PALINOLOGÍA
114. GEOMORFOLOGÍA
115. EXCURSIONES GEOLÓGICAS
116. GEOLOGÍA
117. EQUIPO PERIFÉRICO

396. PATENTES Y MARCAS
397. TRANSFERENCIA DE TECNOLOGÍA
398. DERECHO LABORAL
399. LEGISLACIÓN ADUANAL
400. DERECHO INTERNACIONAL PÚBLICO
401. DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO
402. DERECHO MARÍTIMO
403. ASPECTOS LEGALES DE INGENIERÍA
404. DERECHO DEL TRABAJO.
405. MEDICINA
406. MEDICINA GENERAL
407. URGENCIAS
408. MEDICINA INTERNA
409. MEDICINA TROPICAL
410. TÉCNICAS DE LABORATORIO
411. GERIETRÍA
412. INFECTOLOGÍA
413. RELACIONES PÚBLICAS
414. DIVISAS
415. ASENTAMIENTOS HUMANOS
416. PRESTACIONES DE SERVICIOS
417. INGENIERÍA GEOFÍSICA
418. REGISTROS GEOFÍSICOS O REGISTROS ELÉCTRICOS
419. MODELOS MATEMÁTICOS PARA SIMULACIÓN DE YACIMIENTOS
420. MÉTODOS GEOFÍSICOS PARA EXPLORACIÓN
421. EXPLORACIÓN GEOELÉCTRICA
422. EQUIPO PARA PROSPECCIÓN GEOFÍSICA
423. CIENCIAS SOCIALES.

118. INTERPRETACIÓN GRAVIMÉTRICA
119. FORAMINÍFEROS
120. MECÁNICA DE SUELOS.
121. INTERPRETACIÓN DE LAS CARTAS GEOLÓGICAS
122. BIOZONIFICACIÓN DEL MEZOZOICO
123. SEDIMENTOLOGÍA
124. DIAGENESIS
125. SISMOLOGÍA
126. DISCOASTERIDOS Y COCOLITOFORIDOS
127. MAGNETOMETRÍA
128. GEOQUÍMICA
129. GEODESIA
130. OPERACIÓN DE EQUIPO GEOLÓGICO
131. PALEOCLOGÍA
132. GLOBOTRUNCANIDOS
133. GEOTERMIA
134. GEOESTADÍSTICA
135. GEOTECNIA
136. IMÁGENES DE SATÉLITE.
137. PALEONTOLOGÍA
138. MICROFAUNA
139. MICROPALEONTOLOGÍA
140. MAGNETOTELURIA
141. GEOFÍSICA
142. INGENIERÍA INDUSTRIAL
143. RUTA CRÍTICA
144. TÉCNICAS DE SUPERVISIÓN.
145. PROGRAMACIÓN LINEAL
146. CONTROL DE CALIDAD.
147. ANÁLISIS Y PROGRAMACIÓN
148. MEDICIÓN DEL TRABAJO.
149. DIAGRAMAS DE FLUJO.

150. DISEÑO DE PROCESOS
151. INGENIERÍA MECÁNICA
152. BOMBAS Y ESTACIONES DE BOMBEO
153. COMPRESORES
154. RECIPIENTES ADHOSFÉRICOS Y DE PRESIÓN
155. TURBINAS, TURBOCOMPRESORES Y TURBOGENERADORES.
156. AJUSTES, TOLERANCIA Y ACABADOS
157. EQUIPOS CENTRÍFUGOS
158. MANTENIMIENTO PREVENTIVO DE INSTALACIÓN.
159. TUBERÍAS Y TANQUES
160. DISEÑO MECÁNICO DE EQUIPO
161. DISEÑO DE EQUIPOS TRANSPORTABLES MECÁNICOS.
162. RODAMIENTOS Y CHUMACERAS
163. ANÁLISIS DE VIBRACIONES Y BALANCEOS DINÁMICO
164. SELLOS MECÁNICOS Y LUBRICACIÓN.
165. MANTENIMIENTO DE EQUIPO.
166. REGISTROS HIDRÁULICOS
167. REFRIGERACIÓN Y AIRE ACONDICIONADO
168. CALDERAS
169. AISLAMIENTO CON /MATS REFRACT P/ EQUIPO
170. CAMBIADORES DE CALOR
171. MOTOCOMPRESORAS
172. NORMAS Y CÓDIGOS
173. TORRES DE ENFRIAMIENTO.
174. OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO DE TURBINAS DE VAPOR.
175. INJERTOS Y SECCIONAMIENTO
176. EQUIPOS Y HERRAMIENTAS
177. MECÁNICA DE FLUÍDOS
178. ENGRANES
179. MECÁNICA DE PISO.
180. MOTORES DE COMBUSTIÓN INTERNA.

