



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

# UNA EXPERIENCIA DE INSTRUCCION EN UN CAMPO PETROLERO

T E S I S  
QUE PARA OBTENER  
EL TITULO DE  
LICENCIADO EN PSICOLOGIA  
P R E S E N T A  
LETICIA BELLO GUILLOT



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**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.

	INTRODUCCION .....	I
I	ANTECEDENTES .....	1
	1.a Datos históricos de la iniciación de la Capacitación en México.	
	1.b Ubicación de la Instrucción dentro del cuadro de la Capacitación.	
II	DESCRIPCION DE LAS INSTITUCIONES.....	10
	2.a Petróleos Mexicanos	
	2.b Instituto Mexicano del Petróleo	
	2.c Interrelación PEMEX - I.M.P.	
III	DATOS DEL TRABAJO REALIZADO.....	29
	3.a Programación	
	3.b Curso	
	3.c Descripción de la muestra y vicisitudes en el desarrollo del trabajo.	
IV	MATERIAL Y PROCEDIMIENTOS.....	60
V	RESULTADOS OBTENIDOS.....	64
	5.a Evaluación desde ellos	
	5.b Evaluación desde mí	
VI	ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE EL TRABAJO REALIZADO..	71
	6.a Justificación	
	6.b Concepto de Transferencia	
	6.c Concepto de Contratransferencia	
	6.d Concepto de Grupo Operativo	
VII	CONSIDERACIONES FINALES.....	79

VIII	SUGERENCIAS.....	82
	8.a Autocrítica	
	8.b Rectificación hacia el futuro	
IX	ANEXOS.....	85
	9.a Análisis de Puestos	
	BIBLIOGRAFIA.....	100

## INTRODUCCION

Actualmente la Capacitación se encuentra en la cima de su importancia y, por lo mismo encontramos trabajos sobre Capacitación que nos hablan sobre los Cursos que existen, dónde se imparten, cuáles se imparten, - cómo se organizan, así como aplicación de cursos en diferentes instituciones, etc. Es entonces propósito del presente trabajo, dar a conocer la serie de actividades que encierra la tarea de un Instructor al impartir la materia de Relaciones Humanas.

Esta experiencia la viví personalmente y se inició al ser contratada - por el Instituto Mexicano del Petróleo como Instructor del Departamento de Relaciones Industriales, con la finalidad de participar en un - curso de Capacitación y Adiestramiento; tal curso se impartió a un grupo de Obreros del Departamento de Perforación de Petróleos Mexicanos, en un Campo Petrolero ubicado en el Distrito de Agua Dulce, Veracruz.

El curso en sí consistió en un programa que, además de complejo, fue - bastante completo; sin embargo,, me concretaré únicamente a lo que respecta a Relaciones Humanas como materia que, aún cuando se que es un tema muy comentado, pero que cuando el Instructor se enfrenta a personas que han llevado una formación de estereotipos de una conducta puramente conformista, sin ninguna motivación para interesarse en conocer los aspectos que conforman lo más importante de este Universo y - que es el ser humano, tiene la obligación el Instructor de detectar las necesidades encubiertas que son aquellas que requieren de la investigación de su origen, ya que no se puede detectar como las necesidades - manifiestas.

Es aquí donde enfatizo la importancia de la otra cara del instructor, de las actividades que no son administrativas u organizacionales o institucionales, sino de profesionalismo; ya que en un principio, las instrucciones eran las de impartir esta materia humanista como las materias técnicas, es decir, exponer los temas, memorizar algunos concep-

tos y aplicarles un pequeño exámen; pero en vista de los requerimientos de que fuí informada sobre lo que Petróleos Mexicanos pretendía, fue necesario dar un cambio en cuanto a la forma de impartir la instrucción, dirigiendo el desarrollo del curso dentro de la idea de que un grupo es una relación significativa entre dos o más personas, y por lo tanto la actividad de cada persona representa eslabones en la acción total del grupo.

Considero conveniente mencionar que, no es lo mismo la objetividad del tecnicismo que la subjetividad del aspecto humanístico, por lo que concluyo que, cuando se alcanza el objetivo de las Relaciones Humanas en alguno de los tres campos en donde se reflejan: social, familiar y laboral, es por que se han definido las diferencias individuales, mostrándose una sana distancia que no signifique olvido.

Por lo mismo de esa subjetividad, esto es, que no son aspectos tangibles o definidos en forma generalizada, traté de elaborar un "Manual de Relaciones Humanas" con las ideas de todos los capacitandos, para que ellos vieran de una forma más objetiva los temas que se iban revisando.

Con el presente trabajo trato de concientizar al estudiante de Psicología de la necesidad de un estudio previo de las necesidades reales de la población a capacitar; así como demostrar la importancia del uso de las técnicas para detectar realmente lo que una empresa necesita y quitar poco a poco la visión que se tiene del Psicólogo del trabajo - al decir que se prestan para explotar más al trabajador; además, de que al participar como Instructor un Psicólogo no puede estar indiferente ante las funciones de carácter psicológico que se presentan y es su deber responsabilizarse de una posible mejoría dentro de sus alcances y posibilidades.

**CAPITULO I**  
**ANTECEDENTES**

- 1.a Datos históricos de la iniciación de la Capacitación en México.
- 1.b Ubicación de la Instrucción dentro del cuadro de la Capacitación.

## 1.a DATOS HISTORICOS DE LA INICIACION DE LA CAPACITACION EN MEXICO

Como inicio de la Capacitación y Adiestramiento en México, comenzaré por los principios de la educación que fué con la primera escuela - que se fundó en 1535 por Antonio de Mendoza, llamada Colegio de Tlalotelolco, sin embargo, en esta escuela la educación se inclinaba en - su mayor parte al estudio de la religión, escritura, lectura, latín, música y filosofía, educación que se impartía a los niños de familias "acomodadas" y muy alejado de lo que ahora en día llamamos Capacitación.

En el año de 1792, la educación es más técnica y científica impartién dose en el Colegio de Minería, fundado por la iniciativa de Carlos - III, como consecuencia de considerar a la Nueva España un lugar de - gran riqueza minera.

Sin embargo, el antecedente más importante de la Capacitación del tra bajador aparece en 1856 con la Escuela de Artes y Oficios, escuela - creada para la preparación exclusiva de los trabajadores, introducién do nuevos métodos técnicos-prácticos industriales.

Es entonces que, desde la Epoca de la Colonia sobresalen los métodos de instrucción para el trabajo, método que consistía en que una per - sona considerada como experimentada en determinada labor o actividad, se destinaba a proporcionar instrucción a otro u otros trabajadores que fueran iniciados en dicho oficio, con la finalidad de proporcio - narle conocimientos para el desarrollo de sus propias habilidades.

Esta instrucción, aparentemente, se puede considerar como un sistema elemental, pero los fines y métodos de la escuela iban dirigiendo a los trabajadores hacía una labor productiva para el crecimiento de la industria.

Se pretendía que dicha escuela fuera un cuerpo consultivo de los em-

presarios y fabricantes; servir de centro directivo a la industria y al trabajo. Con la creación de esta escuela se buscaba dar a los trabajadores ocupación bajo condiciones benéficas, aplicar el trabajo de los trabajadores a las materias primas no explotadas por particulares, a fin de que ellos admitiesen a los trabajadores salidos de esta escuela sin los riesgos que ocasionaba ocupar gente no preparada, además de renovar las artes industriales, mejorar métodos y materiales.

Los trabajadores podrían concurrir a esta escuela en donde se impartía la enseñanza de talleres de herrería, talabartería, sastrería y zapatería, a cargo de maestros calificados. De acuerdo a los estudios realizados en esta escuela, se obtenía el título de Maestro Científico Práctico, de Práctico o de Oficial.

Ya desde entonces y a más de un siglo de distancia, se pretendía ligar estrechamente al trabajador con la industria a través de la educación, desviándola de la burocracia y de las profesiones clásicamente liberales que aún gravitan sobre la estructura social de México.

La sociedad colonial había protegido al taller artesano y dispensando grandes privilegios a los gremios. El trabajo industrial era precario y primitivo. La mano de obra barata, explotada brutalmente y a base de salarios de hambre, impedían la introducción de técnicas y máquinas de producción moderna.

Desde los principios del Siglo XIX, se advertía el increíble atraso técnico de la producción agrícola e industrial. La sociedad de los talleres, la forma de trabajo rudimentaria, la organización casi esclavista, el mal trato que se daba a los trabajadores y otras muchas deficiencias más, reflejaban el grado de ignorancia y de estrechez intelectual del gobierno y las clases dominantes. Hombres libres, indios, negros y mestizos de todas las razas, más parecían presidiarios o galeotes que seres humanos libres; grupos de hombres, mujeres y niños, enfermos de todas las más feas enfermedades, desfigurados y medio idiotizados, poblaban los tristes talleres de esa época. "cada taller parece más bien una obscura cárcel...", decía Humboldt.

A pesar de ese atraso industrial, la industria crecía y la mediocridad en cuanto a la mano de obra, demandaba capacitar a los trabajadores, por lo que fue necesario reglamentar dicho fenómeno: en 1870, el Código Civil incluía un capítulo destinado al aprendizaje; en 1931, la Ley Federal del Trabajo destinó su título tercero al Contrato de Aprendizaje; y en 1970 con la nueva Ley Federal del Trabajo, se suprime el Contrato de aprendizaje y se establece la obligación patronal de capacitar a los trabajadores, quedando plenamente apoyado en forma legal esa etapa de desarrollo referente al concepto de educación; nuevo enfoque del desarrollo de los Recursos Humanos; así como apoyo a las nuevas aspiraciones de orden personal y social de los trabajadores.

Va evolucionando la tecnología y van surgiendo las necesidades de actualización en cuanto al proceso de capacitación y adiestramiento, por lo que se plantea lo indispensable de establecer un sistema nacional de capacitación y adiestramiento que tuviera características adecuadas para satisfacer las necesidades de lograr mejores índices de productividad y mejorar el nivel de vida de cada uno de los trabajadores.

Se constitucionaliza el derecho Obrero a la Capacitación y Adiestramiento el 10. de mayo de 1978.

Políticamente, la capacitación y adiestramiento, se consideran estrategias para aspirar a un desarrollo integral de la nación, debido a que proporciona una garantía al trabajador reflejada como un beneficio para los empresarios, porque la eficacia del trabajo llevará al incremento de la productividad por mejorarse los niveles de calidad y aprovechamiento de los recursos humanos con que cuenta toda empresa.

Al establecer en la Ley Federal del Trabajo la obligación de proporcionar una formación profesional al trabajador como una solución a los problemas de producción, se da la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA) que es un organismo dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuyas funciones son el de coordinar, promover y supervisar todas las actividades de enseñanza-aprendi-

zaje, con el objeto de cubrir las necesidades de Capacitación y Adies -  
tramiento de los trabajadores y de la empresa.

## 1.b UBICACION DE LA INSTRUCCION DENTRO DEL CUADRO DE LA CAPACITACION

Hasta hace poco tiempo, se tenía la idea de que el desarrollo económico de un país podía ser alimentado con la sencilla tarea de llevar bienes de capital a uno u otro país; pero algunos economistas se dan cuenta del error y buscan la razón principal del adelanto, en países como por ejemplo Alemania y Japón, argumentando que es la educación, el factor indispensable para que las personas sepan como aprovechar adecuadamente los recursos naturales y conocer la tecnología de sus bienes de capital.

No se había entendido que los recursos materiales y técnicos no podían mejorar y perfeccionarse por sí mismos, mientras que el recurso humano es susceptible de un cambio voluntario y que no por el hecho de existir un contrato de trabajo, la empresa recibiría el mejor de los esfuerzos por parte de sus empleados; actitudes erróneas, pues el trabajador debe percibir que su desempeño es provechoso para ambas partes.

Entonces, para iniciar ese desarrollo y crecimiento de "capital humano" se crean dos bifurcaciones o caminos, uno a lo que actualmente conocemos como Selección de Personal y la otra opción es la Educación.

Esta educación, no es la educación tradicional, sino se trata de una preparación que permita al trabajador conocer mejor las actividades de su puesto o estar preparado para ocupar otro puesto de mayor categoría; instrucción que se lleva a cabo en poco tiempo.

Esta instrucción proporcionada a los trabajadores, obreros, empleados y profesionistas, debe ser concientizadora de que al educarse la persona está invirtiendo en ella misma, ya que es él el único que puede hacer algo por adquirir intelectualmente los bienes culturales, además de que invierte tiempo y energía y que a mayor inversión en educación, mayor va a ser su ingreso, aunado a un sinnúmero de fenómenos internos que provoca en el ser humano la sensación o sentimiento de superación personal.

A toda la organización de esta instrucción se le llama Capacitación, - que es todo un proceso de enseñanza-aprendizaje en "corto tiempo".

Alusivo a este corto tiempo que se da al adiestramiento, existen ciertas comprobaciones empíricas, donde se explica que si el adiestramiento o capacitación es de corto tiempo, se encuentran situaciones tales como:

- a. Que existen labores aparentemente sencillas, pero que son producto de una complejidad de tareas.
- b. O que no se da oportunidad a demostrar el desarrollo de habilidades, creyendo que debe haber uniformidad en cuanto al alcance del límite de aprendizaje de nuevas y mejores formas de ejecutar la misma tarea.
- c. Una tercera consideración que nos dice que la práctica adicional de un aprendizaje "x", más firmemente establecido estará el modelo de reacción aprendido y menores serán las probabilidades de que se produzca el olvido o de que el trabajador vuelva a caer en sus formas de reacción ineficaces, cuando se enfrente a una situación difícil.

