

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION



La Capacitación del Trabajador Petrolero en la Refinería "Miguel Hidalgo" de Tula, Hgo.

Seminario de Investigación Administrativa

Que para obtener el título de :

LICENCIADO EN ADMINISTRACION

p r e s e n t a :

MARIO M. CASTELLANOS TOLEDO

Director del Seminario: Lic. Alberto Maradiaga Saulny



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 esta 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.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION



**La Capacitación del Trabajador Petrolero en la
Refinería "Miguel Hidalgo" de Tula, Hgo.**

Seminario de Investigación Administrativa

Que para obtener el título de :

LICENCIADO EN ADMINISTRACION

p r e s e n t a :

MARIO M. CASTELLANOS TOLEDO

Director del Seminario: Lic. Alberto Maradiaga Saulny

México, D. F.

1978

0077

Con todo mi amor para Blanca María
y Mario Angel.

INDICE.

INTRODUCCION.	1
CAPITULO 1.- CAPACITACION DE PERSONAL .	
1.1. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA CAPACITACION .	7
1.2. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA CAPACITACION EN PETROLEOS MEXICANOS .	12
1.3. DEFINICIONES DE CAPACITACION .	20
CAPITULO 2.- ASPECTOS JURIDICOS .	
2.1. BASES LEGALES .	23
2.2. BASES CONTRACTUALES .	28
2.3. LA CAPACITACION CON RELACION AL ESCALAFON EN PETROLEOS MEXICANOS.	34
CAPITULO 3.- LA CAPACITACION EN PETROLEOS MEXICANOS.	
3.1. QUE ES EL INSTITUTO MEXICANO DEL PETROLEO .	39
3.2. DEPARTAMENTOS QUE INTERVIENEN EN LA CAPACITACION EN PETROLEOS MEXICANOS .	45
CAPITULO 4.- MARCO TEORICO DE LA INVESTIGACION DE CAMPO .	
4.1. ANALISIS DE LAS OPERACIONES.	51
4.2. ANALISIS DEL CUESTIONARIO .	51
4.3. EVALUACION DEL CUESTIONARIO.	53

CAPITULO 5.- INVESTIGACION DE CAMPO .	
5.1. OBJETIVOS Y PREGUNTAS .	68
5.2. TABLA DE CONCENTRACION DE RESPUESTAS.	
5.3. TABLA DE CONCENTRACION PORCENTUAL.	
5.4. TABLA DE ALTERNATIVAS .	
5.5. CONCLUSIONES SINTETIZADAS DE LOS OBJETIVOS .	92
CAPITULO 6.- CONCLUSIONES .	95
SISTEMA PROPUESTO PARA LA CAPACITACION.	97
BIBLIOGRAFIA .	105

I N T R O D U C C I O N .

I N T R O D U C C I O N :

Considero de gran importancia la capacitación en cualquier empresa, ya que antes que una estructura económica, es una verdadera comunidad humana, y por lo tanto, los hombres -- que la constituyen, son su principal recurso, por lo que - debemos dedicar lo mejor de nuestro esfuerzo en lograr su mayor eficiencia.

No es posible hablar de capacitación sin pensar en la productividad; los une una relación de causa-efecto, y la evaluación de la primera, debe llevarse a cabo básicamente en términos de la segunda; consecuencia lógica de esta fórmula será, mayor productividad con menor esfuerzo.

Deberá informársele a los trabajadores de cuáles son las - metas de la capacitación, haciéndoles ver que capacitarles para aumentar su rendimiento, no es explotarlos, sino darles los medios para que administren mejor su esfuerzo, obtengan mayores satisfacciones de su trabajo y amplíen sus probabilidades de proyección dentro de la empresa o institución en donde presten sus servicios.

Para llegar a un nivel de eficiencia, el trabajador debe saber hacer bien su trabajo, pero también debe querer hacerlo bien.

El primer aspecto, se refiere a la aptitud y el segundo, a la actitud, entendiéndose este último como la disposición del individuo a valorar uno o varios aspectos de su mundo,

de manera favorable o desfavorable, lo cual influye en su tra
bajo y en el de los demás. De lo anterior se desprende la ne-
cesidad de desarrollar un verdadero plan integral que tenga -
como meta primordial, la modificación de actitudes hacia lo po
sitivo, por medio del incremento de cursos de relaciones huma
nas.

La Oficina de Capacitación y Escalafones, dependiente de la -
Gerencia de Personal, tiene bajo su responsabilidad el esta--
blecimiento de normas y procedimientos para llevar a cabo la-
capacitación en Petróleos Mexicanos, y dicha Gerencia tiene -
sus objetivos bien definidos, lo cuales son :

- 1.- Influir decisivamente en la creación, conservación, de --
las condiciones bajo las cuales el personal de la institución
pueda actuar en su máxima potencialidad.
- 2.- Lograr la dotación oportuna a la institución de los recuru
sos humanos idóneos que requiera, para la ejecución normal de
sus programas de trabajo.
- 3.- Normar e impulsar las acciones tendientes a llevar hasta-
un grado óptimo, la adecuada utilización del personal de la -
institución, como resultado de la nacionalización y actualizau
ción de estructuras, procedimientos y sistemas de organiza---
ción y administrativos; del adiestramiento y la capacitación;
de la formación de profesionales técnicos y administrativos,-
y del desarrollo y aprovechamiento de todas las habilidades,-
aptitudes y actitudes del personal.

4.- Mantener la necesaria armonía en las relaciones de trabajo de la administración y el personal; derivada del estricto cumplimiento de las normas laborales vigentes.

5.- Sostener un regimen apropiado de justicia social interno, que se refleje en la evaluación y remuneración del trabajo, en los estímulos e incentivos, en la comunicación con los trabajadores y en los servicios para éstos.

6.- Mantener un adecuado regimen disciplinario, que garantice el orden indispensable para el eficiente desarrollo de las actividades de la institución.

La Oficina de Capacitación y Escalafones, también tiene sus objetivos estipulados, entre otros, los que interesan para el presente trabajo, son los siguientes :

1.- Lograr el adiestramiento, capacitación y desarrollo del personal.

2.- Establecer escalafones y mecanismos que proporcionen una mayor fluidez en las líneas de ascenso o rama de especialidad.

3.- Mejorar el funcionamiento de la Comisión Nacional Mixta de Escalafones.

Es conveniente también, que quede asentado las políticas que tiene establecidas la propia oficina de capacitación y que son :

1.- Proporcionar al trabajador los conocimientos y habilidades necesarios para el mejor desempeño de sus labores.

2.- Pugnar porque todos los trabajadores conozcan perfectamente los objetivos generales de la empresa.

3.- Lograr que entre los trabajadores prive un ambiente de responsabilidad, compañerismo y respeto mutuo.

4.- Inculcar al trabajador el deseo de prepararse para mayores oportunidades de ascenso.

5.- Efectuar la integración del sistema escalafonario, observando las normas y reglamentos establecidos.

6.- Mediante la investigación adecuada, precisar el derecho al servicio médico del trabajador y sus derechohabientes.

El objetivo principal de la capacitación en Petróleos Mexicanos, es el de lograr el perfeccionamiento de los conocimientos teóricos y las habilidades prácticas, de aquellos trabajadores de planta que ya posean una formación básica. Debiendo entender por formación básica, el conjunto de conocimientos elementales, relativos al puesto de que se trate, y que los trabajadores de planta deben poseer.

Cuando los trabajadores reciben una adecuada capacitación, se reducen los accidentes, el daño a las máquinas y al equipo, se cometen menos errores. La capacitación ayuda a los trabajadores a ajustarse a los nuevos métodos que se implantan en el sistema petrolero.

Finalmente, la capacitación sirve para reducir el ausentismo, el descontento entre los trabajadores con cierta antigüedad -

y los de recién ingreso, sirviendo también para conocer las -
capacidades individuales.

La capacitación logra estos objetivos, a través de una orga--
nización adecuada entre las actividades de la Gerencia de Per--
sonal, los Centros de Trabajo y el Instituto Mexicano del Pe--
tróleo.

CAPITULO 1

1.- CAPACITACION DE PERSONAL.

1.1.- ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA CAPACITACION.

1.2.- ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA CAPACITACION EN PETROLEOS MEXICANOS.

1.3.- DEFINICIONES DE CAPACITACION.

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA CAPACITACION.

LA EVOLUCION DEL ENTRENAMIENTO.

Conforme el hombre fue inventando sus herramientas, armas, ropas, viviendas y su lenguaje, la necesidad de entrenamiento se convirtió en un ingrediente esencial en la marcha de la civilización. Lo que es más importante, es que tuvo la capacidad de transmitir a otros, los conocimientos y habilidades obtenidos al enfrentarse a determinadas circunstancias. Esto lo llevó a cabo, por medio de ejemplos deliberados, signos y palabras. Utilizando estos elementos, administró el proceso de desarrollo que ahora se llama entrenamiento. Cuando este mensaje fue recibido por otro hombre, de una manera completa, es cuando decimos que tuvo lugar un aprendizaje y que los conocimientos o habilidades fueron transferidos.

Generalmente se piensa que el individuo inició la acumulación de conocimientos en el principio de la época de piedra. Por razones lógicas, pero más especialmente por el advenimiento de la revolución industrial, muchos pensadores han escogido el año de 1750 como el término del primer período de acumulación de conocimientos del hombre y también como el principio de una nueva fase.

La curiosidad técnica y mecánica del ser humano, tuvo un tremendo desarrollo después de 1750, haciendo que sus conocimientos se duplicaran, hasta que se presentó un problema serio, que la enorme cantidad de información que ya no es válida ni

pertinente, y que ha crecido en proporciones enormes, convierte en un reto el entrenamiento y desarrollo de personal, un reto tanto para descartar como para enriquecer los conceptos de esta disciplina.

LOS PRIMEROS TIPOS DE ENTRENAMIENTO.

A medida que continúan las excavaciones arqueológicas, y aparecen inscripciones que nos hablan de la forma de vida de hace 6,000 años o más, el lugar que el entrenamiento y el aprendizaje han tenido en el desarrollo de los conocimientos y de las civilizaciones, sorprendentemente acelerado, se hace más evidente. La grandeza arquitectónica y de construcción que tenemos, son monumentos a aquellos primeros albañiles, canteros, carpinteros, artistas y científicos de tiempos pasados.

LOS APRENDICES.

En las civilizaciones primitivas, la alfabetización nunca llegaba al artesano o al campesino. Las habilidades y conocimientos de los oficios sólo podían ser transmitidos por instrucción directa. De aquí que se desarrollara un sistema de aprendizaje en el que una persona experimentada, transmitía sus conocimientos y habilidades a un novato que, después de un largo período de práctica, se convertía en obrero. Las regulaciones para complementar este aprendizaje datan de fechas - como el año 2,100 antes de Cristo, cuando tales reglas y procedimientos, fueron incluidos en el código de Hanmurabi.

El sistema de aprendizaje no está solo restringido a oficios-

artesanales; sino constituía también el vehículo de instrucción para la medicina, las leyes y la educación. En los templos antiguos se enseñaba religión y frecuentemente arte. Los ejércitos tomaban la responsabilidad de enseñar a los soldados. Las escuelas privadas enseñaban a los hijos de los ricos y de los gobernantes, y la clase industrial, desarrolló un intrincado sistema de aprendizaje, que conforme pasó el tiempo, se convirtió en un sistema social en las empresas.

Una de las protestas de los Cruzados, fue precisamente en contra de la educación monástica, con lo cual se dio origen a la Universidad. Los niveles de educación superior, fueron los primeros en liberarse de aquel dominio.

LOS GREMIOS

Un desarrollo en este campo, lo constituyeron los gremios y -- asociaciones, cuyos grupos fueron unidos por metas e intereses comunes. El propósito básico era la protección mutua, la ayuda. En esencia, estos tipos de asociaciones constituyeron las primeras empresas y al mismo tiempo, establecieron las primeras normas de calidad, exigiendo requisitos mínimos a la mano de obra.

Estos gremios estaban compuestos por tres clases de trabajadores: existía un maestro que era propietario de las herramientas y de la materia prima, asimismo, actuaba como director de los trabajos que se ejecutaban. Estaban los aprendices, quienes normalmente vivían con el maestro y no recibían pago alguno, - sino solamente comida y entrenamiento. Por otra parte, estaban

los trabajadores, quienes a pesar a haber pasado por la etapa de aprendizaje, aun no lograban dominar totalmente el oficio de que se trataba. Recibían un pago fijo por su trabajo, y por supuesto, la esperanza de algún día ser maestros, al igual - que los aprendices.

Conforme los mercados fueron expandiéndose, se requirieron -- más maquinarias y materiales; lo que demandó mayor inversión-- por parte de los maestros. Esta condición imponía a los traba-- jadores limitaciones para convertirse en maestros.

La necesidad de los trabajadores de instalar sus propios ta-- lleres, dio a la creación de gremios de trabajadores especia-- lizados. Este fenómeno fue precipitado también por los maes-- tros, quienes al ver que se establecían nuevos talleres, hicie-- ron los suyos más exclusivos, demandando además mayor habili-- dad y precisión en los trabajadores.

El apogeo del sistema tuvo lugar entre los siglos XII a XV, - ya que sus privilegios estaban protegidos y reglamentados, so bre todo, en lo que se refiere a horarios, salarios, herra--- mientas y premios. El sistema requería que todos los agremia-- dos tuvieran los mismos privilegios y que se utilizaran los - mismos métodos, provocando que tanto obreros calificados como los no calificados, formaran gremios para protegerse entre -- si y obtener mayor beneficio en su trabajo, a quienes podemos considerar como los precursores de los modernos sindicatos de trabajadores.

ENTRENAMIENTO EN OFICIOS SEMICALIFICADOS.

El siglo XIX trajo una era de legislación social y con ella, - cambios apreciables en el concepto de organización de los trabajadores; teniendo un énfasis especial el entrenamiento perfeccionado de los trabajadores que finalmente dio como resultado un sistema de educación vocacional apoyado por sindicatos - debidamente reglamentados por las autoridades.

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA CAPACITACION EN PETROLEOS MEXICANOS.

De acuerdo con la naturaleza del presente trabajo de investigación, señalaré los antecedentes de Petróleos Mexicanos, como procesador de hidrocarburos, para terminar con antecedentes históricos de la capacitación en Petróleos Mexicanos.