181. ANÁLISIS DE FLEXIBILIDAD Y ESFUERZO DE TURBINAS
182. DISEÑO DE TUBERÍAS
183. ESPECIFICACIONES DE TUBERÍAS
184. GOVERNADORES
185. MEDICIÓN DE FLUÍDOS
186. INGENIERÍA NAVAL
187. INSTRUMENTOS DE CONTROL.
188. OPERACIONES DE EQUIPO Y GASES EN BUQUE-TANQUE
189. TÉCNICAS EN TERMINACIONES MARINAS
190. ESPECIALIDADES MARÍTIMAS DENTRO Y FUERA DEL MAR.
191. VILLAS Y APAREJOS
192. TÉCNICAS PARA LA INSPECCIÓN A BORDO
193. NORMAS Y CÓDIGOS PARA LA SEGURIDAD MARÍTIMA
194. INGENIERÍA PETROLERA
195. TÉCNICAS DE RECUPERACIÓN SECUNDARIA
196. ESTIMULACIÓN Y YACIMIENTOS
197. PRESIONES DE FONDO
198. CEMENTACIÓN REPARACIONES Y TERMINACIONES DE POZOS
199. REGISTROS DE PRODUCCIÓN.
200. TUBERÍAS Y VÁLVULAS
201. PERFORACIONES DE POZOS.
202. EXPLOTACIÓN PRIMARIA Y SECUNDARIA DE YACIMIENTOS
203. SEPARACIONES
204. PRINCIPIOS E INTERPRETACIONES DE CURVAS DE VARIACIÓN.
205. GASODUCTOS Y REDES DE DISTRIBUCIÓN.
206. TECNOLOGÍA MARINA DEL PETRÓLEO
207. COSTOS Y RIESGOS EN EXPLOTACIÓN PETROLERA.
208. FLUÍDOS A PRESIÓN EN TUBERÍAS Y REVENTONES.
209. EQUIPO DE PERFORACIÓN.
210. ESTACIONES DE COMPRESIÓN Y BOMBEO.

211. FUGAS EN TUBERÍA.
212. DESINTEGRACIÓN CATALÍTICA
213. LUBRICACIONES
214. CONTROL DE PÉRDIDAS
215. PROCESOS
216. BROTES
217. YACIMIENTOS
218. FRACTURAMIENTOS
219. REFINACIÓN Y PETROQUÍMICA
220. COORDENADAS MERCADOR
221. TRANSPORTE DE HIDROCARBUROS.
222. MANIOBRAS
223. EQUIPO DE PERFORACIÓN.
224. INGENIERÍA QUÍMICA
225. FLUJO MULTIFÁSICO
226. CALENTADORES E INTERCAMBIADORES DE CALOR
227. TRANSFERENCIA DE CALOR
228. TERMODINÁMICA DE LOS VAPORES Y APLICACIONES
229. FENÓMENOS DE SUPERFICIE
230. PLANTA DE VAPOR.
231. FLUJO DE FLUÍDOS
232. DISEÑO Y CÁLCULO DE SISTEMAS DE DESFOGUE
233. MEDICIÓN DE FLUÍDOS
234. TRATAMIENTO DE AGUAS
235. POLÍMETROS
236. REFRIGERACIÓN EN PLANTAS DE PROCESO.
237. SECADO Y DESECANTES
238. INTRODUCCIÓN A LOS PROCESOS DE REFINERÍA Y AFINES
239. CÁLCULO DE EQUIPOS DE PROCESO
240. AIROLISIS DE HIDROCARBUROS
241. FENÓMENOS DE TRANSPORTE