Apoyando lo anterior desde un punto de vista del Análisis Experimental de la Conducta, menciono una conclusión de Sidman: "una transferencia conductual, puede ocultar mucho más de lo que revela... y que si se produce un aprendizaje rápido, estamos frustrando nuestro propósito, - porque no podremos disponer de los procesos relevantes, el tiempo necesario para estudiarlos". (Tácticas de Investigación Científica, 1978)

Volviendo a lo que incluye la instrucción en un programa de Capacitación, nos encontramos con el INSTRUCTOR, cuya principal función es proporcionar la información a los trabajadores para la enseñanza de las actividades específicas involucradas en el desempeño del puesto ocupado.

El Instructor viene a sustituir en parte a las actividades de un profesor, puesto que el primero necesita ejercitarse en factores decisivos de la enseñanza formal, ya que se trata de un técnico de determinada área y, no es un profesionista que conoce todo el sistema didáctico necesario dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje como lo es un Profesor.

En lo que se refiere a la materia de Relaciones Humanas y dentro del marco que vivencié, al Instructor se le compromete a efectuar todo un cambio conductual, sin detenerse a pensar que no solo existen diferencias entre individuos en cuanto a capacidad para beneficiarse del adiestramiento (capacidad de aprendizaje), sino que además esas diferencias subsisten hasta cierto grado, a pesar de todos los esfuerzos que se hagan para borrarlas.

Encontré una conclusión muy tajante en el libro de Reyes Ponce: "si el trabajador no aprendió, el instructor no enseñó" y yo digo que no se trata únicamente de metodología a seguir, sino de toda una tarea de campo e investigación anterior a, porque los objetivos no tienen forzosamente que estar relacionados en forma directa con la tarea, si no que pueden ser de naturaleza cultural y constituir un cambio de hábitos de los trabajadores. Lo anterior lo vivencié cuando al iniciar el tema de "Relaciones Interpersonales", los trabajadores solicitaban se les dijera el "cómo o qué" hacer para lograr y mantener una estabilidad dentro del matrimonio.

Continuando lo que respecta al Instructor, considero de importancia mencionar la existencia de tests estandarizados que detectan la capacidad de aprendizaje, para no exigir al niño lo que no puede dar evitándole las angustias del aprendizaje; ¿si ésta medida es adoptada dentro de la niñez, qué exigencias se deben tener hacia las personas adultas?... insisto en que son bastantes las variables que se interponen entre Instructor y Capacitando, como para señalar como única la metodología utilizada por el Instructor.

No dejo de reconocer y saber que es necesario exigir a un instructor el uso adecuado de una serie de recursos personales y materiales, ya que nos encontramos ante la realidad de que hay quienes conozcan y sepan mucho de su materia, pero no son capaces de transmitir esos conocimientos.

Ser consciente también de que el nombramiento no hace todo, sino únicamente fija o señala el lugar que ocupa el Puesto de Instructor dentro del escalafón u organigrama de una institución.

## CAPITULO II

### DESCRIPCION DE LAS INSTITUCIONES

- 2.a Petróleos Mexicanos
- 2.b Instituto Mexicano del Petróleo
- 2.c Interrelación PEMEX - I.M.P.

## 2.a PETROLEOS MEXICANOS

El 18 de marzo de 1938, el Gobierno de México decretó la expropiación de las propiedades de las compañías extranjeras que controlaban la explotación y el aprovechamiento de los recursos petroleros del país, - debido al desacato cometido por dichas empresas extranjeras, quienes se opusieron a cumplir una decisión de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante la cual se les obligaba a mejorar las condiciones económicas y sociales de los trabajadores a su servicio.

Más tarde en el mismo año de 1938 se crearon el Consejo Administrativo del Petróleo para el manejo provisional de los bienes de las compañías expropiadas y la Exportadora Nacional de Petróleo, a la que se le encomendó la venta de productos petroleros al exterior.

El 7 de junio de 1938, se decretó la creación de la institución pública Petróleos Mexicanos, como órgano descentralizado del Estado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, con el objeto de manejar en definitiva los bienes muebles e inmuebles expropiados, desapareciendo el Consejo Administrativo del Petróleo y la Exportadora Nacional de Petróleo y se creó la Distribuidora de Petróleos Mexicanos, dependiente del Ejecutivo Federal, para distribuir los productos petroleros, - organismo que desaparece en 1940, quedando unificado en Petróleos Mexicanos toda la industria petrolera nacional.

Siendo Petróleos Mexicanos la empresa más importante del país por la diversidad de actividades que lleva a cabo en lo referente a la prospección petrolera, se ha ocupado de ofrecer a su personal la oportunidad de superarse en el aspecto humano, debido a que el trabajador petrolero participa desde muy joven en la vida laboral, lo que en ocasiones ha limitado su autodesarrollo y superación en el aspecto humano, además de que Petróleos Mexicanos sabe que una empresa vale por la riqueza de los recursos humanos que posee.

### Petróleos Mexicanos como organismo descentralizado

- Su patrimonio debe estar constituido total o parcialmente con fondos o bienes de la Federación o de otro organismo descentralizado, o con la asignación de subsidios o derechos que le aporte el Gobierno Federal o con el rendimiento de un impuesto.

y

- Que su objetivo será la prestación de un servicio público o social, la explotación de bienes y recursos propiedad de la nación, la investigación científica, tecnológica o la obtención y aplicación de recursos para fines de asistencia y seguridad social.

Petróleos Mexicanos por lo tanto, es una empresa cuyos objetivos institucionales son:

"Localizar yacimientos petrolíferos, efectuar la extracción de los hidrocarburos, realizar su transformación en productos utilizables por el mercado, transportarlos a los lugares de consumo y distribuirlos adecuadamente para la obtención de satisfactores económicos y sociales para la nación, para la empresa y para el elemento humano que la integra".

Lo que se refiere a sus políticas menciono las que creo se relacionan de una u otra forma con la reglamentación de la Capacitación:

- 1.- Procurar que todos los que laboran en PEMEX se compenetren de los objetivos generales de la empresa, así como también conozcan las políticas y objetivos de su lugar de trabajo.
- 2.- Pugnar en que toda la estructuración de la empresa, forme una unidad que funcione coordinadamente, con el fin de lograr los

objetivos de la empresa al menor costo y en el menor tiempo posible.

- 3.- Reafirmar el criterio de que nuestro más valioso recurso es el humano y que, aparte de cumplir celosamente con los compromisos que la ley y contrato colectivo de trabajo señalan a la empresa, exigir que el personal cumpla con sus obligaciones y deberes, para que libremente pueda ejercer sus derechos; hacer conciencia en cada uno de los trabajadores que son un ser humano con características individuales, merecedoras del respeto de quienes lo rodean y no un engranaje más del organismo.

Para lo cual se debe:

- 3.1 Adoptar las medidas que protejan la salud e integridad física de los trabajadores y que contribuyan a su seguridad y bienestar.
- 3.2 Acrecentar la aptitud personal y su calidad de trabajo mediante programas de instrucción y adiestramiento sistematizando métodos de enseñanza y capacitando a los empleados en general.
- 3.3 Regular la conducta de los trabajadores dentro de las normas más elevadas de ética.
- 3.4 Brindar al elemento humano las oportunidades que lo impulsen a superarse técnica y socialmente, estimulándolo adecuadamente.

A lo anterior, le continúan una lista grande de políticas y metas, pero siendo el objetivo central de este trabajo la Capacitación, considero de más interés la presentación del organigrama de Petróleos Mexicanos, para mostrar la estructura general de su organización por lo que voy solamente a representar en forma escalafonaria las principales unidades administrativas en sus niveles jerárquicos:

- . Un Consejo de Administración.
- . Una Dirección General.
- . Una Asesoría Técnica
- . Una Comisión Interna de Administración y Programación.

Ocho Subdirecciones.

- . De exploración.
- . De explotación.
- . De Producción Industrial.
- . De Proyecto y Construcción de Obras.
- . Comercial.
- . De Protección Ecológica y Social.
- . De Finanzas.

Treinta y nueve Gerencias de Rama:

- . Contraloría.
- . Oficina de Coordinación y Estudios Técnicos.
- . Gerencia de Exploración Petrolera.
- . Gerencia de Perforación.
- . Gerencia de Desarrollo de Yacimientos e Incorporación de Reservas.
- . Gerencia de Planeación de Exploración.
- . Gerencia de Administración.
- . Gerencia de Producción.
- . Gerencia de Explotación de Yacimientos.
- . Gerencia de Sistemas de Ductos.
- . Gerencia de Planeación y Administración.
- . Gerencia de Ingeniería de Telecomunicaciones.
- . Gerencia de Refinación.
- . Gerencia de Petroquímica.
- . Gerencia de Desarrollo Petroquímico.
- . Gerencia de Ingeniería de Proyecto.
- . Gerencia de Construcción.
- . Gerencia de Administración de Proyectos Generales.

- . Gerencia de Administración de Proyectos Especiales.
- . Gerencia de Obras Sociales y de Infraestructura.
- . Gerencia de Programación, Evaluación y Contratos.
- . Gerencia de Ventas.
- . Gerencia de Comercio Exterior.
- . Gerencia de Proveduría y Almacenes.
- . Gerencia de Marina.
- . Unidad de Planeación Comercial.
- . Gerencia de Protección Ambiental.
- . Gerencia de Seguridad Industrial.
- . Gerencia de Servicios Sociales.
- . Gerencia Jurídica.
- . Gerencia de Información y Relaciones Públicas.
- . Gerencia de Servicios Médicos.
- . Gerencia de Personal .
- . Gerencia de Servicios Técnicos Administrativos.
- . Unidad de Planeación, Evaluación y Estudios Especiales.
- . Gerencia de Financiamientos.
- . Gerencia de Informática.
- . Tesorería General.
- . Gerencia de Finanzas.

Cuatro Departamentos Centrales:

- . Unidad Fiscal.
- . Superintendencia General de Transportes Aéreos .
- . Unidad de Servicios de Protección y Seguridad.
- . Departamento Central de Seguros y Fianzas.

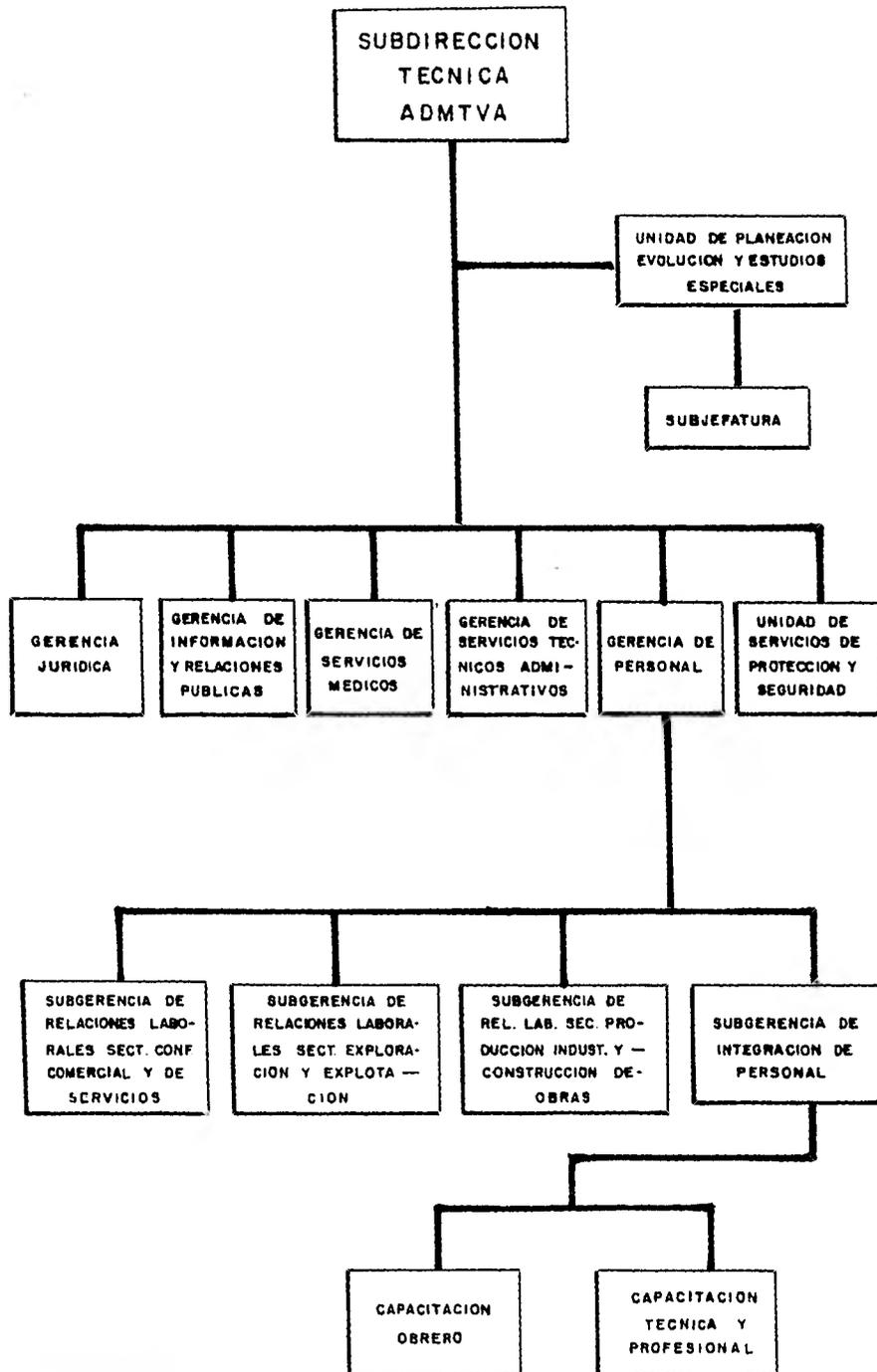
Tres Gerencias de Zona ( actualmente ya se ampliaron ) :

- . De la Zona Norte, con sede en la ciudad de Tampico, Tamps.
- . De la Zona Centro, con sede en la ciudad de Poza Rica, Ver.
- . De la Zona Sur, con sede en la ciudad de Coatzacoalcos, Ver.