Petróleos Mexicanos es una institución creada para que la -- nación mexicana, desarrolle el aprovechamiento del petróleo en beneficio de la colectividad, y su finalidad consiste en buscar hidrocarburos, perforar zonas descubiertas, explotar racionalmente los yacimientos, refinar, transportar, almacenar, distribuir y vender la producción obtenida, cubriendo -- con eficiencia las necesidades de combustibles, lubricantes, y productos químicos derivados del petróleo que el país re-- quiere para su desarrollo.

Como consecuencia de este desarrollo, Petróleos Mexicanos se vio en la necesidad de ampliar sus refinerías, habiendo creado la Refinería "MIGUEL HIDALGO" en Tula, para abastecer la demanda de productos derivados del petróleo, del Distrito Federal y sus alrededores; en el año de 1972, se inició la -- construcción de dicha refinería en Tula de Allende, Estado -- de Hidalgo, para así reforzar las ya existentes y cubrir los requerimientos de combustible en la parte central de México. Fue inaugurada el 18 de marzo de 1976, decidiéndose la ubicación por razones socio-económicas, y para desarrollar industrialmente la zona.

El área total que comprende dicha refinería, es de 700 hectáreas, donde están construídas las siguientes instalaciones : plantas de proceso, planta termoeléctrica, servicios auxiliares, plantas de protección ambiental, área de tanques, almacenes, laboratorios, edificios para oficinas, auditorio, aulas y talleres de capacitación, instalaciones para llenado de carros tanque, instalaciones para elaborar y distribuir productos por ductos, una colonia residencial y campos deportivos.

Esta refinería fue proyectada para procesar petróleo crudo - procedente de los campos del sur del Estado de Veracruz, Tabasco, Chiapas, y distribuirá su producción, en forma integrada, mediante una red de poliductos conectada con las refinerías de Minatitlán, Azcapotzalco, Salamanca y Poza Rica.

Sus instalaciones de proceso incluyen una planta combinada de 150,000 barriles por día, una unidad de desintegración catalítica, una reductora de viscosidad, una reformadora de naftas y tres plantas hidrosulfurizadoras para gasolina, kerosina y diesel.

Cuenta con servicios de generación de vapor de agua y de corriente eléctrica, así como instalaciones necesarias para prevenir la contaminación ambiental y sistemas de protección y seguridad adecuados.

Representa un avance considerable en la tecnología nacional, habiéndose utilizado personal técnico nacional, demostrando que la capacidad de nuestros profesionales, se ha venido incrementando.

Los procesos que se llevan a cabo en las diferentes etapas de transformación, fueron rigurosamente seleccionados; la ingeniería de cada planta se desarrolló con asistencia y supervisión de personal competente. Los equipos de cada planta, fueron minuciosamente especificados y la construcción se llevó a efecto bajo normas y criterios, productos estos de una vasta experiencia. Además, en el control de la refinería, se emplean sistemas modernos de programación.

Actualmente la refinería está funcionando con trabajadores -- de planta sindicalizados, personal transitorio o eventual, -- técnicos y profesionales de diferentes áreas, y personal contratado libremente por la administración.

Consecuentemente de lo anterior, Petróleos Mexicanos en su totalidad, tiene personalidad jurídica, autonomía técnica y financiera, patrimonio propio, y actúa bajo la completa y absoluta responsabilidad de sus funcionarios, estando sujeto --- únicamente a la tutela de la administración federal, para conservar la unidad del poder público. Petróleos Mexicanos nació al fusionar por decreto, varias empresas extranjeras, el 18 - de marzo de 1938, cuando se llevó a efecto la expropiación petrolera, de los bienes de las compañías que operaban en la República Mexicana. Se enfrentó entonces, el grave problema de la falta de trabajadores a nivel profesional y obreros, personal que estuviera lo suficientemente capacitada para manejar la industria, ya que habiendo sido administrada por empresas-

extranjeras, tomaban del país, o contrataban únicamente personal para realizar las actividades menos calificadas. La necesidad forzó una capacitación, que desde los primeros años, logró encausarse.

En la actualidad, la industria petrolera mexicana es operada - en su totalidad, por técnicos y trabajadores mexicanos. Conforme se fue desarrollando la industria a partir de 1938, paulatinamente fue aumentando el interés tanto de la administración - como del Sindicato, para que el personal obrero tuviera mayores conocimientos y asignarles, consecuentemente, mayores responsabilidades.

En los contratos colectivos de trabajo, celebrados entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros, de 1942 a 1959, la capacitación informal empezaba a tener su desarrollo. Se estableció la posibilidad de permitir a los trabajadores hacer la práctica del oficio o especialidad correspondiente al puesto inmediato superior, ascendiendo temporalmente y en forma experimental, por 30 días, dentro de los cuales podría ser rechazado si manifestaba incompetencia.

Así, se fue preparando al trabajador para el mejor desempeño - del trabajo a desarrollar, hasta que en 1959 se estableció que los ascensos quedarían supeditados a un examen de aptitud, --- siempre y cuando el personal al que le correspondiera ascender de acuerdo con el escalafón no hubiera desempeñado el puesto - con anterioridad.

La institución, por necesidades de personal eficiente, implantó el desarrollo de la capacitación, aunque sin programas definidos, ya que se les entrenaba en aquellas especialidades en - que tenían mayores problemas para efectuarlas.

En el pacto laboral celebrado en 1965, se convino por primera vez, en perfeccionar los conocimientos teóricos y prácticos -- de los trabajadores de planta. Se estableció además, la rela-- ción de especialidades y las condiciones bajo las cuales se em prendería la capacitación. En ese mismo año, se emitió el de-- creto de la creación del Instituto Mexicano del Petróleo, - -- quien una de sus funciones principales está la de encargarse - de impartir entrenamiento al personal de la industria petrole- ra. Para entonces, ya en algunos centro de trabajo se estaba - capacitando de manera informal.

En agosto de 1966 se celebró un convenio entre Petróleos Mexi- canos y el Instituto Mexicano del Petróleo, para la imparti--- ción de esta actividad. Contiene un anexo que señala la inte-- gración de comités de capacitación en los distintos centros de trabajo, con el carácter de entidades asesoras y de servicio, - integrados por los superintendentes de distrito o refinerías, - jefes de personal y jefes de las áreas técnicas. En tal anexo - se contienen las funciones principales de los mismos, desde el- auxilio al personal del instituto mexicano del petróleo, para - conocer las necesidades de capacitación, hasta la evaluación en el trabajo de los resultados de los cursos. La responsabilidad-

de dichos comités, consiste concretamente en aplicar todas las acciones que sean necesarias para que se logren con máxima eficiencia los objetivos que se pretenden alcanzar al capacitar - al personal de petróleos mexicanos.

Hacia julio de 1966, fue reestructurada la gerencia de personal, creándose la oficina de capacitación y escalafones para - que tuviera a su cargo, fundamentalmente, la coordinación de - todos los elementos que intervienen en esta actividad, con el Instituto Mexicano del Petróleo y los comités de capacitación - de cada centro de trabajo.

Iniciada a partir de octubre de 1966, la capacitación formal - en petróleos mexicanos, se consideró como una primera etapa, - y desde esta fecha a marzo de 1967, en la que posteriormente - como consecuencia de las experiencias obtenidas, se cambian -- los procedimientos para impartir los cursos de capacitación.

En el pacto laboral revisado en 1967 se estableció que los trabajadores que hayan presentado examen de aptitud para ocupar - puestos de ascenso, y lo aprueben, no estarán obligados a someterse a otro examen de aptitud al presentarse nuevamente la -- vacante; en otro caso, si el trabajador no aprueba el examen - de aptitud para ascender a la categoría inmediata superior, la empresa está obligada a proporcionarle capacitación por 100 -- días, al término del cual, se calificará si es o no apto para desempeñar el puesto superior.

Los cursos de capacitación que se imparten por la subdirección-

de capacitación del Instituto Mexicano del Petróleo, están enca-
minados a la preparación teórico-prácticas e intercambio de ex-
periencias de los trabajadores de petróleos mexicanos, con la -
finalidad de que la industria petrolera cuente con personal ca-
pacitado en la aplicación de técnicas adecuadas para lograr el
óptimo aprovechamiento de un recurso tan necesario en nuestros-
días como lo es el petróleo, contando con centros especializa-
dos en capacitación, ubicados en atzacapotzalco, Tula, Poza Rica
y Salamanca, a cuyas instalaciones ocurre personal de todo el -
sistema petrolero con el objeto de superarse y contribuir así -
al desarrollo nacional.

La subdirección de capacitación tiene como objetivo elevar los-
conocimientos teóricos y prácticos de los trabajadores de petró-
leos mexicanos, para procurar una óptima utilización de los re-
cursos de esta institución, e incrementar la eficiencia en el -
desarrollo de las actividades productivas.

Para este fin, se atiende a las urgentes necesidades de mantener
una constante superación en la formación del elemento humano, -
para que pueda adaptarse a los dinámicos cambios de la ciencia
y la tecnología y propiciar en él un cambio de actitudes, en --
función de objetivos individuales, institucionales y sociales.

El programa de cursos en centros especializados para 1977 y --
1978, están basados en las experiencias obtenidas de cursos im-
partidos en años anteriores; del análisis de estas experiencias

ha resultado la conveniencia de dar a ciertos cursos un enfoque diferente con la finalidad de obtener mejores resultados.

A manera de ejemplo podemos citar los cursos de la especialidad de operación de plantas, sobre los cuales nos proponemos realizar una serie de mesas redondas respecto de plantas específicas como son catalítica, criogénica, amoníaco y mediante los cuales además, se logrará un mayor intercambio de experiencias entre los participantes.

Los cursos en centros especializados que la subdirección de capacitación, ofrece para 1977 y 1978, están dirigidos a aquellas personas que, teniendo una preparación básica y experiencia en su especialidad, quieran ampliar y actualizar sus conocimientos sobre la materia.

El centro de capacitación de Tula, para la Refinería "Miguel -- Hidalgo", entró en operación durante el año de 1975, y representa la realización de un anhelo de todas las personas relacionadas con la capacitación, ya que por primera vez se construyen al mismo tiempo las instalaciones industriales y administrativas de la Refinería y las dedicadas al adiestramiento del personal en Petróleos Mexicanos.

Lo anterior, permite que se capacite al personal en forma integral y que, desde el nacimiento del nuevo centro de trabajo, emprendiendo aquél, sus tareas con mayores conocimientos, seguridad e interés, lo que se reflejará en un aumento de la productividad de tal manera que el desarrollo del personal, corresponderá al desarrollo tecnológico y a los recursos económicos invertidos.

DEFINICIONES DE CAPACITACION :

Para llegar a una homogeneidad de ideas, respecto de capacitación, daré algunas definiciones :

CAPACITAR : Habilitar, tener aptitud o disposición de hacer algo.

AGUSTIN REYES PONCE : Toda clase de enseñanza que se da con fines de preparar a trabajadores y empleados, convirtiendo -- sus aptitudes innatas en capacidades para un puesto u oficio.

BOSS Y VAUGHAM : Se refiere a actividades que varían desde la adquisición de habilidades motrices sencillas, hasta el desarrollo y cambio de actitudes complejas socio emocionales.

DR. FERNANDO ARIAS GALICIA : Adquisición de conocimientos, -- principalmente de carácter técnico, científico y administrativo.

ROBERT L. CRAIG : La capacitación se refiere a un entrenamiento adicionado de habilidad y conocimientos intelectuales para crear soluciones a problemas.

PROCTOR Y THORTON : Acto intencionado que procura medios para que tenga lugar un aprendizaje.

ALFONSO SILICEO : Consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador.

GEORGE S. ODIORNE : Significa cambiar la conducta con miras a un objetivo predeterminado, con base en las necesidades de la organización. La meta de adiestramiento siempre es una -- submeta de algún objetivo mayor y no un fin; es pues, la --- consecución de un cambio en el comportamiento, cambio predeterminado y definido antes de que se iniciara el esfuerzo.

DEFINICION EN PETROLEOS MEXICANOS : Es el proceso enseñanza aprendizaje intencionado de la administración, para mejorar actitudes y aptitudes en el ambiente laboral y social, para incrementar la productividad y desarrollo de la persona.

CAPITULO 2

2.- ASPECTOS JURIDICOS.

2.1.- BASES LEGALES.

2.2.- BASES CONTRACTUALES.

2.3.- LA CAPACITACION CON RELACION AL ESCALAFON EN PETROLEOS MEXICANOS.

BASES LEGALES

ANTECEDENTES :

Podemos considerar que el proyecto de la nueva Ley Federal del Trabajo, tiene la tendencia de conceder al trabajador en general, ciertos beneficios que no vienen estipulados en la ley vigente, ya que cuando se contempló la ley de 1931, se dejaba --ver un principio de crecimiento y progreso del país, pero ahora, en la actualidad, el desarrollo industrial y las relacio--nes comerciales nacionales e internacionales, ha determinado --una problemática nueva que exige una legislación que, de la --misma forma que la anterior, constituye un paso más para ayu--dar al progreso del país y para asegurar el trabajo en una participación justa en los beneficios de la economía.

Con lo anterior, el derecho del trabajo tendrá que ser dinámico para, sin incurrir en exageraciones, que podrían perjudicar el progreso de la nación, mejoren las condiciones de vida del trabajador.

La revolución mexicana tuvo como una de sus causas fundamentales, la difícil condición por las que pasaban las clases campesinas y trabajadores, y su propósito fue, habiendo quedado consignado en los artículos 27 y 123, asegurar a los miembros de aquellas clases, un nivel de vida de acuerdo con las necesidades y exigencias de la persona humana.

El verdadero progreso del país consiste en que los resultados de la producción la aprovechen todos y permitan a las personas un mejoramiento en sus niveles de vida. Por consecuencia, la legislación del trabajo tiene que ser, según acabo de manifestar, un derecho dinámico que otorgue a los trabajadores beneficios en la medida en que el desarrollo de la industria del país lo permita. De esta forma se realizarán los ideales de justicia social que sirvieron de base a la revolución mexicana y que están inscritos en nuestra Constitución.