242. CATALIZADORES Y CATALISIS
243. TERMODINÁMICA DEL EQUILIBRIO QUÍMICO.
244. DESTILACIÓN.
245. PROCESOS CRIOGÉNICOS
246. REFORMACIÓN E HIDROSULFURACIÓN.
247. ANÁLISIS QUÍMICO INSTRUMENTAL
248. TÉCNICAS ANÁLITICAS DE LABORATORIO
249. CONTAMINACIÓN AMBIENTAL
250. ANÁLISIS MICROBIOLÓGICO
251. CRACKING
252. SELECCIÓN DE BOMBAS
253. RESINAS Y PLÁSTICOS
254. BATERÍAS DE RECOLECCIÓN.
255. EXTRACCIÓN CON SOLVENTES
256. OPERACIONES UNITARIAS
257. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.
258. FÍSICO-QUÍMICA
259. CINÉTICA Y DISEÑO DE REACTORES.
260. SIMULACIÓN DE PROCESO
261. RADIOISÓTOPOS
262. ELECTROQUÍMICA
263. CIENCIAS NUCLEARES
264. CRAMATOGRAFÍA
265. ABSORCIÓN
266. ANÁLISIS DE AGUA
267. ESPECTROSCOPIA
268. DISEÑO DE QUEMADORES
269. ESPECTROMETRÍA
270. TORRES DE DESTILACIÓN
271. PLANTAS DE PROCESO
272. INGENIERÍA BÁSICA DE PROCESOS
273. CÁLCULO TEÓRICO DE VELOCIDADES DE REACCIÓN.

274. INGENIERÍA TOPOGRÁFICA Y FOTOGRAMÉTICA
275. FOTOGRAMETRÍA
276. TOPOGRAFÍA
277. FOTOGEOLOGÍA
278. PELÍCULAS Y FOTOGRAFÍA
279. PROGRAMACIÓN Y COMPUTACIÓN DE DATOS TOPOGRÁFICOS
280. MATEMÁTICAS
281. ESTADÍSTICA
282. DISEÑO DE EXPERIMENTOS
283. ESTADÍSTICA APLICADA AL CONTROL DE LA INVESTIGACIÓN.
284. MÉTODOS NUMÉRICOS
285. MÉTODOS DE OPTIMIZACIÓN.
286. SEGURIDAD INDUSTRIAL
287. SEGURIDAD INDUSTRIAL Y CONTRA INCENDIOS
288. EQUIPO DE PROTECCIÓN.
289. CONTAMINANTES AMBIENTALES
290. NORMAS Y CÓDIGOS DE SEGURIDAD
291. MANEJO DE GASES SULFHÍDRICOS
292. TOXICOLOGÍA
293. INSPECCIÓN INDUSTRIAL
294. CALIBRADOR ULTRASÓNICO
295. RUIDO
296. PROTECCIÓN RADIOLÓGICA
297. DISEÑO DE EQUIPO CONTRA INCENDIO.
298. DISEÑO DE DETECCIÓN, PROTECCIÓN CONTRA INCENDIO.
299. DISTRIBUCIÓN DE EQUIPO DE SUPERVIVENCIA
300. OPERACIÓN DE MANEJO DE SISTEMAS RADIOACTIVOS
301. PRIMEROS AUXILIOS.
302. MANEJO DE EXPLOSIVOS
303. CONTAMINACIÓN AMBIENTAL
304. TECNOLOGÍA DE MATERIALES

- 305. MATERIALES
- 306. ACEROS
- 307. TÉCNICAS DE INSCRIPCIÓN DE SOLDADURAS.
- 308. TRATAMIENTOS TÉRMICOS Y REVELADO DE ESFUERZOS
- 309. AISLAMIENTO CON REFRACTARIOS
- 310. MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN EN REFINERÍAS
- 311. INSPECCIÓN DE MATERIALES POR PRUEBAS NO DESTRUCTIVAS
- 312. NORMAS DE ESPECIFICACIONES ASTM
- 313. NORMAS PARA SOLDADURA DE TUBERÍAS Y RECIPIENTES.
- 314. RESISTENCIA DE MATERIAL
- 315. EQUIPO ULTRASÓNICO EN PRUEBAS NO DESTRUCTIVAS
- 316. ANÁLISIS DE FALLAS DE MATERIAL
- 317. METALURGIA Y SOLDADURA
- 318. METALOGRAFÍA Y SOLDADURA
- 319. PROTECCIÓN CATÓDICA
- 320. INTERPRETACIÓN DE RADIOGRAFÍAS
- 321. CORROSIÓN PINTURAS Y RECUBRIMIENTOS ANTICORROSIVOS
- 322. PRUEBAS DESTRUCTIVAS Y NO DESTRUCTIVAS EN SOLDADURA-
INDUSTRIAL.
- 323. ALIACIONES
- 324. EQUIPO DE CORTE Y SOLDADURA
- 325. ADQUISICIONES Y CONTROL DE INVENTARIOS
- 326. CONTROL DE INVENTARIOS
- 327. IMPORTACIONES Y ADUANAS
- 328. ADQUISICIONES Y AFECTACIONES
- 329. CLASIFICACIÓN DE MATERIALES
- 330. ADMINISTRACIÓN
- 331. COSTO-BENEFICIO
- 332. CONTROL DE PROYECTOS
- 333. COMUNICACIÓN ADMINISTRATIVA
- 334. ORGANIZACIÓN Y MÉTODOS