La unidad administrativa responsable de las actividades de Capacitación

la encontramos ubicada en la Subdirección Técnica Administrativa, cuyo organigrama presento a continuación, cumpliendo así con la representación - gráfica de la mencionada unidad.

SUBDIRECCION TECNICA ADMINISTRATIVA  
PETROLEOS MEXICANOS



## 2.b INSTITUTO MEXICANO DEL PETROLEO

El Instituto Mexicano del Petróleo fué creado con el objeto de impulsar el desarrollo de las tecnologías requeridas por la industria petrolera, petroquímica y química.

Fué creado por decreto presidencial expedido el 23 de agosto de 1965, como organismo descentralizado de interés público, con carácter técnico, educativo y cultural y con personalidad jurídica y patrimonio propios.

Sus funciones básicas se pueden dividir en tres amplios campos de actividad:

- Suministro de servicios tecnológicos a Petróleos Mexicanos y a otras empresas petroleras, así como a las industrias química y petroquímica.
- Investigación y desarrollo de nuevas tecnologías para las industrias petrolera y petroquímica, incluyendo la asimilación, adaptación y mejoramiento de tecnologías existentes.
- Capacitación y Adiestramiento de personal en todos los niveles desde los trabajadores de Petróleos Mexicanos, hasta la formación de investigadores de alto nivel académico para el propio Instituto.

Dentro de la estructuración organizacional del Instituto Mexicano del petróleo, se encuentra la Subdirección de CAPACITACION, cuyo objetivo general es:

" Elevar los conocimientos teóricos y las habilidades prácticas de los trabajadores de la industria petrolera, para procurar una óptima utilización de los recursos e incrementar la eficiencia en el desarrollo de las actividades productivas; atendiendo a la necesidad de mantener una constante superación en la formación de los RECURSOS HUMANOS, para que éstos puedan adaptarse a los dinámicos cambios de la cien -

cia y tecnología; así como propiciar un cambio de actitudes y conductas en función de los objetivos individuales, institucionales y sociales" .

Llevado a cabo por medio de todo un proceso, que consiste en :

- Investigar las necesidades de capacitación tanto en el ámbito global de Petróleos Mexicanos, en coordinación con los Comités de Capacitación y la Gerencia de Personal de dicha Institución, como en el mismo Instituto Mexicano del Petróleo.
- Diseñar programas generales y específicos de capacitación en respuesta a las necesidades identificadas.
- Seleccionar las técnicas apropiadas de enseñanza.
- Mantener a los instructores actualizados en las técnicas de didáctica y en su especialidad.
- Impartir los cursos de capacitación de conformidad con los requerimientos que demande su ejecución.
- Elaborar y suministrar los materiales didácticos necesarios para facilitar la capacitación de los trabajadores.
- Evaluar los resultados de la capacitación conjuntamente con los Comités de Capacitación y la Gerencia de Personal de Petróleos Mexicanos, asegurándose de que se cumpla con los objetivos establecidos para cada curso.
- Captar y analizar la información que coadyuve al mejor desempeño de las actividades de capacitación y mantenerla actualizada.
- Proporcionar capacitación al personal obrero y técnico de la industria petrolera, petroquímica y química a nivel nacional e internacional.

Para desarrollar los programas de capacitación, la Subdirección de Capacitación, cuenta con 50 Centros de Capacitación en los diferentes Centros de Trabajo de la Industria Petrolera, que tienen como función, proporcionar todas las facilidades que requieren los servicios técnicos para la capacitación y adiestramiento.

La Industria Petrolera tiene una gran variedad de actividades, por lo que para atender sus necesidades, deben impartirse cursos de una gran amplitud de temas que correspondan a la solución de un problema específico, para ello la Subdirección de Capacitación del IMP, ha agrupado en nueve grandes áreas las especialidades afines a la formación profesional, que le permitan las necesidades de cursos detectados:

- . Técnicas de Mantenimiento Eléctrico.
- . Técnicas de Mantenimiento Mecánico.
- . Técnicas de Mantenimiento Civil.
- . Técnicas de Operación de Plantas.
- . Técnicas de Perforación.
- . Técnicas de Seguridad Industrial.
- . Técnicas Económico Administrativo.
- . Técnicas para Servicios Médicos.
- . Técnicas de Relaciones Industriales

Relaciones Humanas

Para realizar los programas de capacitación, el Instituto Mexicano del Petróleo cuenta con un grupo de Instructores de alto nivel técnico para la enseñanza de las diferentes especialidades que involucran las áreas de Mantenimiento, Operación y Administrativa de la Industria Petrolera. Como son los responsables de la aplicación dinámica, eficiente e inteligentemente equilibrada del trinomio conocimientos, sistema didáctico, capacitandos, son cuidadosamente seleccionados con base en los conocimientos y experiencias de la especialidad sobre las que van a impartir instrucción. Se requiere además, que dominen las técnicas pedagógicas modernas, que practiquen buenas relaciones humanas, que sean creativos, flexibles y que se actualicen constantemente.

Al ingresar se les envía a realizar prácticas en las diferentes - instalaciones donde posteriormente van a desempeñar sus actividades, y sólomente pasado este proceso, inician la impartición de - los cursos.

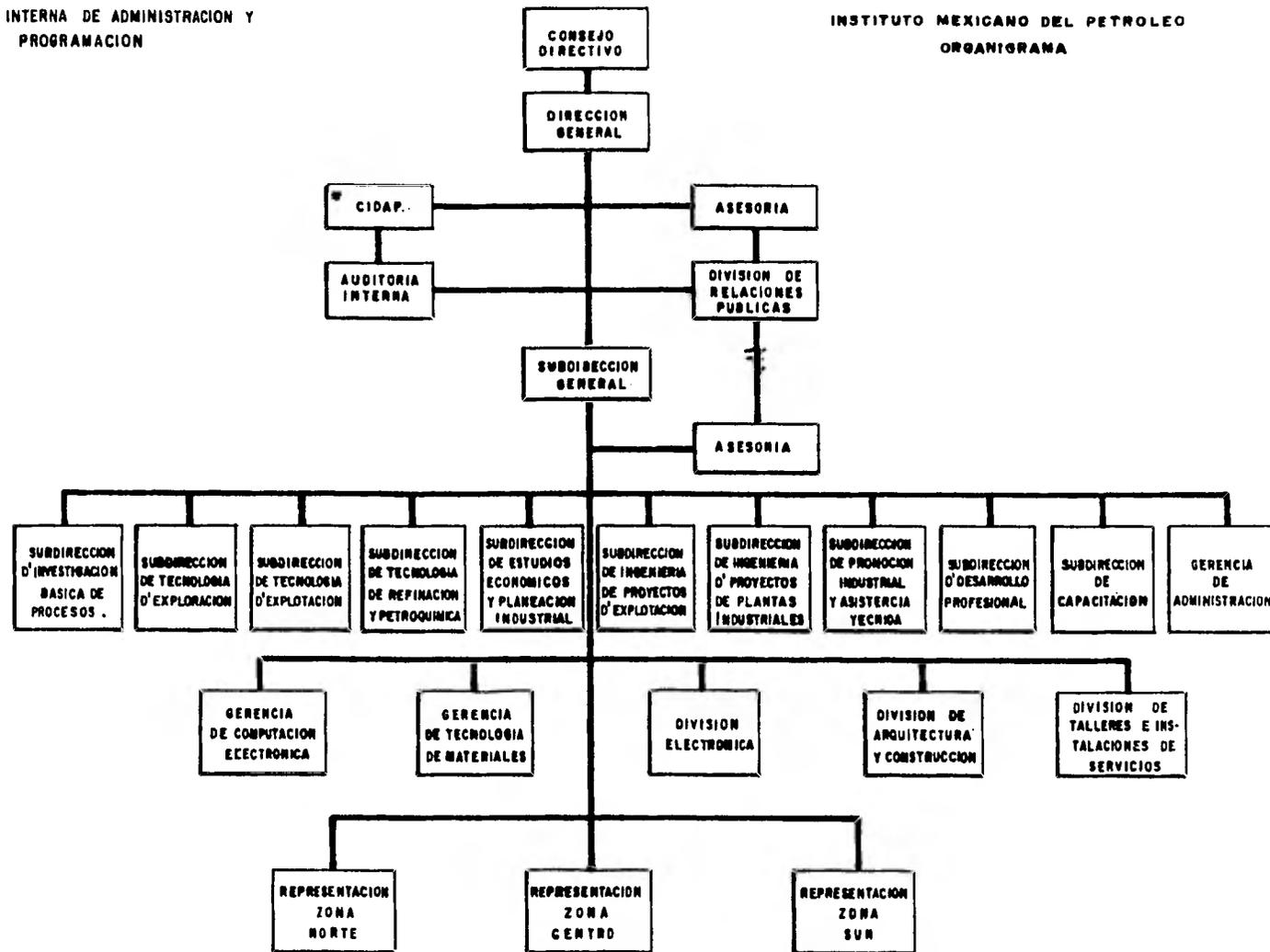
La función de un instructor es guiar al capacitando en el proceso enseñanza-aprendizaje. Por ello, es necesario contar con los re - cursos que lo ayuden a economizar tiempo en las explicaciones pa - ra aprovecharlo en actividades prácticas, hacer objetivos algunos temas abstratos, facilitar la comprensión del alumno y motivar el interés hacía ciertos temas. Para lograr lo anterior, se dis - pone de material impreso y audiovisual, como son manuales, catálo - gos y folletos y equipos de circuito cerrado de televisión, pro - yectores de cine y diapositivas alimentados con videocintas, transparencias, diaporamos, películas, etc.

El Departamento de Relaciones Industriales, tiene elaborado un Su mario en el que están contenidos los temarios de los cursos que imparte dicho Departamento y que han sido estructurados - según se menciona en el mismo -, "en los campos, en el taller y en las ofi - cinas, con el afán de contruibuir, junto con PEMEX, al incremento de la productividad".

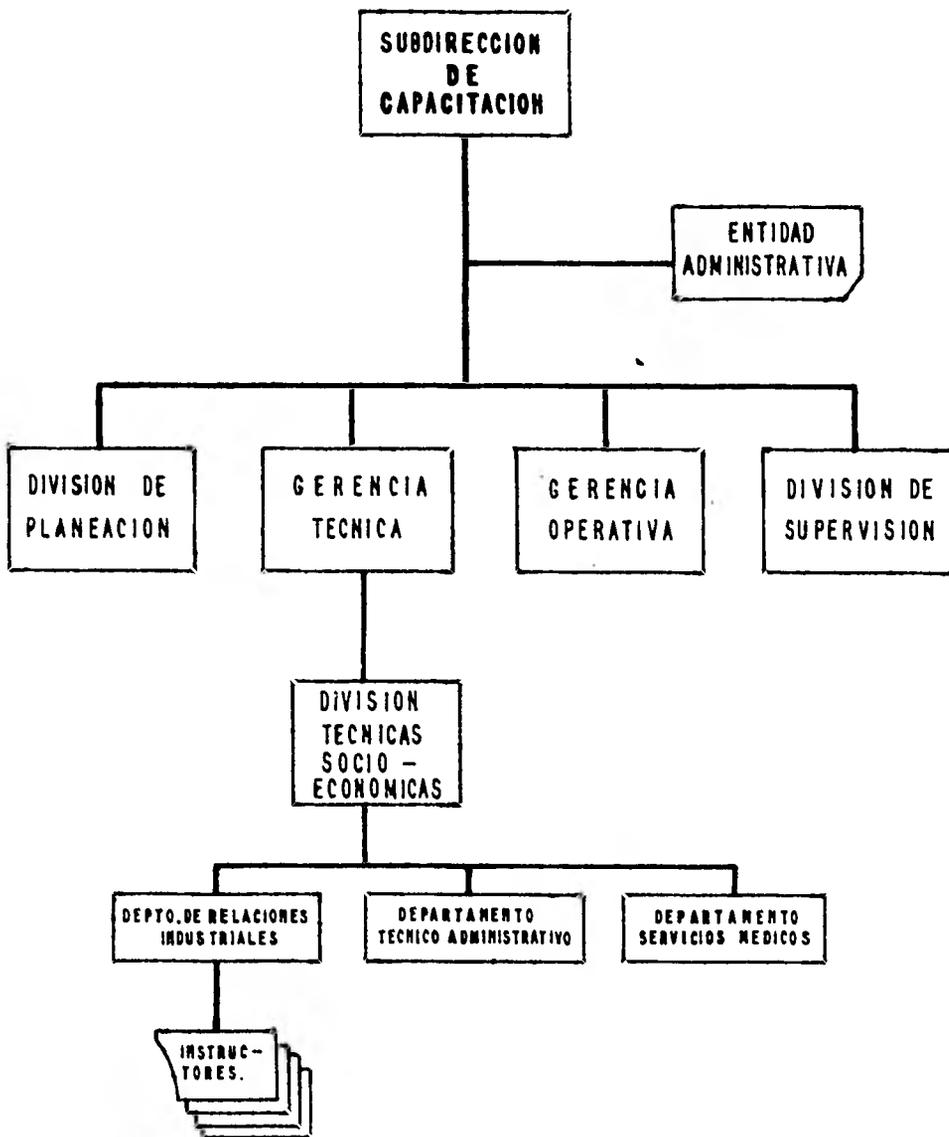
A continuación se presentan dos organigramas; uno que nos da idea de las principales entidades administrativas del Instituto Mexi - cano del Petróleo y otro que nos muestra la constitución organiza - cional de la Subdirección de Capacitación del mismo Instituto.

\* COMISION INTERNA DE ADMINISTRACION Y PROGRAMACION

INSTITUTO MEXICANO DEL PETROLEO  
ORGANIGRAMA



**SUBDIRECCION DE CAPACITACION  
INSTITUTO MEXICANO DEL PETROLEO**



## 2.c INTERRELACION PEMEX - I.M.P.

Con la descripción de actividades, funciones, objetivos, metas y necesidades de los organismos antes citados: Petróleos Mexicanos e Instituto Mexicano del Petróleo, han elaborado todo un Manual de Procedimientos para la Capacitación en Petróleos Mexicanos.