Otro aspecto que haré mencionar aquí es el de que los trabajadores han logrado formar sindicatos fuertes y establecer contratos colectivos en los que existen cláusulas, beneficios y prestaciones para los trabajadores, superiores a los contemplados por la ley federal del trabajo, pero estos contratos se aplican generalmente a la gran industria del país, creando una situación de desigualdad con los trabajadores de la mediana y pequeña industria, siendo los que representan un porcentaje mayoritario en la república mexicana; estos grupos están colocados en condiciones inferiores respecto de los trabajadores de la gran industria. Esta condición de desigualdad no puede perpetuarse, pues la ley dejaría de cumplir su misión y porque se violaría el espíritu que anima al artículo 123 constitucional. En el momento de escribirse el proyecto, se tomaron en cuenta los contratos colectivos más importantes del país, se hizo un

estudio comparativo de ellos y se extrajo de los mismos, beneficios que responden a necesidades apremiantes de los trabajadores.

Entre otros de los mencionados beneficios, nos encontramos -- con el aguinaldo anual, la prima de antigüedad y el fondo de ahorro, así también un período más largo de vacaciones y la facilidad de obtener casahabitación para los trabajadores y sus dependientes económicos.

La idea de justicia social en que descansa la nueva ley, se inspiró solamente en la parte proteccionista del artículo 123 constitucional, en favor de los trabajadores, de acuerdo con el concepto universal que se tiene de la misma : "la justicia social busca afanosamente un equilibrio y una justa armonización entre el capital y el trabajo, estando íntimamente vinculado el bien común. Cuando la justicia social no trata de reivindicar al trabajador o a la clase obrera frente al patrón o los propietarios, no es justicia social" .

En la ley federal del trabajo, se suprimió el contrato de aprendizaje, que establecía la ley anterior, por considerar que tal como se encontraba reglamentada, era una reminiscencia medieval, porque en multitud de ocasiones, era un instrumento que permitía, con el pretexto de enseñanza, dejar de pagar los salarios a los trabajadores o pagar éstos, pero en forma reducida.

Así pues, los legisladores, dándose cuenta de la enorme importancia que tiene la capacitación, la institucionalizan. En los artículos 132 fracción XV y 159, marcan las obligaciones en -- cuanto al adiestramiento de individuos por las organizaciones. En la fracción XIV del mismo artículo 132, se habla de la concesión de becas que podría entenderse como un tipo de capacitación, y el artículo transitorio número cuatro, nos da la pauta para seguir con nuestro sistema, establecido antes de la fecha de publicación del precepto laboral invocado.

Considerando que es de vital importancia que se de cumplimiento a esta obligación, para lo cual el legislador nos ha dado -- todas las facilidades para que la capacitación se haga con personas ajenas a la empresa o por su propio personal. En el caso de petróleos mexicanos, la capacitación es impartida por el -- Instituto Mexicano del Petróleo. Se aconseja que la actividad-- se lleve a cabo dentro de las horas de trabajo, porque de esta manera, es más efectiva, pues la experiencia nos revela que, -- en caso contrario, los trabajadores no se sienten lo suficientemente motivados como para asistir a cursos que se llevan a -- efecto después de las horas de trabajo.

Merced a la capacitación, se esta reivindicando en alguna forma al trabajador, en base a la naturaleza del nuevo derecho social, cuyo objetivo fundamental es "el derecho del trabajador-- es reivindicador de la entidad humana desposeída, que sólo ---

cuenta con su fuerza de trabajo para subsistir, caracterizándose por su mayor proximidad a la vida, propugna por el mejoramiento económico de los trabajadores y significa la acción socializadora que inicia la transformación de la sociedad burguesa hacia un nuevo regimen social de derecho".

El caso particular de petróleos mexicanos, específicamente, podemos asentar que es una institución que realmente se interesa por la capacitación de personal, ya que no nada más se preocupa por cumplir como obligación legal, según lo estipula la Ley federal del trabajo, siendo ésto fácil de demostrar, puesto que tiene una ayudantía dependiente de la gerencia de personal, dedicada exclusivamente a capacitación, contando este departamento con todo un equipo de elementos idóneos para que tal actividad se lleve a cabo lo mejor posible, como se notará más adelante en el capítulo dedicado a este tema.

Ahora bien, por lo que se refiere a la concesión de becas a que se refiere el artículo 132 fracción XIV de la ley federal, en el contrato colectivo de trabajo que petróleos mexicanos tiene celebrado con el sindicato de trabajadores, se establece en la cláusula 182 a las 187, la forma en que deben impartirse estas becas, e inclusive, dedican dos anexos para determinar derechos y obligaciones de los becarios, de acuerdo con los preceptos legales mencionados.

BASES CONTRACTUALES :

Iniciaré este capítulo, definiendo qué es un contrato colectivo de trabajo :

Contrato colectivo de trabajo, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. (Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A.).

Petróleos Mexicanos desde su primer contrato colectivo de trabajo, se ha preocupado por la capacitación de sus trabajadores. Así, en el contrato de 1942, ya menciona que "el patrón---permitirá que los trabajadores hagan la práctica correspondiente al puesto inmediato superior". Posteriormente se establece obligatorio ese compromiso, haciéndose extensivo para cuando se presente un reacomodo o transferencia de trabajadores, cuando haya cambios de sistema de trabajo o nuevas instalaciones de plantas y equipos, cuya operación y manejo no se haya venido efectuando en los centros de trabajo del sistema. Sin embargo, es en el contrato colectivo de trabajo de 1965, donde se establece la capacitación debidamente institucionalizada, derivando su fuerza jurídica del contexto de las cláusulas 6 y 44 del pacto laboral aludido.

COMENTARIOS A LAS CLAUSULAS 6 y 44 DEL CONTRATO :

CLAUSULA 6 :

Señala los medios a través de los cuales los trabajadores tienen opción a ascender para cubrir las vacantes temporales o de finitivas y de conformidad con su posición escalafonaria.

Cuando el trabajador haya desempeñado un puesto de ascenso -- por un lapso de 30 días, y haya demostrado su capacidad en el desarrollo del mismo, automáticamente obtiene el derecho de ascenso al mismo, sin necesidad de cumplir con algún otro requisito. Caso contrario, podrá optar por algunas de las tres siguientes alternativas : a) examen de aptitud, b) curso de capacitación y c) adiestramiento en su puesto hasta por 100 días.

a).- Examen de aptitud.- Se practicará con la intervención de un representante del sindicato. Debiendo ser práctico y sobre conocimientos generales del trabajo que se trate y en el puesto al que pretenda ascender. El trabajador deberá aprobar este examen para poder ocupar el puesto inmediato superior. La cláusula 44, siempre estará condicionada a la aplicación correcta de la cláusula 6 en lo que se refiere a los exámenes de aptitud, ya que de otro modo, el problema de la capacitación correctiva, para el desempeño del puesto de una manera eficiente por el trabajador, se incrementa indefinidamente.

Deben considerarse los inconvenientes que se presentan cuando el jefe inmediato de los trabajadores aplica los exámenes de aptitud, por la posible generación de resentimientos y frustraciones cuando los examinados son reprobados. Es por eso que, mientras no se tenga el procedimiento oficial de aplicación --

del examen de aptitud, será personal de jerarquía superior - al del jefe del trabajador, el que practique tales reconocimientos, siendo más conveniente que los trámites se lleven a cabo a través de los departamentos de personal.

b).- Curso de capacitación.- Cuando el trabajador está anuente en recibir un curso, será programado precisamente para el puesto al que va a ascender y en términos de la cláusula 44. Los trabajadores que se capaciten y en el examen que se les practique, resulten aprobados, recibirán una constancia de haber recibido el curso, eximiéndolos de realizar examen de aptitud.

c).- Adiestramiento hasta por 100 días.- Cuando no existan cursos de capacitación para la especialidad del trabajador - que lo solicita en el centro de trabajo, es obligación de la empresa proporcionar adiestramiento en el puesto, confirmando si le corresponde por orden escalafonario, debiendo ser - tal adiestramiento dentro de jornada y con una duración máxima de 100 días.

Antes de proceder a lo asentado em el párrafo anterior, es - conveniente agotar la posibilidad de organizar en forma preventiva, un curso de capacitación en términos de la cláusula 44, con objeto de contar oportunamente con suficiente personal apto para futuras vacantes en las áreas de trabajo dentro de la refinería.

Al término del adiestramiento hasta por 100 días, el trabajador presentará su examen previo de aptitud, dentro de los primeros diez días después de terminado el período. Si por alguna razón injustificable el trabajador no se presenta al reconocimiento, se levantará acta administrativo-sindical, asentando que pierde el derecho a ocupar la vacante para la cual se preparó, debiéndose cubrir con el trabajador que esté apto y que le siga en posición escalafonaria descendente.

Cabe mencionar también que, si antes del vencimiento del período establecido o sean los cien días de adiestramiento, el trabajador se encuentra apto a juicio del jefe del departamento, dicho adiestramiento podrá concluirse, otorgándole el puesto y exentándolo del examen previo de aptitud.

Los trabajadores que hayan recibido adiestramiento para un puesto determinado, y no hayan sido aceptados para ocuparlos, como consecuencia de haber resultado reprobados en el examen de aptitud, podrán presentar nuevos exámenes para el mismo puesto al presentarse nuevas vacantes, pero habrán agotado el derecho que les asiste a recibir adiestramiento para ese puesto.

CLAUSULA 44 :

Las especialidades donde se impartirá capacitación, de acuerdo al contrato, y que se relacionan conjuntamente en esta --- cláusula son sólo enunciativas, ya que los comités de capacitación orientarán los cursos para resolver problemas específicos en el trabajo, señalando las que deban impartirse de - - acuerdo con las necesidades y características del centro de - trabajo.

La capacitación se proporcionará a tiempo parcial, dentro o - fuera de la jornada de trabajo o bien, a tiempo completo.

Serán los comités de capacitación los que decidan el tipo de - curso y designen el personal que deba asistir al mismo.

Cuando se trate de capacitación dentro de jornada y un trabajador se niegue a recibirla, el departamento de personal lo - hará del conocimiento del sindicato, enviando copia al expediente personal del trabajador, como antecedente para futuras acciones así mismo para evitar reclamaciones posteriores de - dichos trabajadores. Esta capacitación no deberá afectar el - desarrollo de las labores normales ni generar pagos adicionales.

Si un trabajador falta en forma injustificada dentro de la - jornada al curso en que está inscrito, se le descontarán de - sus percepciones correspondientes, el tiempo que estuvo ausente, salvo instrucciones del jefe inmediato que lo haya solicitado por necesidades del trabajo.

El personal de planta que normalmente esté ascendido, podrá recibir capacitación "correctiva" en el puesto de ascenso, - aun cuando lo ocupe en forma temporal.

Cuando la capacitación se imparta fuera de jornada, se le pagará al trabajador el cien por ciento del tiempo de asistencia al curso, con base únicamente en el salario tabulado del puesto que ocupe y de ninguna forma, como tiempo extraordinario.

El pago en primera instancia, se hará a los trabajadores -- participantes que hayan terminado el curso y presentado los exámenes finales, aun cuando los resultados no hayan sido -- aprobatorios.

Cuando se identifique la necesidad de una capacitación para ascenso, el número de trabajadores que se capaciten deberá ser igual al número de plazas definitivas para cubrir, más el personal necesario para cubrir las ausencias temporales -- como vacaciones, enfermedades, permisos, más el número que resulte de una estimación como margen de seguridad para el éxito del curso.

LA CAPACITACION EN RELACION CON EL ESCALAFON :

En la fracción XV del artículo 132 del Ordenamiento Laboral, - se plasmó la tendencia en favor de cursos de capacitación profesional, estableciéndose la obligación hacia las empresas -- de impartir cursos a nivel de técnicos, profesionales y directivos.

La capacitación para la aplicación de derechos en el escalafón y para obtener mayor productividad ha sido, en principio, una necesidad para las instituciones, contemplándose en la -- actualidad como una obligación legal.

Esta fracción constituye un paso muy importante en la evolución del derecho del trabajo, al imponer al patrón esta obligación; si relacionamos dicha fracción con el artículo 159, - existe la posibilidad de apreciar que se limita un tanto el llamado escalafón ciego en beneficio del escalafón por capacidad.

Daré inmediatamente una definición de lo que significa escalafón : Cada una de las listas de trabajadores de planta sindicalizados, agrupados en las diferentes especialidades de trabajo o departamento a que pertenezcan, que se formulan para determinar el ascenso de los trabajadores de acuerdo con los derechos que les correspondan conforme al contrato y al reglamento de escalafones.

LOS DERECHOS DE PREFERENCIA, ANTIGUEDAD Y ASCENSOS :

El derecho mexicano reconoce la legitimidad de la cláusula de admisión, en virtud de la cual se obliga al patrón a no aceptar sino trabajadores miembros del sindicato titular o administrador del contrato colectivo. Pero cuando esta cláusula no existe, no obstante que en principio se reconoce la facultad del empresario de seleccionar su personal, se le impone la obligación de preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos a quienes le hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo sean.

En los últimos años, se ha agravado el problema de algunos trabajadores que sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan habitualmente sus servicios supliendo las vacantes transitorias y temporales o ejecutando trabajos extraordinarios o por obra determinada, que no constituyen una actividad normal permanente de la empresa.

En lo sucesivo, estos trabajadores están protegidos por las normas que se mencionaron, de tal suerte que, en igualdad de circunstancias, deberán ser preferidos para la continuación de los trabajos y para cubrir las vacantes que se presenten. Motivo de gran preocupación para la empresa y el sindicato, es todo lo que se refiere a los derechos de antigüedad. Esto indica la forma como deben cubrirse las vacantes que ocurren en la empresa.

Puede decirse que existen dos sistemas generales y, en cierta medida opuestos : el primero que se conoce con el nombre de -escalafón ciego, pues toma en consideración de manera exclusiva la antigüedad, y el segundo o escalafón de ascenso por capacidad, se caracteriza porque se desentiende de la antigüedad para considerar en forma también exclusiva, la capacidad. El primero tiene el inconveniente de que anula, en términos generales, la iniciativa de los trabajadores, ya que saben -- que pueden serles suficiente el transcurso del tiempo, para -- obtener los ascensos; pero el segundo desconoce los años de -- trabajo y servicios prestados a la empresa, lo que conduce a una injusticia, toda vez que es posible que un trabajador que ha servido quince o veinte años a una empresa, sea postergado no obstante que está apto para desempeñar el nuevo puesto, -- y por un trabajador de nuevo ingreso que en algunos casos desconoce el trabajo a desarrollar.

El proyecto se coloca en una posición intermedia; se parte -- del principio de que la antigüedad en la empresa es la base -- de los ascensos, pero, si la institución a lo que está obligada, es a organizar los cursos de capacitación para sus trabajadores, aquél que le corresponda el ascenso, deberá demos---trar sus capacidades para el nuevo puesto, pues caso contra--rrio, no tendrá derecho al ascenso.