335. ANÁLISIS DE PROBLEMAS Y TOMA DE DECISIONES
336. ADMINISTRACIÓN DE SUELDOS Y SALARIOS
337. ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS Y PLANEACIÓN
338. ADMINISTRACIÓN Y PRODUCTIVIDAD.
339. DESARROLLO ORGANIZACIONAL
340. MANEJO DE TIEMPO
341. PRESUPUESTO POR PROGRAMAS
342. SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS
343. ADMINISTRACIÓN DE HOSPITALES
344. TÉCNICAS DE SUPERVISIÓN
345. ADMINISTRACIÓN GERENCIAL
346. ELABORACIÓN DE MANUALES
347. ECONOMÍA, CONTABILIDAD Y FINANZAS
348. PRECIOS UNITARIOS
349. AUDITORÍAS
350. FACTURACIÓN Y COBRANZAS
351. CÓDIGOS E INSTRUCTIVOS
352. PRESUPUESTOS
353. ADMINISTRACIÓN DE MATERIALES ALMACENADOS
354. BANCA INVERSIONES Y VALORES
355. FINANZAS.
356. ECONOMÍA
357. IMPUESTOS
358. COSTOS.
359. EVALUACIÓN DE PROYECTOS DE INVERSIÓN
360. ASUNTOS INTERNACIONALES
361. CONTABILIDAD
362. MERCADOTECNIA
363. MERCADOTECNIA Y PUBLICIDAD
364. COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN
365. REDACCIÓN Y CORRESPONDENCIA.

366. SISTEMAS DE INFORMACIÓN
367. REDACCIÓN DE INFORMES TÉCNICOS
368. ANÁLISIS DE INFORMACIÓN
369. TÉCNICAS DE ENTREVISTA
370. TÉCNICAS DE LA COMUNICACIÓN
371. MEDIOS AUDIOVISUALES
372. PEDAGOGÍA
373. DIDÁCTICA
374. FORMACIÓN DE INSTRUCTORES
375. IDIOMAS
376. RECURSOS HUMANOS.
377. DINÁMICA DE GRUPOS
378. ANÁLISIS TRANSACCIONAL
379. TÉCNICAS DE LA COMUNICACIÓN DE IDEAS DE MANDO Y DE -
MANEJO DE JUNTAS.
380. RELACIONES HUMANAS Y LABORALES
381. PSICOLOGÍA INDUSTRIAL
382. PRODUCTIVIDAD Y PLANEACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.
383. MOTIVACIÓN Y ESTILOS DE LIDERAZGO
384. INTEGRACIÓN GRUPAL
385. LECTURA DINÁMICA
386. PSICOLOGÍA
387. PSICOLOGÍA EDUCATIVA
388. BIBLIOTECONOMÍA Y ARCHIVONOMÍA
389. DERECHO
390. LEGISLACIÓN FISCAL Y DEL ISR
391. DERECHO ECONÓMICO
392. SEGUROS Y FINANZAS
393. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
394. LEY GENERAL DE ASENTAMIENTOS HUMANOS
395. DERECHO DEL AMPARO

BIBLIOGRAFIA

ARIAS GALICIA, FERNANDO // ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, EDITORIAL TRILLAS.- MÉXICO 1973.

BETEYA, MARIO RAMÓN // INFORME ANUAL (NUEVO PEMEX TABASCO)- ED. PETRÓLEOS MEXICANOS, MÉXICO 1984.

BLEICK VON, BLEICKEM // MANUAL PARA EL ADIESTRAMIENTO DEL PERSONAL// EDITORIAL HERRERO.- MÉXICO 1960.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS// SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA, MÉXICO 1982.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO // EDITORIAL SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. MÉXICO 1983.

PEMEX // EL PETRÓLEO MEXICANO, S/D

SILICEO, ALFONSO // CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL.- EDITORIAL LIMUSA. MÉXICO 1981.

USECA // LOS QUÉ Y POR QUÉS DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES // ED. SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL S/D.