Trabajo que es entonces, producto de las experiencias observadas durante las distintas actividades de capacitación desarrolladas en forma - coordinada por PEMEX e I.M.P.

Es un compendio de los diferentes conceptos, normas, procedimientos y sistemas relacionados con capacitación en Petróleos Mexicanos, donde los factores de capacitación son: el aprendizaje y el adiestramiento.

Dentro de su programa de Capacitación, Petróleos Mexicanos conceptúa:

Por aprendizaje, la adquisición de conocimientos, el desarrollo de las habilidades o destrezas y la adecuación de actitudes, es decir lograr un cambio conductal más o menos permanente.

Por adiestramiento, la adquisición de destreza para mejorar, por medio de un entrenamiento organizado, las habilidades prácticas en la ejecución de operaciones específicas.

GENERALIDADES DEL CONTENIDO DEL MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA LA CAPA  
CITACION EN PEMEX

Como uno de los objetivos y constante preocupación de Petróleos Mexicanos es el de coordinar las acciones generales tendientes a mejorar la productividad de la industria, se tiene formulado un Manual de Procedimientos para la Capacitación en Petróleos Mexicanos, cuyo objetivo es: ' PRESENTAR, EN FORMA PRECISA Y CLARA, LOS DIFERENTES LINEAMIENTOS DEL PROCESO DE LA CAPACITACION EN PETRO - LEOS MEXICANOS ' .

Petróleos Mexicanos, define a la Capacitación como : ' EL PROCESO-ENSEÑANZA-APRENDIZAJE, PARA MEJORAR LAS ACTITUDES Y LAS APTITUDES-DE LOS TRABAJADORES, ENCAUZADO A UN INCREMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA' .

El índice que conforma dicho Manual, es el siguiente:

- I Marco Normativo.
- II Organismos que intervienen en la Capacitación.
- III Sistema para la Capacitación en Petróleos Mexicanos.
- IV Sistema de Información.
- V Anexos.

I. MARCO NORMATIVO. Subdividido en tres aspectos que son :

Ia lineamientos legales: nos dan la visión clara y la información precisa de los artículos que intervienen en la legalidad de dicho Manual. Basándose en el Artículo 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo.

Ib bases contractuales: se refiere a la explicación de las condiciones en que se conducirán los aspectos referentes a los puestos de trabajo: ascensos, vacantes, puestos de nueva creación, ect. En base a los artículos de la Ley Federal de Trabajo; Reglamento para la Capacitación en Petróleos Mexicanos y del Contrato Colectivo.

Ic Convenios y acuerdos: se refieren a los Convenios PEMEX - - I.M.P. y Acuerdos del Contrato Colectivo de Trabajo, con Capacitación.

II ORGANISMOS QUE INTERVIENEN EN LA CAPACITACION, encontramos la intervención de:

IIa.1 Subgerencia de Integración de Personal.

IIa.2 Departamento de Capacitación de Personal Obrero.

IIa.3 Departamento de Capacitación a Personal Profesional.

IIa.4 Comisión Nacional Mixta de Capacitación.

IIa.5 Supervisor de Capacitación de Zona .

IIa.6 Encargado Administrativo de Capacitación.

IIa.7 Comisionado Sindical en Capacitación.

IIb Comités de Capacitación, que expresan dentro de sus funciones los convenios existentes entre PEMEX e I.M.P.

IIc Instituto Mexicano del Petróleo, coordinando a:

IIc.1 Subdirección de Capacitación

IIc.2 Subdirección de Desarrollo Profesional.

III SISTEMA PARA LA CAPACITACION EN PETROLEOS MEXICANOS. Pemex divide la capacitación de su personal en:

a. Capacitación del personal obrero y de oficina

b. Capacitación del personal profesional.

Pero para ambas, utiliza el "Sistema de los Cinco Pasos", actualizando los formatos que lo integran y especificando los momentos en que deben elaborarse, para utilizar los más prácticos y trascendentales, logrando una mejor funcionalidad durante su realización.

Los cinco pasos que integran el sistema son:

1o. Determinación de las necesidades de capacitación

2o. Fijación de objetivos

3o. Integración.

40. Desarrollo y Control.

50. Evaluación.

Teniendo las características de:

- . Participativo.
- . Sistemático.
- . Uniforme y
- . Analítico.

IV. SISTEMA DE INFORMACION. Con relación a la capacitación del personal obrero y de oficina, la información se presenta bajo dos aspectos fundamentales:

- . El Cuantitativo.
- . El Cualitativo.

Las fases del aspecto Cuantitativo son :

- . Preparación y elaboración de planes y programas.
- . Control de inicio, desarrollo y terminación de los cursos.
- . Elaboración de estadísticas.

Las fases del aspecto Cualitativo son :

- . Evaluación de resultados
- . Tarea de decisiones.

Los que se refieren al sistema de información para la capacitación del personal profesional, se menciona que se divide en dos etapas:

- . Planeación y Ejecución.

Planeación, en esta etapa se efectúan diferentes actividades para detectar y determinar las necesidades de capacitación, discriminar los cursos solicitados y asignar los recursos necesarios, a fin de elaborar los planes y programas de capacitación .

Ejecución, en esta segunda etapa, se realizan las actividades necesarias para implementar, realizar y controlar los cursos, así como la aplicación de los instrumentos necesarios para evaluar la

capacitación.

V. ANEXOS, esta última parte contiene el procedimiento para aplicar el sistema de capacitación en las Agencias de Ventas y la guía de aplicación de la forma de registros de datos de expositores.

### CAPITULO III

#### DATOS DEL TRABAJO REALIZADO

- 3.a Programación
- 3.b Curso
- 3.c Descripción de la muestra y vicisitudes en el desarrollo del trabajo.

### 3.a PROGRAMACION

El curso de Capacitación y Adiestramiento en el que participé, fue todo un conjunto de actividades de enseñanza-aprendizaje, que como se sabe - son procesos que tienden a desarrollar y perfeccionar hábitos, actitudes, aptitudes y conocimiento de las personas, proporcionándoles instrumentos teórico-práctico para poder desempeñar en forma más eficiente - sus actividades laborales y sociales.

La materia que estuvo a mi cargo, fué la de Relaciones Humanas, cuyos temas a tratar fueron: Personalidad, Comunicación, Integración Grupal, Relaciones Humanas, Pemex, Trabajo-Productividad.

El grupo de obreros fué en un principio de 86 capacitandos y finalmente quedaron 76, agrupándose desde un principio en 5 grupos: 1, 1A, 2, 2A. y 3 categorías y subdivisiones formadas en base a sus conocimientos técnicos sobre "Operación y Mantenimiento de Equipo y Accesorios de Reparación y Terminación de Pozos.

El programa general que se llevó a cabo fué muy amplio, su duración fue de siete meses consecutivos, iniciándose el 31 de marzo y finalizando el 27 de octubre de 1981.

Este curso pretendía servir de modelo para innovar una especie de "escuela técnica", cumpliendo por un lado con la obligación legal y por otro cubriendo las necesidades de Capacitación para el personal técnico obrero de Petróleos Mexicanos.

El calendario de clases era de lunes a sábado, con un horario de 7:00 a 15:00 hrs., con las siguientes materias:

## 1ER. RIMESTRE

MATERIA	GRUPO I	GRUPO 1A	GRUPO 2	GRUPO 2A	GRUPO 3
Operaciones Básicos I	7:00 a 8:30	8:30 a 10:00	10:00 a 11:30	12:00 a 13:30	12:00 a 13:00 *
Relaciones Humanas	8:30 a 9:30	7:30 a 8:30	12:00 a 13:00	13:30 a 14:30	10:30 a 11:30
Equipos Marinos	9:30 a 11:30	13:30 a 15:00	7:00 a 8:30	10:00 a 11:30	8:30 a 10:30
Análisis del Trabajo	11:30 a 13:00	10:00 a 11:30	13:30 a 15:00	8:30 a 10:00	7:00 a 8:30
Fluidos de Control	13:30 a 15:00	12:00 a 13:30	8:30 a 10:00	7:00 a 8:30	13:00 a 14:30

\* El instructor para este grupo 3 no era el mismo de los otros grupos, era el mismo de Equipos Marinos

## 2o. TRIMESTRE

MATERIA	GRUPO I	GRUPO 1A	GRUPO 2	GRUPO 2A	GRUPO 3
Operaciones Básicas II	8:30 a 11:30	8:30 a 11:30 *			
Seguridad Industrial	13:30 a 15:00	7:00 a 8:30	8:30 a 10:00	12:00 a 13:30	10:00 a 11:30
Relaciones Humanas	12:00 a 13:30	13:30 a 15:00	10:00 a 11:30	7:00 a 8:30	8:30 a 10:00
Equipos de Control	7:00 a 8:30	10:00 a 11:30	13:30 a 15:00	8:30 a 10:00	12:00 a 13:30
Herramientas y Aparejos	7:00 a 8:30	13:00 a 15:00			
Herramientas Especiales y Aparejos de Producción					13:30 a 15:00

\* Juntaban a los dos grupos, porque no había instructor disponible.

En lo referente a sus materias técnicas tenían tres semanas de preparación teórica y una semana más de prácticas a diferentes equipos de perforación; ésto fué de gran ayuda para los capacitandos, ya que vivencian la necesidad de entender el porqué y la importancia de mover en una u otra forma "x" herramienta.

Asistía junto con los capacitandos a las prácticas en los diferentes equipos de perforación, para conocer el ambiente laboral y poder guiar la instrucción hacia la concientización de por ejemplo el uso adecuado de todo su equipo de seguridad, lográndolo al ponerlos como observadores de sus compañeros.

También valoraban los resultados de un trabajo en equipo, así como la importancia del trabajo de cada uno de ellos, que aunque no resultaba ser indispensable, si se obtenían resultados más valiosos y productivos al estar completa la cuadrilla de trabajo.

La programación del curso ya estaba dispuest cuando se me contrató, pero la decisión de los temas a exponer fue bajo mi responsabilidad y sin ninguna base de investigación formal, sino únicamente guiándome los Objetivos oficiales fijados en el Sumario con que cuenta el Departamento de Relaciones Industriales del Instituto Mexicano del Petróleo.

Los temas que se expusieron fueron en el orden y bajo el siguiente temario:

## TEMA I ENFOQUE DE LA CONDUCTA HUMANA PARA SU COMPRENSION

- 1.1 Qué se entiende por conducta humana.
- 1.2 Propiedades de los sistemas vivientes
- 1.3 Características que conforman la Personalidad
- 1.4 Herencia: biológica y sociocultural

## TEMA II EL "YO" COMO RESULTADO DE LAS DIFERENTES CONDUCTAS

- 2.1 Autoidentificación
- 2.2 Autoevaluación
- 2.3 Ideal del Yo

## TEMA III FUNDAMENTOS DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES

- 3.1 Reconocimiento de los propósitos y derechos
- 3.2 Estructura
- 3.3 Conciencia, Interés, Integridad

## TEMA IV SOMOS CRIATURAS DE GRUPO

- 4.1 Por qué nos unimos en grupos
- 4.2 Variedad de grupos

## TEMA V DINAMICA DE GRUPO

- 5.1 Definición de dinámica de grupo
- 5.2 Interdependencia: comunicación, cohesión y conformismo
- 5.3 Relaciones Intergrupales.

**TEMA VI COMUNICACION**

- 6.1 Definición
- 6.2 Proceso de la comunicación
- 6.3 Errores en la comunicación

**TEMA VII COSTOS Y VENTAJAS DE PERTENENCIA A UN GRUPO**

- 7.1 Limitaciones en la ejecución
- 7.2 Retroalimentación
- 7.3 Reconocimiento de los logros

**TEMA VIII PEMEX COMO EMPRESA**

- 8.1 Elementos que forman una empresa
- 8.2 Historia de Petróleos Mexicanos
- 8.3 Objetivos y Políticas
- 8.4 Datos estadísticos

**TEMA IX PRODUCTIVIDAD EN PETROLEOS MEXICANOS**

- 9.1 Factores que influyen en la productividad
- 9.2 Importancia del recurso humano
- 9.3 Conductas improductivas

**TEMA X EL TRABAJO**

- 10.1 Cómo se puede definir el trabajo
- 10.2 Funciones del trabajo
- 10.3 Satisfacciones del trabajo

Al igual que la programación del curso, los Objetivos para la materia de Relaciones Humanas, también estaban determinados, lo que muestra - el compromiso contraído por el Instructor para con la Institución de Petróleos Mexicanos, Capacitandos y él mismo, con respecto al desarrollo óptimo de sus actividades de carácter profesional en donde van implícitas la ética y responsabilidad.

Los Objetivos elaborados con carácter oficial que el Instituto Mexicano del Petróleo tiene preparados, son los siguientes:

#### OBJETIVO TERMINAL

- Que el participante defina los procesos que intervienen en la conducta individual y grupal, de acuerdo a lo expuesto, analizado y explicado en clase.

#### OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Que el participante analice su propio comportamiento.
- Que el participante analice su conducta dentro del grupo.
- Que el participante identifique todos y cada uno de los elementos integrativos de la conducta, con el fin de propiciar mejores relaciones intergrupales.

#### BENEFICIOS QUE PUEDEN OBTENERSE

- Que el participante evalúe su nivel de cooperación en el grupo de trabajo.
- Lograr que los trabajadores fijen sus objetivos grupales.
- Iniciar un proceso de cambio que nos conduzca a incrementar la productividad del departamento.

### 3.b CURSO

El curso es en sí el desarrollo de cada uno de los temas del temario. El nombre que se le dió al curso que yo impartí, fue: RELACIONES HU - MANAS.