Los derechos preferenciales declarados en el artículo 111 fragción I de la ley de 1931, reformada por decreto del 31 de diciembre de 1956, y en los artículos 154 a 158 de la nueva ley,

constituyen limitaciones a la libre selección del personal - por el empresario o la administración, pues lo obligan a utilizar a los trabajadores que disfrutaban de esos derechos, con exclusión de quienes no son titulares de ellos.

Los artículos del 154 al 160 de la ley federal del trabajo, nos indica los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso. Ahora bien, la capacitación que se imparte en Petróleos Mexicanos, es de dos tipos : correctiva y preventiva.

La capacitación correctiva es la que está enfocada para que el trabajador aprenda las necesidades reales del puesto que está ocupando. El noventa por ciento o más de la capacitación que se imparte en la institución Petróleos Mexicanos, es de este tipo.

La capacitación preventiva sirve para tener capacitado al trabajador que le corresponda ascender a un puesto inmediato superior, cuando se detecte que va a existir una vacante inmediata, debiendo recurrir al escalafón para poder designar al candidato que por derecho le corresponda el ascenso.

CAPITULO 3

3.- LA CAPACITACION EN PETROLEOS MEXICANOS.

3.1.- QUE ES EL INSTITUTO MEXICANO DEL PETROLEO.

3.2.- DEPARTAMENTO QUE INTERVIENEN EN LA CAPACITACION EN
PETROLEOS MEXICANOS.

LA CAPACITACION EN PETROLEOS MEXICANOS :

CREACION DEL INSTITUTO MEXICANO DEL PETROLEO.

Debido a que la transformación industrial del país exige imperativamente estar al día en materia de tecnología, para acrecentar el rendimiento de la industria nacional, y a la necesidad de que el país realice una alta tasa de inversión intelectual, orientando la educación al trabajo productivo, los recursos de la industria que dedique a la investigación tecnológica, a la formación profesional y a la capacitación obrera, contribuyen a la prosperidad nacional y al desarrollo de la propia industria.

Se consideró que Petróleos Mexicanos, que constituye una empresa estatal y siendo la industria petrolera y petroquímica de aquellas ramas de la actividad productiva, en las que con mayor rapidez se presenta la innovación tecnológica y se exige un mayor conocimiento técnico y una mayor capacitación obrera, hace que se requiera de centros para formar trabajadores especializados que estén en aptitud de ejecutar tareas subprofesionales y de adquirir la posibilidad de ascender a niveles superiores.

Se estimó indispensable adecuar la política de innovación tecnológica de la industria petrolera, a la necesidad del país -

de fomentar industrias derivadas de la petrolera y petroquímica básica y cualesquier trabajo directamente relacionado con ellas, que, requiriendo relativamente menores inversiones, -- originan la creación de mayor número de puestos, por lo que resulta conveniente y útil la formación de investigadores profesionales y técnicos en esas diversas especialidades.

En materia de capacitación, se pensó que la preparación del trabajador para ocupar un determinado puesto de cierta calificación, es sólo el inicio de su formación, pues ulteriormente habrá de recibir cursos para otros puestos determinados, y -- tanto en los primeros como en los segundos, se cuidará de su formación general. Tal capacitación, tendrá que realizarse -- además, en el menor tiempo posible, no sólo por exigencias de la producción, sino también para crear en el obrero la confianza respecto de que aquélla es medio para obtener prontos y benéficos ascensos. Por lo que hace a los profesionales dedicados a trabajar, en las industrias petrolera y petroquímica, se determinó impartir también cursos de capacitación, pues se ha observado que frecuentemente les resulta difícil adaptar sus conocimientos teóricos a las necesidades prácticas, si -- van directamente del centro de estudios en que se graduaron, a la instalación industrial en el campo petrolero.

Con base en lo expuesto, el Instituto Mexicano del Petróleo, -- se creó por Decreto del Ejecutivo Federal, el 23 de agosto de

1965, publicado en el Diario oficial de la Federación, el 26 del mismo mes y año, como organismo descentralizado, de interés público y de carácter preponderantemente técnico, educativo y cultural, con personalidad jurídica y patrimonio propios.

El Ejecutivo federal, en su acuerdo de 27 de julio de 1966, - publicado en el Diario oficial de la Federación, el 18 de noviembre del mismo año, resolvió que los trabajadores del Instituto Mexicano del Petróleo, se rígeran en sus relaciones de trabajo por la Ley Federal de los trabajadores al servicio del Estado, quedando dentro del regímen de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Los objetivos del Instituto Mexicano del Petróleo son : lograr que la investigación, el desarrollo tecnológico y la prestación de servicios técnicos requeridos por las industrias petrolera, petroquímica y química, se realicen con el más alto nivel de eficiencia y eficacia.

Tiene como funciones :

- 1.- El suministro de servicios tecnológicos a Petróleos Mexicanos y a las industrias petroquímica y química, servicios que anteriormente provenían en gran parte de empresas especializadas extranjeras.
- 2.- La investigación científica y tecnológica relacionada con

la industria petrolera en general, incluyendo la asimilación, adaptación, mejoramiento y desarrollo de nuevas tecnologías.

3.- El adiestramiento de personal en todos los niveles, desde la capacitación obrera en Petróleos Mexicanos, hasta la formación de investigadores de firme preparación académica en el propio Instituto.

El I.M.P., cuenta con la organización de personal, laboratorios y equipo necesarias para el cumplimiento de estas funciones .

Las políticas que lo rigen son :

Reducir al máximo la ingeniería de proyectos industriales y asistencia técnica extranjera, fomentando el desarrollo y el progreso de la ingeniería petrolera, petroquímica, química y demás especialidades afines.

Lograr un adecuado intercambio científico y tecnológico con instituciones nacionales e internacionales en las áreas de su competencia.

Mantener estrecha relación con la institución petrolera, petroquímica y química así como centros de investigación nacionales o del extranjero, mediante visitas de observación e intercambio de conocimientos.

Estimular la formación, desarrollo, creatividad y productividad de los investigadores y personal administrativo.

Procurar el perfeccionamiento constante de los sistemas de capacitación y material didáctico, mediante una evaluación e investigación sistemática.

Procurar la más eficaz utilización de los recursos humanos, - materiales, financieros y tecnológicos del Instituto.

Las funciones que desarrolla el I.M.P., son :

Planear, organizar, dirigir y controlar todas las actividades técnicas y científicas del Instituto.

Diseñar las unidades complejas de explotación, refinación y petroquímica que incluyan : establecimiento de bases de diseño de las unidades, ingeniería básica de proceso, ingeniería de detalle, diseño civil, arquitectónico, eléctrico, mecánico y de instrumentación de las instalaciones, produciendo dibujos constructivos completos de estas unidades.

Conocer el desarrollo de las técnicas y métodos más avanzados concernientes a la búsqueda de hidrocarburos.

Proporcionar asistencia técnica y asesoría a las industrias-petrolera y petroquímica, tanto nacionales como extranjeras. Organizar e impartir cursos, conferencias, congresos, convenciones, seminarios, coloquios y simposios, así como promociones e intercambio de información técnica, científica y académica, con centros de investigación y docencia nacionales y - extranjeros.

Investigar las necesidades de capacitación en Petróleos Mexicanos y coordinarse con los comités de capacitación para la-

planeación, desarrollo, supervisión y evaluación de los cursos que se imparten.

Coordinar y controlar la concesión institucional de becas, subsidios a estudiantes, prácticas y servicio social.

El Instituto Mexicano del Petróleo, cuenta con personal - - adscrito de aproximadamente tres mil personas; un mil profesionales universitarios de diversas disciplinas, de los que 180 aproximadamente poseen grado académico de nivel Maestría.

DEPARTAMENTOS QUE INTERVIENEN EN LA CAPACITACION :

- 1.- Gerencia de Personal, mediante su Oficina de Capacitación y Escalafones.
- 2.- El Instituto Mexicano del Petróleo, a través de la Subdirección de Capacitación.
- 3.- Los Comités de Capacitación de los diversos centros de trabajo.

1.- La Oficina de Capacitación y Escalafones, tiene por objeto, utilizar los recursos disponibles de la institución, adiestrar, capacitar y desarrollar al personal en todos los niveles, mediante acciones convenientes y debidamente coordinadas con los Comités de Capacitación y el Instituto Mexicano del Petróleo, para incrementar la productividad.

Efectuar el estudio de los planes y programas de capacitación, supervisar y ejecutar, así como coordinar con el I.M.P., y -- otras áreas laborales dentro de Petróleos Mexicanos.

Mantener comunicación continua con los comités para decidir lo necesario en los cursos de capacitación y resultados en el trabajo.

Vigilancia y control de instalaciones, equipos, material didáctico y audiovisuales para el eficaz desarrollo de los cursos.

Supervisar las estimaciones y gastos que correspondan a servicios de capacitación prestados por el Instituto Mexicano del Petróleo.

2.- La Subdirección de Capacitación inició sus actividades a fines de abril de 1966, con el propósito fundamental de elevar los conocimientos teóricos y mejorar las habilidades - prácticas del personal obrero, administrativo y técnico de la industria petrolera.

Para poder cumplir con sus actividades, fue necesario que Petróleos Mexicanos integrara Comités de Capacitación con el propósito de coordinar con el I.M.P., la planeación, desarrollo, supervisión y evaluación de capacitación.

Lleva a cabo actividades de capacitación de pasantes en las carreras de ingeniería, en sus distintas áreas en la industria, por medio de un sistema de contrato-beca, que permite darles un entrenamiento adecuadamente planeado, que se realiza directamente en los centros de trabajo como una etapa de integración entre los estudios escolares y el trabajo profesional en la industria.

Cuenta con centros de capacitación en cada unidad de trabajo de Petróleos Mexicanos para estar en condiciones de atender las necesidades en todo el sistema petrolero.

Mantiene una constante superación interna, referida fundamentalmente a la actualización de los instructores en técnicas pedagógicas y de su especialidad, y para el personal técnico administrativo en la práctica continua de la administración.

3.- Los comités de capacitación tienen como objetivo : coordinar con el I.M.P., la planeación, desarrollo, supervisión y evaluación de los cursos de capacitación y adiestramiento que deben permitir en los diferentes centros de trabajo de la industria, para lograr :

a).- aumento dinámico de la productividad.

b).- contribuir a la formación y desarrollo individual de los trabajadores.

Sus funciones son : auxiliar al personal del I.M.P., en las diligencias que se llevan a cabo para conocer necesidades de capacitación.

Examinar los planes de capacitación que produzca el I.M.P., aprobándolos si así procede o sugiriendo medidas correctivas.

Vigilar el desarrollo de los cursos en su área de jurisdicción. Evaluar resultados en el aprovechamiento de la enseñanza y rendimiento del capacitando en su área de trabajo.

Supervisar en términos generales, todos los trabajos que realice el I.M.P., en todo lo referente a Capacitación.

Los distintos comités de capacitación, deberán celebrar reuniones formales cuando menos una vez por mes, sin perjuicio de que se reúnan tantas veces como sea necesario, de acuerdo con el desarrollo de sus actividades.

INTEGRACION DE LOS COMITES DE CAPACITACION:A NIVEL CENTRAL

Un representante de la dirección general.

Un representante de la subdirección de producción primaria.

Un representante de producción industrial

Un representante de subdirección técnica administrativa.

Un representante del Sindicato de Petroleros.

A NIVEL DE ZONA

Gerente de Zona.

Superintendente general de distrito de exploración.

Superintendente de la refinería de la zona.

Superintendente de construcción y mantenimiento de la zona.

Jefe de Personal de la zona.

Un representante del sindicato de petroleros.

A NIVEL DE DISTRITO

Superintendente general del distrito

Superintendente de exploración o Jefe ingeniería petrolera.

Jefe departamento mantenimiento.

Superintendente de la refinería.

Jefe de Personal.

Representante del Sindicato de Petroleros.

A NIVEL DE REFINERIA

Superintendente general.

Superintendente de Elaboración.

INTEGRACION DE LOS COMITES DE CAPACITACION:A NIVEL CENTRAL

Un representante de la dirección general.

Un representante de la subdirección de producción primaria.

Un representante de producción industrial

Un representante de subdirección técnica administrativa.

Un representante del Sindicato de Petroleros.

A NIVEL DE ZONA

Gerente de Zona.

Superintendente general de distrito de exploración.

Superintendente de la refinería de la zona.

Superintendente de construcción y mantenimiento de la zona.

Jefe de Personal de la zona.

Un representante del sindicato de petroleros.

A NIVEL DE DISTRITO

Superintendente general del distrito

Superintendente de exploración o Jefe ingeniería petrolera.

Jefe departamento mantenimiento.

Superintendente de la refinería.

Jefe de Personal.

Representante del Sindicato de Petroleros.

A NIVEL DE REFINERIA

Superintendente general.

Superintendente de Elaboración.

Superintendente de mantenimiento.

Jefe de Laboratorio Químico.

Jefe de Personal.

Representante del Sindicato de Trabajadores Petroleros.

Cada Comité podrá nombrar los asesores que estimen conveniente, debiendo ser personas relacionadas con el área de capacitación.

Dentro del área de Personal se ha venido considerando un Encargado Administrativo de Capacitación en cada Centro de Trabajo de Petróleos Mexicanos, y se encarga de controlar las labores de esta actividad desde su planeación hasta su evaluación; lo cual persigue la finalidad de que se cumpla con la labor de capacitación de la manera más positiva.

CAPITULO 4

MARCO TEORICO DE LA INVESTIGACION DE CAMPO.

4.1.- ANALISIS DE LAS OPERACIONES.

4.2.- ANALISIS DEL CUESTIONARIO.

4.3.- EVALUACION DEL CUESTIONARIO.

ANALISIS DE LAS OPERACIONES :

Siendo nuestra finalidad la obtención de información sobre la capacitación en Petróleos Mexicanos, específicamente en la Refinería "MIGUEL HIDALGO" de Tula, se aplicó un cuestionario - conteniendo preguntas orientadas a la investigación de persona, lugar y tiempo, así como el grado de eficiencia de dichos objetivos.

Tal cuestionario se aplicó en forma general, tomando en consideración las categorías existentes en ese Centro de Trabajo, - y se integró con preguntas de opción múltiple, ya que este -- sistema abre todas las posibles respuestas que se buscan.

ANALISIS DEL CUESTIONARIO :

En la elaboración del cuestionario, se observaron aspectos como :

a).- El grado de interés en el aprovechamiento de la capacitación, indicando el nivel de motivación por parte de la institución, así como el interés personal de los trabajadores hacia la materia.

b).- El grado de interés por parte de los trabajadores en relación a los cursos y la evaluación asignada por la institución para los mismos.

c).- Opiniones generales referentes a la capacidad de los - instructores, así como el interés que ponen para impartir - los cursos, material utilizado, adecuación de la capacita-- ción según el área de trabajo y el cumplimiento de los obje-- tivos generales de la capacitación.

Consecuentemente, ya organizado el cuestionario y autoriza-- do por el coordinador de este trabajo de investigación, se-- aplicó a todos los niveles, conteniendo 50 preguntas y ha-- ciendo un total de 200 cuestionarios, anexando un ejemplar-- del mismo.

Se procedió a solicitar la autorización de las autoridades-- administrativas de la Refinería Miguel Hidalgo, habiendo es-- tado conformes en que se aplicara dicho cuestionario.

Se hizo la distribución de los mismos, teniendo un control-- preciso para no perderlo. Los trabajadores estuvieron de -- acuerdo en responderlo, manifestando algunos, que tal cues-- tionario les había parecido extenso por la cantidad de pre-- guntas, y otros indicaron que se vio ámpliamente el área de capacitación.

Obtenida la información, procedí a tabularla.

Dividí el cuestionario en cuatro objetivos, tomando en cuen-- ta que las preguntas están íntimamente relacionadas, buscan do información sobre un mismo aspecto.

EVALUACION DEL CUESTIONARIO :

Otorgué una puntuación convencional a cada una de las opciones quedando en la forma siguiente :

OPCION A.- Le di valor de 5 puntos.

OPCION B.- Le di valor de 4 puntos.

OPCION C.- Le di valor de 3 puntos.

OPCION D.- Le di valor de 2 puntos.

OPCION E.- Le di valor de 1 punto.

Multipliqué el total del cuestionario por 5 que es la máxima - puntuación, para obtener el porcentaje ideal, en relación al - cual se obtendrían los porcentajes reales de la investigación. Elaboré dos tipos de tablas, consistiendo una de ellas la que - representa el total de personas que contestaron a cada una de - las opciones y la otra tabla, muestra el resultado de multipli - car el total de personas que contestaron las distintas opcio - nes, por los puntos asignados a cada una de ellas, dividiendo - esta cantidad entre el porcentaje ideal, dando como resultado, - un porcentaje que viene a ser la relación entre el resultado - de los datos obtenidos y el ideal.

Los porcentajes que resultaron en cada objetivo, se sumaron y - el resultado se dividió entre el número de porcentajes de que - estaba constituido, obteniendo de esta manera un porcentaje -- promedio de cada uno de los objetivos. Enseguida grafiqué y di - conclusiones.

CUESTIONARIO QUE SOBRE CAPACITACION SE HA ELABORADO PARA SER CONTESTADO POR TRABAJADORES DE PETROLEOS MEXICANOS EN TULA - DE ALLENDE, ESTADO DE HIDALGO.

1.- ¿CONSIDERA USTED QUE LA CAPACITACION ESTÁ LOGRANDO SU OBJETIVO?

- a).- Sí está de acuerdo.
- b).- No está muy de acuerdo.
- c).- Le es indiferente.
- d).- Está en desacuerdo.

2.- ¿CONSIDERA USTED QUE LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS AL FINALIZAR EL CURSO DE CAPACITACION SON APLICABLES A SU TRABAJO?

- a).- Totalmente.
- b).- Casi en todo.
- c).- En algunos casos.
- d).- En nada.

3.- ¿SE LE DAN FACILIDADES EN SU DEPARTAMENTO PARA LA APLICACION DE LAS HABILIDADES ADQUIRIDAS DURANTE EL CURSO?

- a).- Totalmente.
- b).- Casi siempre.
- c).- En algunos casos.
- d).- Nunca.

4.-¿CONSIDERA USTED A SU INSTRUCTOR HABIL PARA ENSEÑAR?

- a).- Mucho.
- b).- Regular.
- c).- Poco.
- d).- Nada.

5.-¿SU INSTRUCTOR LE PERMITE INTERVENIR EN LAS EXPLICACIONES?

- a).- Totalmente.
- b).- Casi siempre.
- c).- En algunos casos.
- d).- En nada.

6.- ¿EL AVANCE DEL CURSO VA DE ACUERDO AL TIEMPO PREVISTO AL INICIARSE EL MISMO?

- a).- Totalmente.
- b).- Casi siempre.
- c).- En algunos casos.
- d).- En nada.

7.- ¿CONSIDERA USTED QUE EL INSTRUCTOR PROCURO QUE TODOS APROVECHARAN BIEN EL CURSO?

- a).- Mucho.
- b).- Regular.
- c).- Poco.
- d).- Nada.

8.- ¿CONSIDERA USTED QUE SE DEBA CAPACITAR A LOS TRABAJADORES DE ESTA REFINERIA?

- a).- Sí está de acuerdo.
- b).- No está de acuerdo.
- c).- Le es indiferente.
- d).- Está en desacuerdo.

9.- ¿CONSIDERA USTED QUE HAY ALGUNA MOTIVACION PARA TOMAR LOS CURSOS DE CAPACITACION?

- a).- Totalmente.
- b).- Mucho.
- c).- Poco.
- d).- Nada.

10.- ¿CUANDO SE ESTA TOMANDO UN CURSO DE CAPACITACION, LOS TEMAS A TRATAR SE DESARROLLAN CON RESPECTO A LA ESCOLARIDAD DEL GRUPO?

- a).- Siempre.
- b).- Casi siempre.
- c).- Rara vez.
- d).- Nunca.

11.- ¿LOS JEFES INMEDIATOS DAN FACILIDADES PARA ASISTIR A LOS CURSOS DE CAPACITACION?

- a).- Totalmente.
- b).- Mucho .
- c).- Poco.
- d).- Nada.

12.- ¿DISPONEN OPORTUNAMENTE DE LOS MATERIALES DIDACTICOS PARA EL CURSO?

- a).- Siempre.
- b).- Casi siempre.
- c).- Rara vez.
- d).- Nunca.

13.- ¿CONSIDERA USTED IMPORTANTE CONTAR CON EL MATERIAL DIDACTICO Y UTILIZARLO DURANTE EL CURSO?

- a).- Siempre.
- b).- Rara vez.
- c).- Poco.
- d).- Nada.

14.- ¿DISPONEN OPORTUNAMENTE DE LAS INSTALACIONES PREVISTAS PARA EL CURSO?

- a).- Siempre.
- b).- Casi siempre.
- c).- Rara vez.
- d).- Nunca.

15.-¿CONSIDERA USTED QUE SU CAPACITACION VA DE ACUERDO AL TEMA RIO PROPUESTO?

- a).- Siempre.
- b).- Casi siempre.
- c).- Rara vez.
- d).- Nunca.

16.- ¿CONSIDERA USTED QUE ES SUFICIENTE CON LAS PRACTICAS REALIZADAS DURANTE EL CURSO, PARA DESARROLLAR EL TRABAJO EN SU DEPARTAMENTO?

- a).- Totalmente.
- b).- Casi en todo .
- c).- En algunos casos.
- d).- En nada.

17.- ¿CONSIDERA USTED SUFICIENTE EL TIEMPO QUE LE DAN PARA CAPACITARSE?

- a).- Siempre.
- b).- Casi siempre.
- c).- Algunas veces.
- d).- Nunca.

18.- ¿NOTA USTED ALGUN CAMBIO EN SUS COMPAÑEROS AL HABER TERMINADO SU CURSO DE CAPACITACION?

- a).- Siempre.
- b).- Casi siempre.
- c).- Rara vez.
- d).- Nunca.

19.- ¿LOS EXAMENES QUE SE LE HICIERON, ESTABAN BASADOS EN LAS ENSEÑANZAS DEL INSTRUCTOR?

- a).- Todos.
- b).- Algunos.
- c).- Ninguno.
- d).- Lo ignora.

20.- ¿CUANDO ESTAN EN PRACTICAS CUENTAN CON TODO EL MATERIAL -
NECESARIO?

- a).- Siempre.
- b).- Casi siempre.
- c).- Rara vez.
- d).- Nunca.

21.- ¿CONSIDERA USTED QUE EL CURSO FUE PROGRAMADO PARA NECESI-
DADES DETERMINADAS O EN FORMA GENERAL?

- a).- Para necesidades determinadas.
- b).- En forma general.
- c).- Curso de actualización.
- d).- En nada.

22.- ¿CONSIDERA USTED QUE LO QUE SE ESTA IMPARTIENDO EN EL CUR-
SO ES LO ADECUADO PARA SU TRABAJO?

- a).- Totalmente.
- b).- Casi todo.
- c).- Algunos temas.
- d).- En nada.

23.- ¿HA RECIBIDO DE PARTE DE LA INSTITUCION UN INFORME SOBRE LA
IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION Y LA INVITACION PARA CURSARLA?

- a).- Siempre.
- b).- Casi siempre.
- c).- Algunas veces.
- d).- Nunca.

24.- ¿QUE TIPO DE CURSOS HA RECIBIDO?

- a).- Sobre trabajo.
- b).- Colaterales.
- c).- Recreativos.
- d).- Otros.- Especifique:

25.- ¿A LA TERMINACION DEL CURSO EXTIENDEN ALGUN DIPLOMA O CONS
TANCIA?

- a).- Siempre.
- b).- Casi siempre.
- c).- Rara vez .
- d).- Nunca.

26.- ¿A TRAVES DEL DIPLOMA O CONSTANCIA ADQUIERE USTED POSICION
ESCALAFONARIA?

- a).- Siempre.
- b).- Casi siempre.
- c).- Rara vez.
- d).- Nunca.

27.- ¿SE LE HA PERMITIDO ALGUN DESARROLLO PERSONAL EN LA INSTI-
TUCION AL TERMINO DEL CURSO?

- a).- Lo han promovido.
- b).- Lo han programado para un puesto.
- c).- Sí, pero no se ha realizado.
- d).- No le mencionaron nada.

28.- ¿LAS PERSONAS QUE HAN TOMADO EL CURSO DE CAPACITACION, HAN SIDO PROMOVIDAS A PUESTOS DONDE PUEDAN APLICAR LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS?

- a).- Todos.
- b).- Algunos.
- c).- Ninguno.
- d).- Lo ignora.

29.- ¿SI LE OFRECERAN UN CURSO DE CAPACITACION, LO ACEPTARIA - USTED INMEDIATAMENTE?

- a).- Lo aceptaría de inmediato.
- b).- Lo pensaría.
- c).- No lo aceptaría.
- d).- Lo ignora.

30.- ¿CUANDO ASISTE USTED A UN CURSO DE CAPACITACION, LO HACE :

- a).- Voluntariamente.
- b).- Ogligadamente.
- c).- Por interés personal.
- d).- No asiste.

31.- ¿CONSIDERA USTED DE IMPORTANCIA QUE SE IMPARTAN CURSOS DE CAPACITACION?

- a).- Mucho.
- b).- Regular.
- c).- Poco.
- d).- Nada.

32.- ¿CONSIDERA USTED QUE LA INSTITUCION TIENE INTERES EN QUE SE CAPACITE USTED?

- a).- Mucho.
- b).- Regular.
- c).- Poco.
- d).- Nada.

33.- ¿LA PREPARACION QUE PRETENDEN LOS CURSOS LOS CONSIDERA - USTED?

- a).- Excelentes.
- b).- Buenos.
- c).- Malos.
- d).- Nulos.

34.- ¿EN QUE TIEMPO CONSIDERA USTED CONVENIENTE SE DEBAN IMPAR TIR LOS CURSOS?

- a).- Un mes.
- b).- Dos meses.
- c).- Tres meses.
- d).- Otros.- Especifique :

35.- ¿CUANTOS DIAS A LA SEMANA CONSIDERA USTED QUE DEBEN IMPAR TIRSE LOS CURSOS PARA QUE SEAN EFECTIVOS?

- a).- Cada tercer día.
- b).- Dos días a la semana.
- c).- Un solo día.
- d).- Diario.

36.- ¿EN QUE HORARIO CONSIDERA USTED DEBEN IMPARTIRSE LOS CURSOS?

- a).- Dentro de horas hábiles.
- b).- Fuera de horas hábiles.
- c).- En tiempo extraordinario.
- d).- Le es indiferente.

37.- ¿CREE USTED QUE EL LUGAR DONDE RECIBE EL CURSO ES ?

- a).- Excelente.
- b).- Bueno.
- c).- Malo.
- d).- No existe.

38.- ¿HA RECIBIDO CURSOS DE CAPACITACION EN LA INSTITUCION?

- a).- Periódicamente.
- b).- Esporádicamente.
- c).- Nunca.
- d).- Lo está recibiendo actualmente.

39.- (1) DE SER AFIRMATIVA LA RESPUESTA ANTERIOR ¿QUE LE HAN PARECIDO?

- a).- Excelentes.
- b).- Buenos.
- c).- Malos.
- d).- Pésimos.

39.- (2) DE SER NEGATIVA LA RESPUESTA ANTERIOR, ¿POR QUE?

- a).- No se enteró.
- b).- No le interesó.
- c).- No tuvo tiempo.
- d).- Otras.- Especifique :

40.- ¿ EN QUE LUGAR RECIBE EL CURSO DE CAPACITACION?

- a).- En su lugar de trabajo.
- b).- En centro de capacitación.
- c).- Fuera del centro de trabajo.
- d).- No ha recibido.

41.- ¿EL CURSO QUE SE IMPARTIO, SE LLEVO A CABO MEDIANTE

- a).- La dirección de un instructor.
- b).- La dirección del jefe del departamento.
- c).- La dirección de un empleado capacitado.
- d).- Por medio de instructivos.

42.- ¿CONSIDERA QUE EL INSTRUCTOR TIENE LA CAPACIDAD NECESARIA PARA DIRIGIR EL CURSO?

- a).- Mucho.
- b).- Regular.
- c).- Poco.
- d).- Nada.

43.- ¿LA PERSONA QUE IMPARTE EL CURSO QUE INTERES TIENE EN HACERLO?

- a).- Mucho.
- b).- Regular.

c).- Poco .

d).- Nada.