Estaba dirigido a obreros de Petróleos Mexicanos, en su área de Reparación y Terminación de Pozos, a tres categorías de las cinco que componen una brigada de trabajo. Las categorías son: Ayudante Perforación Piso-Rotaria; Ayudante Perforación (chango)-Rotaria; Operador de Mala cate Producción.

El Objetivo Terminal (Objetivo Genérico para la UCECA) fué:

"Que el participante defina los procesos que intervienen en la conducta individual y grupal, de acuerdo a lo expuesto, analizado y explicado en clase"

Para el 1er. trimestre se tenía previsto UNA HORA para la materia de Relaciones Humanas y, el horario fue el siguiente:

<u>GRUPO</u>	<u>1ER. TRIMESTRE</u>
1	8:30 a 9:30
1A	7:30 a 8:30
2	12:00 a 13:00
2A	13:30 a 14:30
3	10:30 a 11:30

Para el 2o. trimestre solicité que fuera de UNA HORA Y MEDIA, ya que el tiempo estipulado no era suficiente para concluir satisfactoriamente las exposiciones y/o ejercicios, lo que causaba transtornos entre los capacitandos porque me veía obligada a cortar su iniciativa o interés por participar en clase.

Por lo que la materia quedó fijada con el siguiente horario:

<u>GRUPO</u>	<u>2o. TRIMESTRE</u>
1.	12:00 a 13:30
1A	13:30 a 15:00
2	10:00 a 11:30
2A	7:00 a 8:30
3	8:30 a 10:00

Como no se les entregó ningún texto para esta materia y era algo que ellos solicitaban, les entregaba un resúmen muy conciso al terminar cada tema, denotando únicamente los puntos claves para que al leerlo el capacitando pudiera acordarse de lo que se trataba cada tema.

La presentación de dichos resúmenes son pobres en cuanto a información y en ocasiones el uso de lenguaje coloquial, pero era necesario formularlos de esa manera, para no atosigarlos con demasiados datos, además de que fueran de fácil lectura para ellos.

La bibliografía y dinámicas o ejercicios que se mencionan al pié de cada tema, son guía para encontrar fácilmente la fuente y tuvieran la certeza de que aparece en un libro lo escrito en esas hojas.

## TEMA I ENFOQUE DE LA CONDUCTA HUMANA PARA SU COMPRENSION

### 1.1 Qué se entiende por conducta humana:

Como un sistema de energía en donde se encuentran ensamblados diversas "partes" o "elementos" que van juntas por alguna forma de interacción.

### 1.2 Propiedades de los sistemas vivientes:

- a) Propiedades estructurales: serie de partes o subsistemas que son interdependientes y cuya acción combinada permite al sistema funcionar como una unidad integrada.
- b) Propiedades integrativas: serie de procesos de materia y energía así como procesos de la información o lo que es lo mismo la asimilación de alimentos por un lado y asimilación de experiencias por el otro.
- c) Propiedades de campo: la interacción tanto del medio físico como el sociocultural.

### 1.3 Características que conforman la Personalidad:

Personalidad es el conjunto de rasgos que hacen a cada ser humano diferente de todos los demás

R	
A	Físicos (características fisiológicas)
S	Psíquicos (procesos mentales)
G	
O	Culturales (medio ambiente)
S	

### 1.4 Herencia: biológica y sociocultural:

Quando el óvulo femenino es fertilizado por el espermatozoide mascu-

lino, el nuevo ser humano recibe una herencia genética que le proporciona las potencialidades básica para su desarrollo y conducta. La herencia sociocultural es la transmisión de legados culturales, tradiciones, costumbres, experiencia, lenguaje, etc.

**Bibliografía:** Psicología contemporánea y conducta eficaz.

**Material didáctico:** cartulinas y colores

## TEMA II EL "YO" COMO RESULTADO DE LAS DIFERENTES CONDUCTAS.

El concepto del "yo" del individuo es el retrato de sí mismo, es el cómo se ve diferente en comparación a otras personas y otras cosas.

### 2.1 Autoidentificación.

La percepción de quienes somos. Identificarnos con nuestro cuerpo y con lo que nos rodea.

### 2.2 Autoevaluación

Nuestros sentimientos de valía y adecuación. Reconocer nuestras habilidades. Conocer que cosas sabemos hacer.

### 2.3 Ideal del Yo

La imagen de la persona que podríamos y deberíamos ser. Cuanto empeño ponemos en el logro de nuestras metas.

El "YO" no puede ser observado directamente, sino que es inferido de las diferentes conductas que pueden observarse.

Bibliografía: Psicología contemporánea y conducta eficaz

Material didáctico: Contestación de un cuestionario de tres preguntas  
propiedad del Instituto Mexicano del Petróleo.

### TEMA III FUNDAMENTOS DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES.

#### 3.1 Reconocimiento de los propósitos y derechos:

Es acentuar la importancia del reconocimiento de los propósitos - mutuos, derechos y responsabilidades mutuos, al establecer las relaciones interpersonales satisfactorias.

#### 3.2 Estructura y comunicación adecuadas:

Es de importancia implantar los límites permisibles en cualquier tipo de relación; así como la importancia de la comunicación puesto que es el medio para transmitir la información sin la cual tales relaciones no podrían existir.

#### 3.3 Conciencia; Interés; Integridad:

La toma de conciencia se realiza de muchas maneras y en esta ocasión será el tratar de concientizar el cómo nos ven los demás y - el no ver a la otra persona como quisiéramos que fuera sino verla como realmente es.

El interés se puede considerar como la preocupación y el compromiso para el bienestar de la otra persona. Reconocer las buenas - cualidades que merecen aprecio, pero que muy frecuentemente se - consideran cosa común.

La integridad, se refiere a ser honesto con uno mismo y con los demás, algo muy difícil pero tratar de hacerlo, recordando que al ser veráz y el tomar una posición implican confianza en la disponibilidad de la persona para enfocar una solución constructiva y mutuamente satisfactoria.

BIBLIOGRAFIA: Psicología Contemporánea y Conducta Eficáz  
Material Didáctico: Cuestionario de Relaciones Interpersonal,  
Propiedad del I.M.P.  
Dinámica de "rompe-hielos: autógrafos"

#### TEMA IV SOMOS CRIATURAS DE GRUPO

##### 4.1 Por qué nos unimos en grupos:

Puede ser por atracción por los miembros del grupo: atracción por las actividades del grupo y por las metas del mismo; el deseo de la pertenencia al grupo "per se".

##### 4.2 Variedad de grupos:

- 1) Somos miembros involuntarios de algunos grupos (Pertene - cer al sexo masculino)
- 2) Debemos por necesidad pertenecer a algunos tipos de grupos (Sección 22)
- 3) Pertenecer a grupos de libre elección (Grupos religiosos)
- 4) Pertenecemos a grupos por características predominantes (Es - tar casado).
- 5) Pertenecemos a grupos pasajeros (Cuando se es de un equipo y luego de otro).

Bibliografía :Psicología Contemporánea y Conducta Eficáz

Material Didáctico: Ejercicio 4 del Capítulo 3 de "Grupos: Teoría y Experiencia". Ejercicio 2 del Capítulo 2 de "Gru - pos: Teoría y Experiencia".

## TEMA V DINAMICA DE GRUPO

### 5.1 Definición de dinámica de grupo.

Considerando dinámica como movimiento, la dinámica de grupo significa en forma general, los procesos que ocurren dentro de los grupos y sus consecuencias.

### 5.2 Interdependencia: comunicación, cohesión y conformismo

Son tres tipos de relaciones que se dan en forma cíclica, sin que puedan reparar y mucho menos establecer cuál de los tres se da primero.

Las fuerzas que acercan al individuo a un grupo (cohesión) son en base a sus necesidades, creando una confianza en él con respecto a las probabilidades propias del grupo (conformismo), propiciándose el establecimiento de vínculos y desarrollando actitudes semejantes (comunicación) por parte del individuo y los integrantes del grupo.

### 5.3 Relaciones Intergrupales.

Es la conexión, vínculo, enlace, que existe entre dos o más grupos.

Inter-personales = entre personas  
 Inter-grupales = entre grupos  
 Vínculo = unión.

Bibliografía: Principios y Métodos de Psicología Social

Material Didáctico: Ejercicio 3 del Capítulo 1 de "Grupos: Teoría y Experiencia".

## TEMA VI COMUNICACION

### 6.1 Definición

Proceso mediante el cual un emisor y un receptor intercambian mensajes, que contienen un significado.

### 6.2 Proceso de la comunicación.

Se enuncian los elementos de Emisor, Mensaje, Receptor y Respuesta o Retroalimentación, explicando los significados de cada uno.

### 6.3 Errores de la comunicación.

Son la variedad de factores que causan problemas en la comunicación: diferencias en antecedentes y experiencias; atención selectiva; motivación; sentimientos y emociones; insensibilidad.

### 6.4 Barreras de la comunicación.

Otro enfoque de las diferentes causas que provocan problemas en la comunicación y pueden ocasionar dificultades en las relaciones interpersonales, me refiero a las barreras: Físicas (medio ambiente: pared), Fisiológicas (nuestro organismo: un dolor de cabeza), Semánticas (lenguaje empleado: significado de las palabras), Psicológicas (procesos mentales: enojos).

Bibliografía: Psicología Contemporánea y Conducta Eficáz

Material Didáctico: Ejercicio 3 del Capítulo 1 de "Grupos: Teoría y Experiencia".

## TEMA VII COSTOS VENTAJAS DE PERTENENCIA A UN GRUPO

### 7.1 Limitaciones en la ejecución.

Es el precio que pagamos al limitar nuestra conducta para poder ser aceptados. Actuamos según nos convenga.

### 7.2 Retroalimentación.

La información que nos da los integrantes del grupo acerca de nuestro comportamiento en él, para que en caso de ser necesario buscar esfuerzos más eficaces para el logro de la tarea - en grupo.

### 7.3 Reconocimiento de los logros.

Es la evaluación que hacemos del desarrollo del propio grupo, creando nuestro propio formulario para no limitar la capacidad creadora y originalidad del mismo grupo.

Bibliografía: Conducción y Acción Dinámica del Grupo.

Material Didáctico: Cuestionario de Análisis, propiedad del Instituto Mexicano del Petróleo.

## TEMA VIII PETROLEOS MEXICANOS COMO EMPRESA

### 8.1 Elementos que forman una empresa.

Toda empresa está principalmente formada por tres elementos:

- . Bienes materiales (instalaciones, materias primas y dinero)
- . Hombres (elemento activo de la empresa: Obreros, Supervisores, Técnicos, Funcionarios y Directores).
- . Sistemas (de producción y de organización y administración).

### 8.2 Historia de Petróleos Mexicanos

- . Como estaba constituido primero la explotación del crudo.
- . Como fue la expropiación petrolera
- . Cuando fue decretada dicha expropiación.
- . Quienes han sido los Directores.

### 8.3 Objetivos y Políticas

- . La presentación de su Objetivo Institucional dando una visión de sus Refinerías; Complejos Petroquímicos y en sí de toda la obra de Petróleos Mexicanos.

### 8.4 Datos estadísticos

- . Información en cuanto a producción de su Depto. de Reparación y Terminación de Pozos.

Bibliografía: Administración de Empresas y Manuales del Instituto Mexicano del Petróleo.

Material didáctico: Una película propiedad del Instituto Mexicano del Petróleo.

## TEMA IX PRODUCTIVIDAD EN PETROLEOS MEXICANOS

### 9.1 Factores que influyen en la productividad

Partiendo de la definición de Haiman "un grupo productivo es uno que, dentro del marco de los valores democráticos, realiza un adelanto hacia sus metas con un máximo de eficacia y un mínimo de tiempo y esfuerzos perdidos" (Pág. 143 - Conducción y Acción Dinámica del Grupo) y auxiliándome de un informe del Instituto Mexicano del Petróleo sobre un Seminario de Productividad, se mencionan tres puntos que afectan a la productividad:

- Ausentismo
- El no aprovechamiento de recursos
- La falta de capacitación.

### 9.2 Importancia del recurso humano

Se plantean los factores básicos con que cuenta Petróleos Mexicanos, haciendo hincapié en la importancia de un trabajo en equipo representando beneficios para la empresa y para nosotros como "arquitectos" de ese trabajo.

### 9.3 Conductas improductivas

En base al factor ausentismo, se analizan las conductas que lo provocan: alcoholismo; enfermedades; descontento entre los integrantes de la cuadrilla.

Bibliografía: Manual del Instituto Mexicano del Petróleo

Material didáctico: Material fotostática para los participantes.

## TEMA X EL TRABAJO

### 10.1 Cómo se puede definir el trabajo.

Se evitó una definición formal, pero el enfoque fué que el trabajo se considera una fuente de satisfacciones de logro y reconocimiento.

### 10.2 Funciones del trabajo.

No solo cumple como un satisfactor económico, sino que se da una identificación personal; proporciona autoestima en la persona al sentirse útil y cumple con una de las tantas funciones sociales.

### 10.3 Satisfacciones del trabajo.

El trabajo qué logros proporciona. El trabajo no como acción, sino como dificultad para lograr algo. Dónde puede quedar la responsabilidad en el trabajo.

Bibliografía: Psicología Contemporánea y Conducta Eficáz.

Material didáctico: Cuestionario de Análisis del trabajador

Película, propiedad del Instituto Mexicano del  
Petróleo.

### 3.c DESCRIPCION DE LA MUESTRA Y VICISITUDES EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO.

#### GENERALIDADES DE LA MUESTRA

- Los grupos fueron seleccionados en base a sus conocimientos técnicos, quedando identificados como Grupos 1, 1A, 2, 2A y 3.  
  