44.- ¿LOS CURSOS QUE SE IMPARTEN SON ADECUADOS SEGUN EL AREA
O DEPARTAMENTO A QUE PERTENECE?

a).- Totalmente.

b).- Casi en todo.

c).- En algunos casos.

d).- En nada.

45.- ¿LOS CURSOS RECIBIDOS LE HAN FACILITADO LA REALIZACION-
DE SUS LABORES?

a).- Totalmente.

b).- Mucho.

c).- Poco.

d).- Nada.

46.- ¿COMO CONSIDERA USTED LA IMPORTANCIA QUE A CAPACITACION
SE LE HA DADO?

a).- Excelente.

b).- Bueno.

c).- Malo.

d).- Nulo.

47.- ¿CONSIDERA USTED QUE LOS CURSOS DE ENTRENAMIENTO CUMPLEN
CON SU OBJETIVO PRIMORDIAL?

a).- Siempre.

b).- Casi siempre.

c).- Rara vez.

d).- Nunca.

48.- ¿ EN QUE NIVEL ESTA TRABAJANDO?

a).- Administrativo.

b).- Técnico.

c).- Operativo.

d).- Otros.- Especifique :

49.- ¿SOBRE QUE ASPECTO CONSIDERA USTED QUE SE DEBEN IMPARTIR
LOS CURSOS DE CAPACITACION AL PERSONAL?

a).- Nivel general.

b).- Departamental.

c).- Técnico.

d).- Administrativo.

50.- ¿EL MATERIAL UTILIZADO DURANTE EL CURSO ?

a).- Se le proporcionó totalmente.

b).- Se le proporcionó en parte.

c).- Usted lo adquirió.

d).- No necesitó.

CAPITULO 5

5.- INVESTIGACION DE CAMPO.

5.1.- OBJETIVOS Y PREGUNTAS QUE ABARCA CADA UNO.

5.2.- TABLA DE CONCENTRACION DE RESPUESTAS.

5.3.- TABLA DE CONCENTRACION PORCENTUAL.

5.4.- GRAFICA DE ALTERNATIVAS.

5.5.- GRAFICA DE CONCENTRACION.

5.6.- CONCLUSIONES DEL OBJETIVO.

OBJETIVO NUMERO 1.

INTERES EN EL APROVECHAMIENTO Y MOTIVACION PARA LA CAPACITACION POR PARTE DE LA EMPRESA.

PREGUNTAS QUE ABARCA :

- 1.- CONSIDERA USTED QUE LA CAPACITACION ESTA LOGRANDO SU OBJETIVO.
- 6.- EL AVANCE DEL CURSO VA DE ACUERDO AL TIEMPO PREVISTO AL INICIARSE EL MISMO.
- 10.- CUANDO SE ESTA TOAMANDO UN CURSO DE CAPACITACION LOS TEMAS - A TRATAR SE DESARROLLAN CON RESPECTO A LA ESCOLARIDAD DEL -- GRUPO.
- 11.- LOS JEFES INMEDIATOS DAN FACILIDADES PARA ASISTIR A LOS CURSOS DE CAPACITACION.
- 16.- CONSIDERA USTED QUE ES SUFICIENTE CON LAS PRACTICAS REALIZADAS DURANTE EL CURSO PARA DESARROLLAR EL TRABAJO DE SU DEPARTAMENTO.
- 18.- NOTA USTED ALGUN CAMBIO EN SUS COMPAÑEROS AL HABER TERMINADO SU CURSO DE CAPACITACION.
- 21.- CONSIDERA USTED QUE EL CURSO FUE PROGRAMADO PARA NECESIDADES DETERMINADAS O EN FORMA GENERAL.
- 25.- A LA TERMINACION DEL CURSO DE CAPACITACION EXTIENDEN ALGUN - DIPLOMA O CONSTANCIA.
- 26.- A TRAVES DEL DIPLOMA O CONSTANCIA ADQUIERE USTED PUNTOS ESCALAFONARIOS.
- 28.- LAS PERSONAS QUE HAN TOMADO EL CURSO DE CAPACITACION HAN SIDO PROMOVIDAS A PUESTOS DONDE PUEDAN APLICAR LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS.
- 33.- LA PREPARACION QUE PRETENDEN LOS CURSOS LOS CONSIDERA USTED.
- 34.- EN QUE TIEMPO CONSIDERA USTED CONVENIENTE SE DEBAN IMPARTIRLOS CURSOS.
- 35.- CUANTOS DIAS A LA SEMANA CONSIDERA USTED QUE DEBAN IMPARTIRSE LOS CURSOS PARA QUE SEAN EFECTIVOS.
- 36.- EN QUE HORARIO CONSIDERA USTED QUE DEBEN IMPARTIRSE LOS CURSOS.
- 37.- CREE USTED QUE EL LUGAR DONDE RECIBE EL CURSO ES.
- 44.- LOS CURSOS QUE SE IMPARTEN SON ADECUADOS SEGUN EL AREA O DEPARTAMENTO A QUE PERTENECE.
- 47.- CONSIDERA USTED QUE LOS CURSOS DE ENTRENAMIENTO CUMPLEN CON SU OBJETIVO PRIMORDIAL.
- 49.- SOBRE QUE ASPECTOS CONSIDERA USTED QUE SE DEBAN IMPARTIR LOS CURSOS DE CAPACITACION AL PERSONAL.

OBJETIVO NUMERO 1

NUMERO DE PREGUNTA	ALTERNATIVAS					TOTAL DE CUESTIONARIOS
	A	B	C	D	E	
	5	4	3	2	1	
1	152	37	4	7	0	200
6	95	69	26	9	1	200
10	98	57	32	13	0	200
11	144	27	28	1	0	200
16	33	61	100	3	3	200
18	79	63	38	13	7	200
21	99	79	14	5	3	200
25	53	57	40	27	23	200
26	47	49	32	43	29	200
28	47	90	9	38	16	200
33	52	148	0	0	0	200
34	12	24	114	49	1	200
35	12	7	6	167	2	200
36	140	7	29	20	4	200
37	54	137	8	0	1	200
44	117	62	20	0	1	200
47	94	96	6	0	4	200
49	85	87	20	6	2	200

CONCENTRACION PORCENTUAL DEL OBJETIVO NUMERO 1

PREGUNTA	NUMERO	PORCENTAJE	REAL
	1	93.40	%
	6	84.00	%
	10	84.00	%
	11	91.40	%
	16	71.80	%
	18	79.40	%
	21	86.60	%
	25	69.00	%
	26	64.20	%
	28	71.40	%
	33	85.20	%
	34	59.70	%
	35	47.20	%
	36	85.90	%
	37	84.30	%
	44	89.40	%
	47	87.60	%
	49	84.70	%
PREGUNTAS	PROMEDIO:	078.84	%

O B J E T I V O N U M E R O I

NUMERO DE PREGUNTA :	A L T E R N A T I V A S					% IDEAL	% REAL
	A5	B4	C3	D2	E1		
1	760 76.0%	148 14.8%	12 1.20%	14 1.40%	0 0%	1000 100%	934 93.40%
6	475 47.5%	276 27.6%	78 7.80%	18 1.80%	1 .10%	1000 100%	848 84.00%
10	490 49.0%	228 22.8%	96 9.60%	26 2.60%	0 0%	1000 100%	840 84.00%
11	720 72.0%	108 10.8%	84 8.40%	2 .20%	0 0%	1000 100%	914 91.40%
16	165 16.5%	244 24.4%	300 30.0%	6 .60%	3 .30%	1000 100%	718 71.80%
18	395 39.5%	252 25.2%	114 11.4%	26 2.6%	7 .70%	1000 100%	794 79.40%
21	495 49.5%	316 31.6%	42 4.2%	10 1.0%	3 .30%	1000 100%	866 86.60%

O B J E T I V O N U M E R O I

NUMERO DE PREGUNTA :	A L T E R N A T I V A S					% IDEAL	% REAL
	A 5	B 4	C 3	D 2	E 1		
25	265 26.5%	228 22.8%	120 12.0%	54 5.4%	23 2.3%	1000 100%	690 69.00%
26	235 23.5%	196 19.6%	96 9.6%	86 8.6%	29 2.9%	1000 100%	642 64.20%
28	235 23.5%	360 36.0%	27 2.7%	76 7.6%	16 1.6%	1000 100%	714 71.40%
33	260 26.0%	592 59.2%	0 0	0 0	0 0	1000 100%	852 85.20%
34	60 6.0%	96 9.6%	342 34.20%	98 9.8%	1 .10%	1000 100%	597 59.70%
35	90 9.0%	28 2.8%	18 1.8%	334 33.4%	2 .20%	1000 100%	472 47.20%

O B J E T I V O N U M E R O I

NUMERO DE PREGUNTA :	A L T E R N A T I V A S					% IDEAL	% REAL
	A 5	B 4	C 3	D 2	E 1		
3 6	700 70.0%	28 2.8%	87 8.7%	40 4.0%	4 .40%	1000 100%	859 85.90%
3 7	270 27.0%	548 54.8%	24 2.4%	0 0%	1 .10%	1000 100%	843 84.30%
4 4	585 58.5%	248 24.8%	60 6.0%	0 0%	1 .10%	1000 100%	894 89.40%
4 7	470 47.0%	384 38.4%	18 1.8%	0 0%	4 .40%	1000 100%	876 87.60%
4 9	425 42.5%	348 34.8%	60 6.0%	12 1.2%	2 .20%	1000 100%	847 84.70%

CONCLUSIONES DEL OBJETIVO NUMERO 1 :

De acuerdo con los datos recopilados mediante la encuesta realizada, se puede notar que la institución se ha preocupado por capacitar a su personal en todos los niveles, -- conjuntamente y con la cooperación del Instituto Mexicano del Petróleo.

La mayoría de los cursos de capacitación que se imparten, son para obtener niveles de ascenso en los escalafones de cada departamento, demostrando interés la empresa y el -- trabajador en la capacitación, evitando el segundo ser re probado al aplicar al puesto inmediato superior.

OBJETIVO NUMERO 2.

LA IMPORTANCIA QUE LA CAPACITACION TIENE PARA LOS TRABAJADORES DE PETROLEOS MEXICANOS.

PREGUNTAS QUE ABARCA :

- 2.- CONSIDERA USTED QUE LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS AL FINALIZAR EL CURSO DE CAPACITACION SON APLICABLES A SU TRABAJO.
- 3.- SE LE DAN FACILIDADES EN SU DEPARTAMENTO PARA LA APLICACION DE LAS HABILIDADES ADQUIRIDAS DURANTE EL CURSO DE CAPACITACION.
- 8.- CONSIDERA USTED QUE SE DEBA CAPACITAR A LOS TRABAJADORES DE ESTA REFINERIA.
- 9.- CONSIDERA USTED QUE HAY ALGUNA MOTIVACION PARA TOMAR LOS CURSOS DE CAPACITACION.
- 15.- CONSIDERA USTED QUE SU CAPACITACION VA DE ACUERDO AL TEMARIO - PROPUESTO.
- 17.- CONSIDERA USTED SUFICIENTE EL TIEMPO QUE LE DAN PARA CAPACITARSE.
- 22.- CONSIDERA USTED QUE LO QUE SE ESTA IMPARTIENDO EN EL CURSO ES LO ADECUADO PARA SU TRABAJO.
- 23.- HA RECIBIDO DE PARTE DE LA INSTITUCION UN INFORME SOBRE LA IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION Y LA INVITACION PARA CURSARLA.
- 24.- QUE TIPOS DE CURSOS HA RECIBIDO.
- 27.- SE LE HA PERMITIDO ALGUN DESARROLLO PERSONAL EN LA INSTITUCION AL TERMINO DEL CURSO.
- 29.- SI LE OFRECIERAN UN CURSO DE CAPACITACION LO ACEPTARIA USTED - INMEDIATAMENTE.
- 30.- CUANDO ASISTE USTED A UN CURSO DE CAPACITACION LO HACE .
- 31.- CONSIDERA USTED DE IMPORTANCIA QUE SE IMPARTAN LOS CURSOS DE - CAPACITACION.
- 32.- CONSIDERA USTED QUE LA INSTITUCION TIENE INTERES EN QUE SE CAPACITE USTED.
- 38.- HA RECIBIDO USTED CURSOS DE CAPACITACION DE LA INSTITUCION.
- 39.- DE SER AFIRMATIVO QUE LE HAN PARECIDO.
- 39.- DE SER NEGATIVO QUE LE HAN PARECIDO.
- 45.- LOS CURSOS RECIBIDOS LE HAN FACILITADO LA REALIZACION DE SUS - LABORES.
- 46.- COMO CONSIDERA USTED LA IMPORTANCIA QUE AL CURSO DE CAPACITACION SE LE HA DADO.
- 48.- EN QUE NIVEL ESTA TRABAJANDO.

CONCENTRACION PORCENTUAL DEL OBJETIVO NUMERO II

PREGUNTA	NUMERO	PORCENTAJE	REAL
	2	85.60	%
	3	82.20	%
	8	98.30	%
	15	90.10	%
	17	75.60	%
	22	88.50	%
	23	62.90	%
	24	76.60	%
	27	62.70	%
	29	98.00	%
	30	85.20	%
	31	99.50	%
	32	93.60	%
	38	72.00	%
	39	81.10	%
	45	83.80	%
	46	84.90	%
	48	71.10	%
	9	89.30	%
PREGUNTAS	PROMEDIO:	90.18	%

O B J E T I V O N U M E R O I I

NUMERO DE PREGUNTA :	A L T E R N A T I V A S					% IDEAL	% REAL
	A 5	B 4	C 3	D 2	E 1		
2	505 50.5 %	244 24.4 %	93 9.3 %	14 1.4 %	0 0 %	1000 100 %	856 85.60 %
3	385 38.5 %	308 30.8 %	114 11.4 %	14 1.4 %	1 .10 %	1000 100 %	822 82.20 %
8	955 95.5 %	4 .40 %	24 2.4 %	0 0 %	0 0 %	1000 100 %	983 98.30 %
9	610 61.0 %	228 22.8 %	51 5.1 %	8 .80 %	0 0 %	1000 100 %	897 89.70 %
15	590 59.0 %	268 26.8 %	39 3.9 %	4 .40 %	0 0 %	1000 100 %	901 90.10 %
17	285 28.5 %	260 26.0 %	171 17.1 %	38 3.8 %	2 .20 %	1000 100 %	756 75.60 %

O B J E T I V O N U M E R O I I

NUMERO DE PREGUNTA :	A L T E R N A T I V A S					% IDEAL	% REAL
	A 5	B 4	C 3	D 2	E 1		
22	585 58.5%	212 21.2%	87 8.7%	0 0%	1 .1%	1000 100%	885 88.50%
23	130 13.0%	192 19.2%	174 17.4%	130 13.0%	3 .3%	1000 100%	629 62.90%
24	630 63.0%	56 5.6%	3 .3%	36 3.6%	41 4.1%	1000 100%	766 76.60%
27	200 20.0%	208 20.8%	81 8.1%	114 11.4%	24 2.4%	1000 100%	627 62.70%
29	900 90.0%	80 8.0%	0 0%	0 0%	0 0%	1000 100%	980 98.00%
30	610 61.0%	32 3.2%	210 21.0%	0 0%	0 0%	1000 100%	852 85.20%

O B J E T I V O N U M E R O I I

NUMERO DE PREGUNTA :	A L T E R N A T I V A S					% IDEAL	% REAL
	A 5	B 4	C 3	D 2	E 1		
31	975 97.5%	20 2.0%	0 0%	0 0%	0 0%	1000 100%	995 99.50%
32	760 76.0%	156 15.6%	15 1.5%	2 .2%	3 .3%	1000 100%	936 93.60%
38	225 22.5%	332 33.2%	57 5.7%	106 10.6%	0 0%	1000 100%	720 72.00%
39	255 22.5%	540 54.0%	3 .3%	0 0%	13 1.3%	1000 100%	811 81.10%
45	425 42.5%	316 31.6%	90 9.0%	2 .2%	5 .5%	1000 100%	838 83.80%
46	400 40.0%	412 41.2%	30 3.0%	0 0%	7 .7%	1000 100%	849 84.90%
48	190 19.0%	138 13.8%	375 37.5%	6 .6%	2 .2%	1000 100%	711 71.10%

OBJETIVO NUMERO II

NUMERO DE PREGUNTA	ALTERNATIVAS					TOTAL DE CUESTIONARIOS
	A	B	C	D	E	
	5	4	3	2	1	
2	101	61	31	7	0	200
3	77	77	38	7	1	200
8	191	1	8	0	0	200
9	122	57	17	4	0	200
15	118	67	13	2	0	200
17	57	65	57	19	2	200
22	117	53	29	0	1	200
23	26	48	58	65	3	200
24	126	14	1	18	41	200
27	40	52	27	57	24	200
29	180	20	0	0	0	200
30	112	8	70	0	0	200
31	195	5	0	0	0	200
32	152	39	5	1	3	200
38	45	83	19	53	0	200
39	51	135	1	0	13	200
45	85	79	30	1	5	200
46	80	103	10	0	7	200
48	38	32	125	3	2	200

CONCLUSIONES DEL OBJETIVO NUMERO 2

Se nota en el nivel porcentual de este objetivo, un gran interés demostrado por los trabajadores hacia la capacitación, considerando ésta como el camino ideal para obtener la superación dentro de la institución, en beneficio propio, de la industria; ya que al aprobar los cursos de capacitación que la administración les proporciona, tienen derecho a ascensos, consiguiendo mejores niveles, con mayor retribución económica, trayendo como consecuencia, una mejor situación familiar, desahogo financiero y una reubicación en su grupo informal.

OBJETIVO NUMERO 3

OPINIONES DE LOS CAPACITANDOS RESPECTO DE LAS INSTALACIONES
ASI COMO DEL MATERIAL ACADEMICO AL RECIBIR UN CURSO DE CAPA
CITACION :

PREGUNTAS QUE ABARCA :

12.-¿DISPONEN OPORTUNAMENTE DE LOS MATERIALES DIDACTICOS --
PARA EL CURSO?

13.-¿CONSIDERA USTED IMPORTANTE CONTAR CON EL MATERIAL DI--
DACTICO Y UTILIZARLO DURANTE EL CURSO?

14.- ¿DISPONEN OPORTUNAMENTE DE LAS INSTALACIONES PREVISTAS
PARA EL CURSO?

20.- ¿CUANDO ESTAN EN PRACTICAS, CUENTAN CON TODO EL MATE--
RIAL NECESARIO?

40.- ¿EN QUE LUGAR RECIBE EL CURSO DE CAPACITACION?

50.- ¿EL MATERIAL UTILIZADO DURANTE EL CURSO?

OBJETIVO NUMERO III

NUMERO DE PREGUNTA	ALTERNATIVAS					TOTAL DE CUESTIONARIOS
	A	B	C	D	E	
	5	4	3	2	1	
12	120	57	19	4	0	200
13	184	15	0	0	1	200
14	136	45	17	1	1	200
20	110	60	15	5	10	200
40	44	155	1	0	0	200
50	142	51	2	0	5	200

CONCENTRACION PORCENTUAL DEL OBJETIVO NUMERO III

PREGUNTA	NUMERO	PORCENTAJE	REAL
	1 2	89.50	%
	1 3	98.10	%
	1 4	91.40	%
	2 0	85.50	%
	4 0	84.30	%
	5 0	92.50	%
PREGUNTAS PROMEDIO:		90.18	%

O B J E T I V O N U M E R O I I I

NUMERO DE PREGUNTA:	A L T E R N A T I V A S					% IDEAL	% REAL
	A 5	B4	C3	D4	E1		
1 2	600 60.0%	228 22.8%	57 5.7%	8 .8%	0 .0%	1000 100%	893 89.30%
1 3	920 92.0%	60 6.0%	0 0%	0 0%	1 .1%	1000 100%	981 98.10%
1 4	680 68.0%	180 18.0%	51 5.1%	2 .2%	1 .1%	1000 100%	914 91.40%
2 0	550 55.0%	240 24.0%	45 4.5%	10 1.0%	10 1.0%	1000 100%	855 85.50%
4 0	220 22.0%	620 62.0%	3 .3%	0 0%	0 0%	1000 100%	843 84.30%
5 0	710 71.0%	204 20.4%	6 .6%	0 0%	5 .5%	1000 100%	925 92.50%

CONCLUSIONES DEL OBJETIVO NUMERO 3 :

En este renglón podemos apreciar claramente que existen las instalaciones adecuadas, así como que el material didáctico es proporcionado en tiempo, para que los capacitandos tengan a la mano los medios para hacer todos los trabajos y anotaciones que sean necesarios cuando asisten a un curso de capacitación.

El material didáctico en este caso, consta de una carpeta - una pluma, un lápiz, una regla, una goma de borrar y un --- bloc para anotaciones; asimismo, se les proporcionan los -- apuntes que sean necesarios para el curso.

Las instalaciones en Petróleos Mexicanos, son proporcionadas para aulas, a los capacitandos, por medio del Instituto Mexicano del Petróleo, en los centros de capacitación que se encuentran instalados en todos los centros de trabajo de dependientes de Petróleos Mexicanos, y donde se cuentan con los equipos más avanzados en las técnicas de enseñanza-aprendizaje.

OBJETIVO NUMERO 4

INTERES DE LOS CAPACITANDOS EN LO QUE SE REFIERE A LA CAPACIDAD DE ENSEÑANZA DEL INSTRUCTOR Y SU GRADO DE DOMINIO DE LA MATERIA QUE SE VA A ESTUDIAR.

PREGUNTAS QUE ABARCA :

- 4.- ¿CONSIDERA USTED A SU INSTRUCTOR HABIL PARA ENSEÑAR?
- 5.- ¿SU INSTRUCTOR LE PERMITE INTERVENIR EN LAS EXPLICACIONES?
- 7.- ¿CONSIDERA USTED QUE EL INSTRUCTOR PROCURO QUE TODOS APROVECHARAN BIEN EL CURSO?
- 19.- ¿LOS EXAMENES QUE SE LE HICIERON ESTABAN BASADOS EN LAS ENSEÑANZAS DEL INSTRUCTOR?
- 41.- ¿EL CURSO QUE SE IMPARTIO SE LLEVO A CABO MEDIANTE LA DIRECCION DE ?
- 42.- ¿CONSIDERA QUE EL INSTRUCTOR TIENE LA CAPACIDAD NECESARIA PARA DIRIGIR EL CURSO?
- 43.- ¿LA PERSONA QUE IMPARTE EL CURSO, QUE INTERES TIENE EN HACERLO?

OBJETIVO NUMERO IV

NUMERO DE PREGUNTA	ALTERNATIVAS					TOTAL DE CUESTIONARIOS
	A	B	C	D	E	
	5	4	3	2	1	
4	134	58	8	0	0	200
5	118	55	27	0	0	200
7	150	37	12	0	1	200
19	162	34	3	0	1	200
41	178	9	9	0	4	200
42	131	68	1	0	0	200
43	155	36	5	2	2	200

CONCENTRACION PORCENTUAL DEL OBJETIVO NUMERO IV

PREGUNTA	NUMERO	PORCENTAJE	REAL
	4	92.60 %	
	5	89.10 %	
	7	93.50 %	
	19	95.60 %	
	41	95.70 %	
	42	93.00 %	
	43	94.00 %	

PREGUNTAS PROMEDIO: 93.35 %

O B J E T I V O N U M E R O I V

NUMERO DE PREGUNTA:	A L T E R N A T I V A S					% IDEAL	% REAL
	A 5	B 4	C 3	D 2	E 1		
4	670 67.0%	232 23.2%	24 2.4%	0 0%	0 0%	1000 100%	926 92.60%
5	590 59.0%	220 22.0%	81 8.1%	0 0%	0 0%	1000 100%	891 89.10%
7	750 75.0%	148 14.8%	36 3.6%	0 0%	1 0%	1000 100%	935 93.50%
19	810 81.0%	136 13.6%	9 .9%	0 0%	1 .1%	1000 100%	956 95.60%
41	890 89.0%	36 3.6%	27 2.7%	0 0%	4 .4%	1000 100%	957 95.70%
42	655 65.5%	272 27.2%	3 .3%	0 0%	0 0%	1000 100%	930 93.00%
43	775 77.5%	144 14.4%	15 1.5%	4 .4%	2 .2%	1000 100%	940 94.00%

CONCLUSIONES DEL OBJETIVO NUMERO 4 .

Se nota en este punto que los Instructores proporcionados por el Instituto Mexicano del Petróleo, o Petróleos Mexicanos, son personas con amplia capacidad de enseñanza y con profundos conocimientos en la materia que imparten y de su área, cumpliendo estrictamente con los objetivos que se les determinan para formar parte del cuerpo de instructores de capacitación.

Generalmente, dentro de Petróleos Mexicanos, los instructores -- son personas que han tenido una trayectoria importante dentro de la empresa, y al recibir el beneficio de su jubilación, son contratados por el Instituto Mexicano del Petróleo como instructores, para aprovechar su gama de conocimientos y hagan participes de los mismos a compañeros petroleros.

Asimismo, el Instituto Mexicano del Petróleo, se ha preocupado por contratar personal técnico y profesional en las diversas -- áreas que petróleos mexicanos tiene, para que en un momento dado, cuente con el personal altamente calificado y tenga la facilidad de cumplir con los objetivos de la capacitación.

PREGUNTA NUMERO:	TABLA DE CONCENTRACION DE RESPUESTAS A L T E R N A T I V A S					TOTAL DE CUESTIONARIOS
	A	B	C	D	E	
	5	4	3	2	1	
1	152	37	4	7	0	200
2	101	61	31	7	0	200
3	77	77	38	7	1	200
4	134	58	8	0	0	200
5	118	55	27	0	0	200
6	95	69	26	9	1	200
7	150	37	12	0	1	200
8	191	1	8	0	0	200
9	122	57	17	4	0	200
10	98	57	32	13	0	200
11	144	27	28	1	0	200
12	120	57	19	4	0	200
13	184	15	0	0	1	200
14	136	45	17	1	1	200
15	118	67	13	2	0	200
16	33	61	100	3	3	200
17	57	65	57	19	2	200
18	79	63	38	13	7	200
19	162	34	3	0	1	200
20	110	60	15	5	10	200
21	99	79	14	5	3	200
22	117	53	29	0	1	200
23	26	48	58	65	3	200
24	126	14	1	18	41	200
25	53	57	40	27	23	200
26	47	49	32	43	29	200
27	40	52	27	57	24	200
28	47	90	9	38	16	200
29	180	20	0	0	0	200
30	122	8	70	0	0	200
31	195	5	0	0	0	200
32	152	39	5	1	3	200
33	52	148	0	0	0	200
34	12	24	114	49	1	200
35	18	7	6	167	2	200
36	140	7	29	20	4	200
37	54	137	8	0	1	200
38	45	83	19	53	0	200
39	51	135	1	0	13	200
40	44	155	1	0	0	200
41	178	9	9	0	4	200
42	131	68	1	0	0	200
43	155	36	5	2	2	200
44	117	62	20	0	1	200
45	85	79	30	1	5	200
46	80	103	10	0	7	200
47	94	96	6	0	4	200
48	38	32	125	3	2	200
49	85	87	20	6	2	200
50	142	51	2	0	5	200

SINTESIS DE LA CONCLUSION DE LOS OBJETIVOS DETERMINADOS :

Observé en el desarrollo de este trabajo de investigación, que la institución Petróleos Mexicanos, se ha preocupado de manera especial en la capacitación de sus trabajadores a todos los niveles, -- ya que tal aspecto esta plasmado en el contrato colectivo de trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, asentado como una -- obligación tanto para la empresa como para los trabajadores el -- deber y obligación de capacitarse para beneficio de la industria -- y del propio trabajador.

La difusión que se lleva a cabo en este renglón es muy importante, contando con el apoyo del Instituto Mexicano del Petróleo, -- elaborándose una programación anual de cursos, obteniendo los mejores instructores propios o contratados por el Instituto Mexicano del Petróleo, para impartir los cursos para ascenso, cursos de actualización en el puesto o cursos especiales de capacitación -- para los trabajadores que se han distinguido en sus áreas de trabajo.

Además de estar plasmada la capacitación en el contrato colectivo de trabajo, existe también un instructivo para la capacitación, -- así como diversos folletos para la divulgación de tal materia en todo el sistema petrolero. Día tras día se ha ido incrementado la cantidad de cursos que se imparten mensualmente, viendo esta situación como algo importante dentro del medio petrolero, ya que -- de esta manera se podrá contar con el personal debidamente calificado desempeñando el puesto para el cual haya sido capacitado, -- en una refinería como la de Tula, Hgo., así como en todo el sistema petrolero.