Esta selección también señalaba las tres categorías que existen dentro del recurso humano obrero de cada brigada de trabajo dentro del Depto. de Reparación y Terminación de Pozos. Entonces los grupos 1, 1A categoría Ayudante de Perforación Piso Rotaria, los grupos 2, 2A la categoría Ayudante Perforación Chango Rotaria y el grupo 3, la categoría de Operador de Malacate Producción. (Malacatero).
- El horario oficial para todos los grupos era de 7:00 a 15:00 hrs. y de lunes a sábado. Los sábados se destinaron a eventos deportivos organizados por los capacitandos; eventos en los que convivían las familias de la mayoría de los capacitandos.
- Cada grupo tenía Jefe y Subjefe, cuya tarea era asistir a juntas administrativas, en donde se exponían las necesidades que iban surgiendo, tanto del mismo curso como de los trabajadores y a su vez, los representantes comunicaban a su grupo lo expuesto en esas juntas.
- Quedo establecido administrativamente que al finalizar el tercer trimestre y por decisión del Grupo de Instructores y en base a los resultados de los exámenes parciales aplicados a los capacitandos, se daría de baja a aquellos que salieran reprobados.

- Los salones en donde se impartían las clases, se encontraban en 3 lugares. Un salón (grupo 1a.) estaba dentro de la factoría de Petróleos Mexicanos, esto es dentro de los mismos talleres de trabajo. Otro más (grupo 3) era la estancia acondicionada de una casa propiedad de Petróleos, dentro de la Colonia Pemex y, por último, también dentro de la Colonia Pemex pero en una colina, se encontraba un pequeño módulo propiedad del Instituto Mexicano del Petróleo, en donde estaban los 3 grupos restantes: 2, 2a y 1.
  
- Otra generalidad de los grupos fué el alto grado de alcoholismo, por lo que considero necesario explicar que cuando hago uso de la denominación alcohólico consuetudinario, me refiero a aquellas personas que a diario o cada tercer día ingieren bebidas alcohólicas, presentándose bajo los efectos del mismo, aliento alcohólico o con los efectos de alcoholización del día anterior y no alcohólicos aquellos quienes caen dentro de la clasificación alcohólico social.

### ESPECIFICACIONES DE LA MUESTRA

#### GRUPO I

Este grupo estaba compuesto de 15 trabajadores en el 1er. trimestre.

El nivel académico era de 7 personas con estudios primarios, 6 de secundaria y 2 de preparatoria; los tres niveles incompletos.

La edad se encontraba dentro del parámetro 31-40 años.

El salón estaba bastante iluminado, aire acondicionado, pizarrón grande, pupitres suficientes, espacio grande.

Con este grupo se trabajó bien, el interés general entre los capacitandos era aprender.

El líder natural de este grupo era una persona responsable, con familia completa y económicamente estable.

De este grupo se eliminaron 3 personas, los más jóvenes: 19, 20 y 22 años de edad. Las causas fueron razones personales y falta de interés. Del resto del grupo se encontraba un alcohólico consuetudinario y un drogadicto; el primero tuvo 2 hospitalizaciones y una detención de 48 horas por golpes a un menor. El segundo no presentaba problemas.

El inicio del 2o. trimestre fué con 12 participantes. No hubo reprobados de sus materias técnicas. Un participante volvió a la escuela iniciando una carrera técnica y otro más se inscribió en la secundaria - abierta y por último, el alcohólico consuetudinario solicitó ayuda médica.

## GRUPO 1A

Grupo compuesto de 19 trabajadores en el 1er. trimestre.

El nivel académico era de 11 personas con estudios primarios, 5 de secundaria y 1 de preparatoria y 2 con inicios de profesional; todos los niveles incompletos.

La edad promedio estaba dentro del parámetro de los 21-30 años.

Este salón era bastante grande, iluminado con luz artificial, aire acondicionado, pizarrón grande, pupitres suficientes, situado dentro de la factoría.

Con el corte del 1er. trimestre, quedaron al final 15 personas.

Existía un ambiente infantil que consistía en aventar gises a los instructores, cuando éstos volteaban hacía el pizarrón; era el salón más sucio y se mantenían comiendo durante las clases.

Otro detalle de este comportamiento poco responsable fué, cuando destituyeron al Jefe de grupo aludiendo que en vez de protegerlos los reportaba por sus faltas de asistencia; llevaban grabadora y entre clase y clase se ponían a escuchar sus cintas de música.

Después del corte de gente, la conducta general era de cinismo y de poco respeto para con los instructores, sobre todo con aquellos que no tenían ninguna relación en el campo de trabajo.

Otra característica de este grupo fué que existían 5 personas con síntomas de hipocondría y contestaban en forma agresiva si se les negaba el pase médico.

Un grupo bastante difícil, no cooperador, se encontraban vicios profundos como: rencillas familiares, envidias, frustraciones, cinismo, falta de interés, venganzas, burlas, desviaciones y fijaciones sexuales, alcohólicos consuetudinarios y alcohólicos sociales.

El aprovechamiento general, de este grupo fué casi nulo en todas sus materias.

## GRUPO 2

Integrado por 17 personas durante el 1er. trimestre

El nivel académico era de 4 personas con estudios primarios, 9 con secundaria, 1 con preparatoria, 1 con inicios de profesional y por último 2 capacitandos sin ninguna preparación.

La edad promedio se encontraba dentro del parámetro de 21-30 años.

El salón donde estaba este grupo, formaba parte del módulo, sólo que éste era el más pequeño y no era precisamente un salón, sino un auditorio, así es que las bancas estaban fijas y escalonadas, lo que hacía imposible trabajar con ellos de una forma más productiva.

Con el corte del primer trimestre, quedaron 16 capacitandos.

De este grupo su principal característica era la competencia y rivalidad, no importaba la forma, lo principal era ganar y estar en la punta, pero nunca lo lograban, pues era una especie de reto, necesidad de reconocimiento y trataban de ser los preferidos de todos los instructores, un grupo netamente político; invitaciones a comer, regalitos, palmadas en la espalda, etc.

Los integrantes de este grupo eran alcohólicos consuetudinarios y uno más drogadicto.

Con este grupo hubo un participante que se negó a cooperar rotundamente y durante todo el curso se mostró inconforme diciendo que a él no se le iba a "estudiar"; casi al finalizar el curso me dió las gracias y me pidió disculpas por su comportamiento, que había estado equivocado, pero que consideraba que se rebajaría se me aceptaba.

## GRUPO 2A

Formado por 17 participantes en un principio y sólo uno salió antes - del corte, se puede decir que fueron constantes los 16 participantes.

El nivel académico estaba formado de 7 personas con preparatoria, 2 - con secundaria y 7 con estudios primarios.

La edad promedio, se encontraba dentro del parámetro de 21-30 años.

Su salón, situado en el módulo, era bastante amplio, aire acondicionado, pizarrón, mesas y sillas para cada uno, muy bien iluminado.

Fué un grupo unido y el único que accedió a sentarse en semi-círculo, cooperador para todo y fué también el grupo líder. Con 3 ó 4 alcohólicos consuetudinarios, pero que por la misma unión que existía entre los integrantes, dicha situación se disipaba.

Un grupo exigente en cuanto a sus instructores. Considerado como el grupo rebelde, pero en realidad era el más despierto y el grupo que tenía ganas de aprender.

## GRUPO 3

Formado por 17 participantes pero a mitad del 1er. trimestre desistieron 2 personas, por lo que el grupo quedó formado por 15 personas.

El nivel académico era de 8 personas con estudios primarios, 5 con secundaria y 2 con preparatoria.

La edad promedio era dentro del parámetro de 41 a 50 años.

Este grupo fué también unido y cooperativo, pero prevalecía la necesidad de ser el primero debido a que se trataba del grupo de "jefes" de los demás grupos, es decir, era el grupo de los Malacateros.

También había 2 ó 3 alcohólicos, se notaba algo de desviaciones sexuales y hubo una serie de sucesos entre los participantes como: 2 separaciones; muerte de un compañero, muerte de la esposa de uno de ellos.

Era un grupo formado por personas que ya tenían bastantes años de trabajar dentro de la Empresa y algunos hasta próximos a jubilarse.

Se aparentaba seriedad y sin embargo, existían conductas infantiles - como el mancharse la ropa de lápiz labial o se quitaban las sillas al sentarse, o salían enojados azotando la puerta.

Se deseaba proyectar madurez y seguridad que fácilmente se derrumbaba cuando algunos de los integrantes presionaban un poco en forma de críticas o burlas.

Con la anterior descripción de la muestra continúan ahora la serie de vicisitudes que experimenté durante el desarrollo de actividades que como Instructor desempeñé.

Dentro de lo positivo fue la oportunidad de poner a prueba mis habilidades como Psicóloga en el papel de Instructor y aunque en un principio no entendía lo que sucedía entre los capacitandos y yo, logré percatarme de la infinidad de mensajes no verbales de que era objeto.

Al saber los capacitandos que era Psicóloga, comenzaron a tornarse reacios para conmigo; "Transferencia de los sentimientos: fenómeno por el cual un estado afectivo es trasladado del objeto que lo ha provocado primitivamente a un objeto distinto" (p.p. 108; La Teoría de la Transferencia; Lagache); unos presentaban reacciones persecutorias y otros trataban de sustituirme con figuras significativas para ellos, para otros mi presencia y participación les era normal.

Lo relacionado con el contenido de los temas no hay aspectos relevantes que mencionar, sino que el meollo estriba en el número de factores que conforman toda una actividad mental para constituir una función. Es decir, observar para analizar las proyecciones y comprender el desplazamiento resultante.

Una tarea difícil que contraje, pero no había más alternativa debido al giro que dió el tipo de instrucción solicitada por parte del coordinador de Petróleos Mexicanos en lo que se refiere a la materia de Relaciones Humanas.

Entre las muchas situaciones a enfrentar que sobresalieron, fué cuando un Instructor reportó a un grupo por encontrar dibujos obscenos en el pizarrón. Los responsables directos resultaron ser dos jóvenes de 19 o 20 años, quienes lo confesaron libremente; la respuesta que obtuve al entrevistarlos fué de que era un gusto dibujar ese tipo de figuras, pero que respetarían el salón de clases y se abstendrían de se -

guir haciéndolo.

Otro caso fué con un participante insistente en platicar conmigo al finalizar la clase, pero lo único que me decía era: "mejor mañana le - digo maestra, ya tiene prisa"; hasta que comenzaron las insinuaciones más directas con regalos y solicitud de "consejos" para conquistarse a una vecina; pero todo no paró ahí, sino, que un día no se sirvió de insinuaciones y lo encontré con el pantalón desabrochado y en primera fila. Aquí opté por alejarme de los detalles abrumadores de situaciones problemáticas, conduciéndome indiferente hacia lo sucedido porque no podía corregir ese síntoma del capacitando, debido a la falta de - tiempo y que es él quien solicite la ayuda.

En otro grupo encontré un ambiente reprobatorio hacia mi persona. Fué constante su ingerencia en aspectos personales, lo que provocaba en - mi una reacción de repudio. Además su actitud acusadora se vió reflejada en tres ocasiones al quererme reportar al Sindicato: una vez por que les pedí que dejaran limpio un salón en donde ellos trabajaron y el cual encontraron limpio; la segunda ocasión fué porque saqué del salón al Jefe del Grupo por no trabajar; la tercera porque cerré la puerta con seguro y no dejé que entraran los que no habían estado a tiempo, incluyendo el tiempo de gracia.

Una situación de vital importancia durante mi trabajo, fué cuando después de tres semanas de aprendizaje teórico por parte de los capacitandos, se llegó la semana de prácticas y la cual quise aprovechar - para conocer el medio ambiente laboral y formular un Análisis de Puestos, cumpliendo con un requisito básico dentro de lo que encierra todo un proyecto de Capacitación.

Fuí a tres pozos petroleros y en uno de ellos subí hasta el "changue-ro" para vivenciar la sensación de la que muchos me comentaban, ésto entre los capacitandos fué de admiración, pero el coordinador de Pe - tróleos Mexicanos no lo consideró adecuado y por lo tanto al siguiente día segundo de prácticas, se salía nuevamente al campo y cuando me

encontraba ya en el camión, mi jefe me bajó.

Actitudes que no entendía en un principio, pero después al hablar con mi jefe de lo ocurrido me percaté de que dichas actitudes eran por estar en contra de la mujer al considerar ese lugar solo para hombres.

Este acontecimiento provocó que los capacitandos cambiaran la imagen de lo que yo representaba para ellos. La figura como Instructor se - vió afectada: podían "desobedecerme" y "gritarme".

También afectó la labor que había edificado durante las tres semanas anteriores: la representatividad de cierta autoridad quedó anulada.

**CAPITULO IV**

**MATERIAL Y PROCEDIMIENTOS**

## MATERIAL Y PROCEDIMIENTOS

En base al Objetivo Terminal que se enunció como el oficial a alcanzar: "Que el participante defina los procesos que intervienen en la conducta individual y grupal, de acuerdo a lo expuesto, analizado y explicado en clase"; la exposición inicial de las sesiones de este curso fueron de tipo conferencista, el clásico maestro que se para frente al grupo a exponer su clase, pero cuando me entrevistó un coordinador del curso, me insistió en que no se pretendía que la materia de Relaciones Humanas fuera como todas las demás y que tampoco fuera un curso de Análisis Transaccional, por lo que fué necesario dar un viraje completo a la idea con que me había presentado a los grupos, estableciendo un nuevo objetivo basado en la idea de que un grupo es una relación significativa entre dos o más personas y por lo tanto la actividad de cada persona representa eslabones de la acción total del grupo.

Con el cambio urgente en cuanto a la forma de impartir el curso, retomé algunas formas de trabajo que utiliza la Técnica de Grupo Operativo; creciendo la responsabilidad a mi cargo y tratando de no correr el riesgo de no poder evitar el alejamiento de los detalles abrumadores de situaciones muy significativas para los participantes, es decir, no tratar de resolver problemas específicamente laborales, sino tratar de aprender las habilidades necesarias para lograr unas relaciones interpersonales adecuadas, por medio del conocimiento de que no hay formas mágicas para cambiar las maneras de relacionarse, sino que se requiere de un esfuerzo consciente y sistemático del interesado.

Dí inicio al curso encomendado, con las correspondientes presentaciones solicitándoles que trataran de hacer referencia a intereses y experiencias personales.

Conforme se fueron terminando, se procedió a establecer las "reglas del juego" para plantear metas, estableciendo a lo que se comprometerían para lograrlas. Las reglas se decretaron en cuanto a la forma de conductas en el salón de clases, fueron las siguientes:

- Planteamiento del "tu" o del "usted", primordial, porque no se puede adivinar la importancia y representatividad que tiene para cada participante esa forma de dirigirse a alguien o de que se dirijan a él.
- Castigos, lo sugirieron porque era necesario quitar ese olor - - transpirante (un solo grupo lo propuso); también porque escupían dentro del salón; evitar las entradas y salidas continuas con el pretexto de ir al baño; omitir las intervenciones continuas fuera del tema.
- Permiso para fumar o no fumar, esto era porque había quienes fumaban media cajetilla durante las 8 horas de clases y había otros que no tocaban un cigarro dentro del salón.
- La designación del Jefe y Subjefe de grupo, con el fin de que se sintieran más libres y responsables de sus decisiones. Como de - demostración de que se les trataría como adultos a quienes se les da plena autonomía.

Dentro del procedimiento a seguir para el desarrollo del curso, en forma general se hacía un análisis en cuanto a avances de su integración grupal, aspectos como la madurez y capacidad del grupo para funcionar en forma eficiente y productiva.

En el material que utilicé no existieron instrumentos de exploración psicológica formal (tests formales); la papelería y otros útiles eran proporcionados por el Instituto Mexicano del Petróleo.

Llevé un registro en cuanto a las dinámicas aplicadas a cada grupo, - acompañado de una pequeña observación en cuanto al funcionalismo, aprovechamiento y grado de dificultad para desarrollar dichas dinámicas.

El material fílmico estaba compuesto de películas alusivas a los temas expuestos, solo que y a pesar de la gran utilidad de que resultan ser, en esta ocasión no tuvieron el mismo efecto porque en ocasiones fue im posible tenerlas en el día señalado o simplemente hacia falta la co - rriente eléctrica.

**CAPITULO V**

**RESULTADOS OBTENIDOS**

- 5.a Evaluación desde ellos**
- 5.b Evaluación desde mí**

### 5.a EVALUACION DESDE ELLOS

La evaluación de los resultados de este curso de Relaciones Humanas no serán como en matemáticas que los cálculos pueden hacerse sin que sea necesaria la presencia de los objetos acerca de los cuales hay que calcular, esto es, que los resultados en los aspectos subjetivos de las ciencias humanísticas no pueden verse ni tocarse; la ansiedad no tiene forma, ni color, sonido, ni olor; de aquí la necesidad de usar la interpretación como paralelo a la experiencia evaluativa del aspecto humanístico; en contraste a la experiencia evaluativa sensorial del médico (Atención e Interpretación; Bion Wilfredo R.; Paidós; 1974).

La evaluación fué de manera interpretativa de las contestaciones que hicieron los capacitandos - por escrito - a la formulación de preguntas con respuestas abiertas, una dirigida al Instructor y dos más concernientes al curso y a los diversos temas tratados en clase.

La pregunta con que pretendí me evaluaran fue: "COMO ES QUE LOS COMPAÑERON NOS PERCIBEN". La formulé de esa manera para evitar que me idealizaran; esto es, que me incluí como una integrante más del grupo y no quedara marginada o limitada su expresión con respecto a su opinión acerca del Instructor.

Sus opiniones en forma escrita, repito, estuvieron alrededor de dos aspectos: Instructor y Compañera: "una buena maestra que busca que todos aprendan y otros comentarios como: "de ser una buena persona", "ser demasiado noble y luego no puede controlar".

Las preguntas relacionadas al curso y temas de la materia fueron: "QUE ES LO QUE PIENSAS DE UN CURSO DE RELACIONES HUMANAS?" y "¿SI DE LOS TEMAS QUE SE HABLARON EN ESTE CURSO ALGUNO TE AGRADO, CUAL FUE Y POR QUE".

Sus respuestas de diferente tipo, no muestran en general algún aprove-

chamiento teórico, sino más bien se capta una asimilación personal - interna, quiero dar a entender que, se dió la comprensión de las rela ciones significativas entre las partes que conducen a una retención y transferencia y no se dió una simple memorización de la información - proporcionada.

### 5.b EVALUACION DESDE MI

Cada grupo era diferente, con necesidades tan distintas que al tratar de atender a todos ellos fué algo verdaderamente difícil y cortando - por lo sano, me aparté de algunos, sobre todo de los más necios, personas que insistían en aislarse.

Cuando finalizaban las dinámicas, existió el fenómeno constante de - que el psicólogo dijera la última palabra para sentirse acertados o - no en cuanto a sus contestaciones. Este fenómeno se vió bastante cla - ro con una dinámica llamada "Islas" durando una semana la discusión, dando término cuando se me ocurrió dar mi opinión; aunque fué provecho - so todo lo que se dejó ver: prejuicios, idiosincracias, juicios basa - dos en la experiencia personal, etc., aspectos sumamente moralista, - visión que me permitía conocer mejor al grupo.

En general encontré al principio cierto descontento al sentirse inte - rrogados por el "psicólogo", había rechazo en cuanto a hacer "confe - siones" por miedo a exponer las experiencias personales en público, - debido a las críticas o burlas de que eran objeto constantemente.

Con la finalidad de calificar el desempeño de los grupos, me auxilié de los registros de dinámicas para evaluar tanto la conducta, como - el desarrollo de cada grupo, no era posible hacerlo con cada uno de los 86 participantes.

Para la clasificación de un grupo en cuanto a su crecimiento y desa - rrollo como tal, existen las categorizaciones clásicas de autocríti - co, Laissez-Faire y Democrático (El Grupo Operativo; 1978); pero lo que yo encontré no fueron estructuras tan delimitadas, sino una espe - cie de evolución o crecimiento - lento - para el cambio en su forma de relacionarse.

El Grupo 1A se caracterizó como un conjunto de personas en el inicio de agrupamiento (Grupo aglutinado; C. Cohen), pero nunca se pasó a otra etapa y tampoco se puede considerar el clásico grupo autocrático, donde el liderazgo es dominante. En este grupo no existía amistad, lealtad, respeto. Un grupo de baja productividad, no les interesaba esforzarse por crecer.

En los tiempos libres no se les veía unidos. No se pudo establecer ninguna meta; nadie se responsabilizaba por nada. El primer Jefe de grupo lo "derrocaron" porque los reportaba al faltar y al segundo que nombraron lo que hizo fué aprovechar su nombramiento para asegurar su "futuro" laboral, pero en lo referente a su grupo: nada. En este grupo fué donde encontré más cinismo; desviaciones; ni una gota de salud mental; y por último la agresividad que transferían era representativa de sus desviaciones y fijaciones sexuales hacía mi persona.

El grupo 2 fué evolucionando poco a poco, pero sí hubo resultados, al principio existía un ambiente en donde "las interacciones entre los miembros se tornaban egoístas, agresivos, cada uno vivía para sí; se generalizan las intrigas, los secretos y cada miembro teme ser superado por lo demás" (El Grupo Operativo; C. Cohen; Textos Extemporáneos).

Era un grupo con necesidad de reconocimiento constante. Durante el desarrollo de su crecimiento como grupo, se vió el interés grupal por esforzarse para ganar el primer lugar en un campeonato organizado por los cinco grupos, demostraban su interés por mejorar en entrenando y adquiriendo el equipo. Otra responsabilidad que afrontaron fué el recuperar la buena fama del grupo por su aprovechamiento, "bajó su status" y también buscaron soluciones. Se veía integración y aunque sus metas no iban dirigidas hacia la superación

El Grupo 1A se caracterizó como un conjunto de personas en el inicio de agrupamiento (Grupo aglutinado; C. Cohen), pero nunca se pasó a otra etapa y tampoco se puede considerar el clásico grupo autocrático, donde el liderazgo es dominante. En este grupo no existía amistad, lealtad, respeto. Un grupo de baja productividad, no les interesaba esforzarse por crecer.

En los tiempos libres no se les veía unidos. No se pudo establecer ninguna meta; nadie se responsabilizaba por nada. El primer Jefe de grupo lo "derrocaron" porque los reportaba al faltar y al segundo que nombraron lo que hizo fué aprovechar su nombramiento para asegurar su "futuro" laboral, pero en lo referente a su grupo: nada. En este grupo fué donde encontré más cinismo; desviaciones; ni una gota de salud mental; y por último la agresividad que transferían era representativa de sus desviaciones y fijaciones sexuales hacía mi persona.

El grupo 2 fué evolucionando poco a poco, pero sí hubo resultados, al principio existía un ambiente en donde "las interacciones entre los miembros se tornaban egoístas, agresivos, cada uno vivía para sí; se generalizan las intrigas, los secretos y cada miembro teme ser superado por lo demás" (El Grupo Operativo; C. Cohen; Textos Extemporáneos).

Era un grupo con necesidad de reconocimiento constante. Durante el desarrollo de su crecimiento como grupo, se vió el interés grupal por esforzarse para ganar el primer lugar en un campeonato organizado por los cinco grupos, demostraban su interés por mejorar entrenando y adquiriendo el equipo. Otra responsabilidad que afrontaron fué el recuperar la buena fama del grupo por su aprovechamiento, "bajó su status" y también buscaron soluciones. Se veía integración y aunque sus metas no iban dirigidas hacia la superación

personal, sí reconocieron y demostraron que uniendo sus esfuerzos lograrían algo productivo.

El Grupo 1, demostró la necesidad imperiosa de un guía, pero que no perteneciera al grupo, sino una persona "foránea" del mismo, pero participe del programa.

Los miembros de este grupo se identificaron rápidamente, reconocieron sus logros y supieron conservar la unión. Considero que fué el mejor de los cinco grupos. Se trabajó en un ambiente de cordialidad y cooperación. Un grupo muy productivo. Aspiraban a mejorar su posición dentro de la comunidad (me refiero por comunidad, a los otros cuatro grupos restantes).

A pesar de que era un grupo unido y productivo, los demás grupos no lo reconocían, no recibían demostraciones de distinción.

La deformación en cuanto a la pertenencia al grupo fué que no se sentían seguros fuera de su grupo.

El Grupo 2A, fué un grupo despierto, activo, exigente, siempre con ganas de aprender. No trataban de ser los primeros en terminar uno u otro manual, sino que mostraban interés por entender y conservar la información. Sus tiempos libres, los usaban para reunirse a estudiar, en ocasiones y en otras se juntaban para divertirse. Fué el único grupo en preocuparse por mantener limpio su salón; lavaban el piso, paredes, pupitres y cortinas. Un grupo con mucha creatividad en donde las funciones de liderazgo era distribuido, quiero decir, que según fuera el asunto a tratar, hacían caso a la persona que sabían podía dirigirles a buen término; siempre fueron miembros del grupo, los líderes nunca lo buscaron fuera de él.

La amistad dentro de este grupo existía. Tuvieron su lema que fué "uno

para todos y todos para uno". Sus metas se orientaban al desarrollo humano de los propios miembros.

No supe como interpretar lo siguiente, pero dentro del grupo había - fuertes disputas y rencores familiares, sentimientos tan arraigados que se oponían a trabajar en pareja, cuando coincidían personas con rencillas, pero cuando sucedía algún pleito entre los grupos, peleaban y defendían abiertamente la integridad de su grupo.

Las relaciones de tiempo libre se incrementaban e incluían a los familiares y amigos de los miembros.

Considero que su deformación como grupo fué por la estructura de la sociedad en la cual viven.

En el Grupo 3, se respiraba cierto aire de cordialidad, pero encu - biertamente había serias frustraciones. Un grupo más que cooperador fué complaciente. En éste se encontraban los participantes de más - edad y por lo tanto con más antigüedad dentro de la Institución Pe - tróleos Mexicanos, aspecto que lo tomaban como "una espada desenvai - nada" ante la cual todos tenían que admirar y respetar. En lo perso - nal me exigían "fidelidad" porque me tenían como amistad selecta.

Aún y cuando en sus relaciones de tiempo libre combinaban el deber - y el placer, sus reuniones sociales tomaban giros falsos, aparente - mente se tornaban paternalistas entre los miembros del grupo.

Su unión fingida era en base a que tenían que soportarse diariamente durante meses, más no por metas fijadas de crecer o aprender.

## CAPITULO VI

### ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE EL TRABAJO REALIZADO

- 6.a Justificación
- 6.b Concepto de Transferencia
- 6.c Concepto de Contratransferencia
- 6.d Concepto de Grupo Operativo

## 6.a JUSTIFICACION

Cuando se les informó a los capacitandos de que en la materia de Relaciones Humanas no existirían exámenes, la actitud general cambió y la mayoría quedaron sometidos en un interrogante constante de saber en qué consistía entonces mi labor.

Junto con esta interrogante, con la problemática del cambio en la forma de proporcionar la instrucción y la actitud negativa ante la figura femenina, introduje y usé dos herramientas que a mi juicio son importantes para los profesionales que nos dedicamos a esta instrucción, uno de ellos la Técnica de Grupo Operativo por ser un recurso innovador de enseñanza-aprendizaje y la otra herramienta es el manejo de la Transferencia y Contratransferencia que en Psicología "el término es utilizado con referencia a las sensaciones, a las percepciones, a los valores, a las emociones y a los actos" (La Teoría de la Transferencia; D. Lagache), para el mejor entendimiento de los fenómenos dinámicos que ocurren en un grupo humano.

Estas herramientas son particularmente útiles en grupos e instituciones que representan dificultades más allá del común denominador, como considero que fué ésta en la cual labore.