Por lo que respecta al espíritu que priva entre los trabajadores -- que han recibido capacitación, personal capacitándose y los que aunque no han recibido el beneficio de la capacitación, están en espera del mismo, comprobamos que consideran positiva la capacitación, ya que les servirá para desempeñar categorías superiores y consecuentemente, percibirán mejores salarios y prestaciones, en beneficio propio y de sus dependientes económicos.

Por lo que toca a las aulas, material didáctico e instructores, -- consideramos que dentro de las empresas que tengan interés de ca-

pacitar a su personal, Petróleos Mexicanos ocupa un lugar preponderante, ya que como hemos mencionado, el Instituto Mexicano del Petróleo, cuenta con instalaciones de primera, aulas completas, sistema de circuito cerrado de televisión, auditorio con capacidad para 200 personas, equipo de proyección, laboratorio de idiomas, talleres especializados en electricidad, pailería y soldadura y un cuerpo de instructores altamente calificados, todos exclusivamente para dar capacitación al personal de Petróleos Mexicanos, en las categorías que existen en el sistema petrolero.

CAPITULO 6

6.- CONCLUSIONES.

SISTEMA PROPUESTO PARA LA CAPACITACION.

C O N C L U S I O N E S

1.- La capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, es enunciada por primera vez en la Ley Federal del Trabajo - en el Artículo 132, fracción IV.

La implantación de la actividad trae como consecuencia que - el individuo mejore sus habilidades y adquiera los conoci--- mientos necesarios para su superación. Lógicamente con ésto, el trabajador podrá ascender al puesto inmediato superior, - con mayor facilidad y como resultado, mejorará económicamente y ello se traducirá en un mejor modo de vida.

2.- Entre los objetivos del sindicato de petroleros, se encuentra el mejoramiento y la defensa de sus agremiados.

La cláusula 44 del contrato colectivo de trabajo, puede considerarse como una conquista sindical para el mejoramiento - y superación de sus coasociados. Además, en Petróleos Mexi-- canos, se imparte capacitación desde 1965, año en que aparece por primera vez enunciada tal actividad, logrando cada -- año, modificaciones positivas en beneficio de los trabajado-- res de la industria.

3.- La función de reclutamiento es exclusiva del sindicato - de petroleros. Podemos exceptuar los puestos administrativos- en la dirección general, subdirecciones, gerencias de rama, - los cuales son de libre designación.

Es evidente que si la capacitación es consecuencia de un --- acuerdo de voluntades, el sindicato deberá contar con cen--- tros de capacitación, para que sus representados, al conocer sus labores, reúnan los requisitos de aptitud y no necesaria mente adquieran el conocimiento a través de muchos años en - el desempeño de sus labores en determinada área.

A la empresa corresponderá capacitar en forma correctiva y - preventiva a sus trabajadores, a fin de obtener un mejor ren dimiento en sus puestos o que logren la capacidad suficiente en los movimientos de ascenso.

4.- De acuerdo con la imperiosa necesidad que se tiene en Pemex de personal capacitado, considero que los instructores que aporta el Instituto Mexicano del Petróleo, no son suficientes, ya que año con año, las necesidades de capacitación se van incrementando, debiendo obtener un grupo de instructores para que llegado el momento, se pueda echar mano de ellos, en la especialidad requerida.

5.- Uno de los aciertos de la Ley Federal del Trabajo, es la disposición de que para que el trabajador ascienda, aun cuando le corresponda por derecho escalafonario, tendrá que mostrar también su capacidad para adquirir el puesto inmediato superior, siempre y cuando la empresa haya impartido cursos de capacitación.

6.- Dada la importancia que tiene la capacitación, sería -- conveniente que se adoptara un sistema único en lo que respecta a la capacitación de personal.

7.- Es acertado tener, por parte de Petróleos Mexicanos, un encargado administrativo de capacitación a tiempo completo, en cada centro de trabajo, ya que además de darle la importancia que requiere capacitación, se puede cumplir con mayor eficacia el plan o programa anual de capacitación.

8.- El esfuerzo, tiempo, dinero y recursos humanos invertidos en la capacitación, ha sido y será considerable. Por la dinámica propia, se cambiarán procedimientos según la experiencia lo señale, hasta llegar a sistemas similares o mejores. Sin embargo, los resultados, a largo plazo, indicarán que la inversión es recuperable.

SISTEMA PROPUESTO PARA IMPARTIR LA CAPACITACION

Consideramos a la capacitación como el acto intencional que la administración aplica para la superación individual y colectiva de los trabajadores, frente al trabajo mismo y en el ámbito social en que se desenvuelven.

En la planeación de la capacitación, participan conjuntamente el centro de trabajo, la gerencia de personal y el Instituto Mexicano del Petróleo.

Es conveniente hacer notar, que los cursos que originalmente se realizaban con bases empíricas, actualmente se organizan de acuerdo al sistema de capacitación que consta de cinco pasos :

- 1.- Determinación de necesidades.
- 2.- Fijación de objetivos.
- 3.- Programación.
- 4.- Desarrollo y control.
- 5.- Evaluación.

1.- Determinación de necesidades de capacitación.

Todas las actividades de capacitación que se realicen en -- Petróleos Mexicanos, deberán satisfacer necesidades reales, presentes o futuras. La correcta determinación de necesidades es importante, porque permite que las actividades de capacitación se inicien sobre bases sólidas y reales, propor-

cionando antecedentes necesarios para la elaboración de los planes y programas de capacitación.

Cuando los problemas se deben a carencias de conocimientos, habilidades o actitudes personales, se habla de necesidades de capacitación.

2.- Fijación de objetivos

La información obtenida a través de la determinación de necesidades, nos permitirá proceder a fijar el objetivo del curso, el cual debe estar bien redactado, lo que permitirá diseñar un término adecuado, servirá de base para la evaluación del curso y permitirá al trabajador conocer oportunamente y con precisión lo que obtendrá de la capacitación -- que se le proporciona.

3.- Programación.

Determina los pormenores y condiciones del plan de capacitación, como son : instructores, material didáctica, duración, lugar donde será impartido, horario, frecuencia, fechas de iniciación y terminación, costos estimados. Debiendo ser -- aprobados por los comités de capacitación correspondientes.

4.- Desarrollo y control.

Se inicia este aspecto cuando se procede a la impartición -- del curso, donde habrá de vigilarse la asiduidad de los tra

bajadores participantes, el desempeño del instructor, las condiciones materiales, el avance de acuerdo con el programa, la teoría y la práctica, cumplimiento de objetivos y la aplicación de pruebas.

5.- Evaluación.

El presente sistema para evaluar la capacitación, pretende medir cualitativamente los objetivos propuestos en cada curso contra los resultados obtenidos y cuantitativamente, las metas preestablecidas en dichos objetivos contra su grado de cumplimiento.

Esto ha permitido que las actividades de capacitación se desarrollen en función de necesidades reales y se aprovechen mejor los recursos humanos y materiales, destinados para tal fin.

Mediante la capacitación, derecho conquistado por los trabajadores y una obligación satisfactoria para Petróleos Mexicanos, el trabajador tendrá mejores oportunidades de ejecutar la obra con satisfacción, autorrealizándose y recreándose en la misma; logrará mayor confianza en sí mismo, actuará con espíritu de equipo humano, ampliará sus horizontes hacia la cultura general; disminuirá su cansancio y aburrimiento en el trabajo; reducirá los riesgos, aumentando así los índices de seguridad industrial; evitará las fricciones

entre compañeros y jefes, proporcionando al grupo sus conocimientos de relaciones humanas, propiciando un mejor rendimiento; cuidará más de su persona y permitirá un mejor trato al equipo de trabajo; reducirá los desperdicios, los costos y hará de Petróleos Mexicanos un modelo de empresa nacional, que repercutirá en el desarrollo económico e industrial de nuestro país.

La industria Petróleos Mexicanos no hubiera sido posible lograr su incremento, si no se cuenta con el esfuerzo de superación constante de los trabajadores de planta; sin embargo, el desarrollo de la industria petroquímica en Pemex, aceleró la necesidad de capacitación de los trabajadores para actualizarlos en el manejo de nuevas técnicas, procedimientos, métodos y medios que fueron introducidos; de aquí surgieron las necesidades de capacitación, elemento que el trabajador deberá conocer para aumentar sus conocimientos técnicos, las habilidades prácticas y la adquisición de hábitos, actitudes y nuevas formas de comportamiento para ejecutar sus tareas cotidianas.

Es muy importante capacitar a los trabajadores para tener una actitud justa hacia sí mismo y hacia sus progresos. Es bien sabido que la constante valoración mal intencionado por parte del instructor, puede conducir a que el capacitando pierda --

la seguridad de sus fuerzas y se ahoguen sus habilidades. -- Sin embargo, no solamente el reproche inadecuado conduce perniciosamente al ahogo de las habilidades; hay también el lado opuesto, la alabanza exagerada, que al motivar presunción y fatuidad influye negativamente. La valoración que haga el instructor debe ser exigente, rígida si se quiere, pero bien intencionada y estimulante, a fin de que para lograr el perfeccionamiento de las habilidades, hay que educar rasgos del carácter, tales como la confianza en sí mismo, el sentimiento de dignidad y al mismo tiempo, la modestia, la exigencia para sí mismo y la valoración crítica de sus propias cualidades.

La gente de Petróleos Mexicanos, cree en sus habilidades, en sus fuerzas, pero cada éxito aislado no le satisface; precisamente en estas cualidades del carácter es como hay que capacitar a los trabajadores.

Es muy importante la formación de actitudes mediante la capacitación. De nada serviría que se tuvieran los conocimientos técnicos o que se perfeccionarían las habilidades prácticas, si como se dijo anteriormente, no se forman las actitudes positivas para la realización de la obra.

El sistema que actualmente se aplica a la capacitación en Petróleos Mexicanos, es precisamente partiendo de la determina

ción de necesidades, porque está demostrado por la psicología, que él mismo elabora y produce con su trabajo, los objetivos-que satisfacen sus necesidades.

Los hábitos ayudan al trabajador a realizar con economía de tiempo y esfuerzo, las actividades específicas de su puesto.- Este es otro objetivo básico de la capacitación.

El éxito de cada actividad, depende en gran parte de la habilidad del trabajador al realizarla; toda nueva actividad se efectúa al principio en forma imperfecta, al comienzo, incluso, no se sabe cómo ejecutarla.

Al buscar la manera de actuar, el capacitando se apoya en la experiencia anterior, en aquello que tiene semejanza con la nueva situación, analiza el objetivo de la actividad, las condiciones para lograrlo, prueba la realización de los propósitos de distintas maneras, la orientación de los capacitandos con más experiencia y la imitación, prestan una gran ayuda, pero esto es insuficiente para realizar las actividades, puesto que para ello ya se sabe cómo hay que ejecutarlas; es indispensable tener práctica, y sobre todo, estar capacitado o ejecutar la actividad repetidamente, de manera organizada y con un determinado objetivo. Como resultado de la capacitación, se fija la manera de actuar; el capacitando aprende a actuar de manera progresiva; estas maneras de activar, que se han fijado gracias a la capacitación, se denominan hábitos.

La eficiencia del trabajador de Petróleos Mexicanos para lograr una mayor productividad de la mano de obra, necesita -- que se tome muy en cuenta el aumento del interés de cada tra**ba**jador por el puesto que desempeña. Otra forma de aumentar la productividad, es la que se consigue mediante la capacita---ción, es decir, dándole al trabajador, conocimientos técni--cos y científicos simultáneos a una preparación práctica; es**to** es, lo que se ha intensificado en Petróleos Mexicanos, por conducto del Instituto Mexicano del Petróleo hasta este mo--mento.

Existe otro sistema para aumentar la productividad de los tra**ba**jadores, que consiste en la introducción de mejores máqui--nas, herramientas, instalaciones de plantas modernas, lo cual ha llevado a efecto Pemex, sobre todo en refinación, petroquí**mi**ca; esto se ha relacionado directamente con la obra de capa**ci**tación, labor que ha logrado un mayor rendimiento de los --trabajadores.

La eficiencia del trabajador y la productividad de la mano de obra, tiene repercusiones para todo el país, pues cuando au--menta, es posible realizar mayores inversiones en Petróleos - Mexicanos y utilizar mejores equipos en la industria, lo que a su vez repercute en la calidad de los productos, en sus ---precios, y en el rendimiento de los trabajadores y por consi**gu**iente en sus salarios.

B I B L I O G R A F I A .

BIBLIOGRAFIA.

- 1.- ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS.
Dr. Fernando Arias Galicia.
Editorial Trillas 1975.
- 2.- ADMINISTRACION DE PERSONAL POR OBJETIVOS.
George S. Odiorne.
Editorial Diana - México 1976.
- 3.- PSICOLOGIA INDUSTRIAL.
Sus fundamentos teóricos y sociales.
Milton L. Blum - James C. Naylor.
Editorial Trillas - 1976.
- 4.- ADMINISTRACION DE PERSONAL Y RELACIONES HUMANAS.
Agustín Reyes Ponce.
Editorial Willey - México 1971.
- 5.- ADMINISTRACION DE PERSONAL.
Paul Pigors y Sherman.
Editorial C.E.C.S.A.
- 6.- ADMINISTRACION DE PERSONAL.
Schruden y Sherman.
Edición 1965.
- 7.- ENTRENAMIENTO EN LA INDUSTRIA.
Bass y Vaughan.
- 8.- MANUAL DE ENTRENAMIENTO Y DESARROLLO DE PERSONAL.
Robert L. Craig.
- 9.- LA CAPACITACION.
William M. Thorton y Proctor.
Herrero Hnos.- México.
- 10.- DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS, ORIENTACION
Y FORMACION PROFESIONAL.
Apuntes Conferencia Internacional del Trabajo.
OIT - Ginebra.

- 11.- MANUAL DE APLICACION E INTERPRETACION DE LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO.
Cavazos Flores Baltazar.
Confederación Patronal de la República
Mexicana.
- 12.- CAPACITACION Y DESARROLLO DE PERSONAL.
Alfonso Siliceo.
Limusa - Edición 1973.
- 13.- DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.
Alberto Trueba Urbina.
Editorial Porrúa - México.
- 14.- NUEVO DERECHO DEL TRABAJO.
Alberto Trueba Urbina.
Editorial Porrúa - México.
- 15.- DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.
Mario de la Cueva.
Tomo II - Editorial Porrúa México.
- 16.- NUEVO DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO.
Alberto Trueba Urbina.
Editorial Porrúa México.