## 6.b CONCEPTO DE TRANSFERENCIA

La terminología usual define la transferencia como la operación por la cual algo: un objeto, una institución, una propiedad o un estado - de traslado de un lugar o de un sujeto a otro (La Teoría de la Transferencia; D. Lagache).

El enfoque psicoanalítico de transferencia dice que: es en el seno de las relaciones entre los individuos donde nace el fenómeno de Transferencia.

Las situaciones transferenciales se presentan en todo tipo de interacción, no es únicamente fenómeno de la relación terapéutica; conclusión enunciada por Freud (El Proceso Grupal; Pichon-Riviere).

La Transferencia es la manifestación conductual de un sujeto, en la cual son concentrados los factores que representan la manera de solucionar una tensión o angustia consciente producto de sus relaciones - con fantasías inconscientes.

Cada vez que un individuo se encuentra con otro, se da el reencuentro que representa para cada uno de ellos, la posibilidad de proyección - de sus fantasías, dándose la acción que relaciona a las personas por medio de la comunicación.

"El trabajo transferencial se define por el hecho de que la relación con el paciente se centra en sus partes más infantiles... se trabaja sobre el pasado actualizado y el analista trabaja como "pantalla" que promueve la regresión..." (Cuerpo-Vínculo-Transferencia; Calvo y Riterman; Amorrortu).

Pero situando los procesos transferenciales en un campo grupal, tenemos que las fantasías brotan tanto entre los integrantes del grupo, como en relación con la tarea y el contexto en el que se desarrolla - la operación grupal.

Mi posición como Instructor servía de pantalla a donde dirigían gran cantidad de agresividad, debido a la interpretación que hacía de lo implícito (inconsciente) en consciente.

Existía y existe una resistencia al cambio: negación del tiempo y el espacio, que conlleva al sujeto a una conducta conformista y por lo tanto se resiste al aprendizaje de la realidad.

Era necesario entonces, abordar y resolver los miedos básicos, basándose en la didáctica del campo de la Psicología Social, en lo referente al "Esquema referencial conceptual y operativo" y que consiste en consolidar dentro de uno mismo un conjunto de experiencias, de conocimientos y de compromisos con los mismos que están presentes cada vez que desarrollamos cualquier tarea como individuos, es decir, -- cuando pensamos y actuamos. (Comunicación y Psicoanálisis; Liberman ; 1978).

El estudio de la transferencia desde el punto de vista Psicológico, se encuentra referido como:

- Transferencia de las sensaciones.
- Transferencia sensorial de las percepciones especiales.
- Transferencia de los sentimientos: fenómeno por el cual un estado afectivo es trasladado del objeto que lo ha provocado primitivamente a un objeto distinto.
- Transferencia de los valores.
- Transferencia de entrenamiento; transferencia de aprendizaje: se dice que hay transferencia cuando los progresos conseguidos en el curso del aprendizaje de una determinada -- forma de actividad traen una mejoría en el ejercicio de -- una actividad distinta más o menos relacionada.

En general la adquisición

de un hábito favorece, por un efecto de transferencia, las adquisiciones de hábitos bastante análogos ((Piéron). La Teoría de la Transferencia; D. Lagache).

El enfoque de la Psicología Educativa explica tal concepto como el hecho de que el profesor o personal que tenga a su cargo algún contenido de la enseñanza, debe proporcionar una transferencia.

En historicidad de esas teorías se encuentran las siguientes:

- a) Teoría de la disciplina formal.
  - b) Teoría de los elementos idénticos.
  - c) Teoría de la generalización.
  - d) Teoría de la transposición.
  - e) Teoría de las habilidades.
- 
- a) La Teoría de la disciplina formal, dice que las facultades mentales deben fortalecerse por medio de la práctica, es decir, - llevar un ejercicio sistemático que tuviera el mismo efecto sobre la inteligencia como el ejercicio físico sobre el cuerpo.
  - b) La Teoría de los elementos idénticos dice que, los elementos presentes en una situación inicial, deberán ser los mismos en una situación nueva para que puede ocurrir la transferencia.
  - c) La Teoría de la generalización habla de que el aprendizaje de fenómenos en el desarrollo de una experiencia, sirven de base y orientación para el comportamiento posterior.
  - d) La Teoría de la transposición sostiene que es el entendimiento de las relaciones del patrón total, ésto es las relaciones entre el medio y el fin, o lo que es igual captar las relaciones entre los hechos, procesos y principios.

- e) La Teoría de las habilidades, se refiere a la capacidad del individuo para adquirir una información y desarrollar ésta - en segundas situaciones.

## 6.c CONCEPTO DE CONTRATRANSFERENCIA

La Contratransferencia viene a ser un conjunto de reacciones inconscientes del operador, instructor o coordinador, frente al grupo.

Mi presencia en los grupos fungía entonces como el coordinador que junto con el grupo reflexionaba acerca de la relación que los integrantes establecían entre sí y con la tarea prescrita. Fué un trabajo de interpretación totalizadora en las relaciones entre estructura socioeconómica y vida psíquica.

Era asombroso ver como manejaban sus fantasías hacia la "figura autoridad" de Petróleos Mexicanos, o las proyecciones como figura femenina, o las correspondientes a la necesidad de un guía o líder.

La serie de fantasías proyectadas me servían para comprender el acontecer implícito del grupo.

La reacción que fué más notoria en mí, era "cobrarme" el enojo que me provocaba un grupo con el siguiente, pues éste me reclamaba y creaban una reacción en mí.

Pero, como quedó planteado en inciso anterior, la transferencia siempre y constantemente se está dando, puesto que cada uno de nosotros posee un esquema conceptual referencial y operativo. No hay transferencia sin contratransferencia. Lo comparo con el proceso de la comunicación: no hay comunicación si no se da la retroalimentación.

#### 6.d CONCEPTO DE GRUPO OPERATIVO

La técnica de Grupo Operativo, nace de los Grupos para enseñar a pensar de Henri Wallon. Su trabajo nace de los estudios experimentales sobre la psicología del niño de los procesos normales, con lo que plantea "el principio fundamental del materialismo en psicología, es decir la génesis de la conciencia a partir de sus condiciones de existencia" (El Grupo Operativo; C Cohen).

El hombre es el resultado de la interacción entre su mundo interno y la sociedad que lo determina y para poder llevar a cabo un análisis de las formas de interacción, es necesario la construcción de una técnica que favorezca la modificación de la existencia humana, enfrentando las representaciones con gran carga emocional ante la realidad de situaciones cotidianas.

El Grupo Operativo provee de esa oportunidad de expresión al individuo, por medio de la comunicación y aprendizaje, porque cuando se da la resistencia al cambio o enfrentamiento con la realidad, se tiene como resultado el temor o ansiedad del sujeto que lo limita y lo hace participante de una actitud meramente conformista.

Dicha técnica conduce al sujeto a comunicar conocimientos, desarrollar aptitudes y modificar actitudes; no limita, sino que permite el desarrollo de la personalidad del sujeto, hasta donde lo permita la estructura de la sociedad en donde vive.

Cualquiera que sean los objetivos que en un grupo se establezcan, ya sea un diagnóstico institucional, aprendizaje, creación artística, planificación, etc., la técnica de grupo operativo sirve para que sus integrantes aprendan a pensar en forma "cooperativa", para lograr situaciones de esclarecimiento que dinamicen estructuras improductivas o conformistas.

CAPITULO VII

CONSIDERACIONES FINALES.

## VII CONSIDERACIONES FINALES

En estas últimas consideraciones, planteo haber alcanzado la principal finalidad de este trabajo: presentar la totalidad de una experiencia de instrucción.

Es un aporte de los diferentes roles asumidos por una instructora.

El uso de distintas disciplinas que en un momento dado debe utilizar al Psicólogo. No puede permitir encasillarse y ensimismarse en lo que pertenece a su rama .

Es por eso que el Psicólogo debe tener una información interdisciplinaria que le permita tener un criterio y visión más amplio de todo lo concerniente a su profesión.

Dentro de la tarea de Instructor desarrollé actividades de Psicólogo Social, Clínica, Educativa y de Trabajo.

- Social, porque trabajé con grupos.
- Clínica, porque hubo interpretación de los procesos evolutivos de los grupos.
- Educativa, porque al revisar sus conclusiones escritas, como trabajo teórico, apliqué técnicas motivacionales del aprendizaje.
- De trabajo, porque acudí a entrevistas y elaboré los Análisis de Puestos.

Por último y apoyada en lo que dice El Método Científico, "La selección de problemas específicos para estudios siempre se basa, en gran parte, en la intuición.... La crítica no merma a la intuición

en lo que ésta tiene de creadora y de fértil, la intuición sugiere inventa, pero sólo la crítica puede mostrar cuándo las invenciones o las sugerencias son malas y deben ser desechadas", considero que la idea de hacer un Manual de Relaciones Humanas entre todos los - participantes fué muy positiva, que aunque no se terminó, fué una manera en la que los participantes pudieran palpar o experimentar por ellos mismos, la situación que prevalecía de necesidad de querer "ver o tocar" lo que se les explicaba en clase. Para mi fué la forma de hacer objetivo lo SUBJETIVO del contenido de los temas.

CAPITULO VIII

SUGERENCIAS

8.a Autocritica

8.b Rectificación hacia el futuro

## 8.a AUTOCRITICA

Una autocrítica es una experiencia también difícil, pero que realimenta y demanda una rectificación del camino andado.

Confieso que cuando llegué a Agua Dulce, iba con la consigna de que lo que le expondría a un grupo lo repetiría en el siguiente, esto me causó problemas porque quería que todos fueran al mismo ritmo y tuvieran la misma reacción.

No tuve la preocupación de deshacerme del "bagaje capitalino"; tiene mucho de distante un Campo Petrolero y la ciudad capitalina.

Como una habilidad de instructor es hacer la exposición accesible al público a quien se dirige y fué algo imperioso de aprender por mí, ya que al ampliar la exposición de algún tema me daba mucho trabajo "bajarme" al nivel de comprensión de los capacitandos y acudía a fuentes de información muy elevadas.

Lo demás, ya son características propias de mi personalidad, que si las menciono sería un Autoanálisis y no una Autocrítica a mi desempeño como Instructor en un curso de Capacitación y Adiestramiento.

### 8.b RECTIFICACION HACIA EL FUTURO

No se debe de trabajar con tantos grupos a la vez, no se le tiene la atención debida.

Tratar con pinzas la investigación de detección de necesidades, para dirigirse directamente a la tarea y no deambular durante el curso.

Cuando se esté en la tarea, darle la seriedad que se merece y no permitir que se tome de relleno.

Si se tienen habilidades y gusta de ser Instructor, adelante, si no la tarea es más difícil.

En lo que respecta al uso de la técnica de grupo operativo, debe contarse con todos los elementos necesarios para que sea más productivo: material, personal y equipo.

El Material: debe tenerse la certeza de que se contará con él, en la fecha señalada.

El Personal: debe estar compuesto por dos Psicólogos, observador y coordinador, con la finalidad de complementar, comentar y rectificar los errores que se cometen durante las sesiones de trabajo.

El Equipo: Debe estar completo, como por ejemplo el uso de la grabadora tan esencial para evitar las posibles "lagunas" de registro por parte del observador; o contar incondicionalmente con pizarrón, videocasetera, proyector, etc.; o en su defecto equipo que sustituya a satisfacción las necesidades del expositor.

CAPITULO IX

ANEXOS

9.a Análisis de Puestos.

Como producto de las entrevistas a capacitandos y visitas efectuadas a los campos de perforación de esa zona, realicé los Análisis de Puestos de los tres puestos del personal -- con quienes trabaje y conviví.

Dichos puestos fuerón:

Ayudante de Producción Piso - Rotaria y Pulseta.

Ayudante de Perforación (Chango) - Rotaria y Pulseta.

Operador de Malacate de Producción (Malacatero).

ACTIVIDADES DE LAS OPERACIONES DURANTE LA PERFORACION DE POZOS PETRO -  
LEROS.

Para localizar las primeras fuentes de abastecimiento de petróleo, es necesaria la Exploración, entendiéndose como el conjunto de actividades, de campo y oficina, cuyo objetivo principal es: "descubrir depósitos de hidrocarburos o nuevas extensiones de los ya existentes".

Los trabajos de Exploración son seguidos por las actividades de Explotación, cuyo objetivo es: "desarrollar un Campo Petrolero"; cumpliendo así con la meta de que una vez que se ha aprobado la localización de un pozo: se construye el camino de acceso, se transportan los materiales, el equipo y comienza la perforación del mismo.

Cada pozo es atendido por cuatro cuadrillas de trabajadores, una para cada turno de ocho horas y la cuarta para relevo de operarios; cada cuadrilla se compone de:

- 1 Perforador o Jefe de Pozo
- 1 Operador de Malacate de Producción y/o Ayudante de Perforador. (Malacatero).
- 1 Ayudante de Perforación (Chango)- Rotaria.
- 3 Ayudantes de Perforación Piso - Rotaria
- 1 Operario de combustión interna.

Las actividades para el trabajo de perforación, se desarrollan en forma continua y por lo tanto existe personal laborando las veinticuatro horas del día. Trabajo de extremo cuidado y constante peligro debido al medio circundante, esto es, condiciones climatológicas muy extremas (altas temperaturas, inundaciones, fuertes vientos); ruido constante producido por toda la maquinaria y equipo existente; machucones que provoquen la amputación de algún miembro; golpes mortales; probabilidad

de que el pozo quede fuera de control del Perforista, produciéndose una explosión; presencia de animales ponzoñosos; sobre todo cuando el campo se inunda de lodo, subiendo hasta 1/2 metro; resbalones en el piso elevado de la torre.

En esta fase del trabajo de Perforación, es necesaria e importante la coordinación entre el Malacatero, Ayudante de Piso y Chango, para prevenir serios accidentes.

El Malacatero es quien inicia la serie de engranajes para el eficaz desarrollo de este trabajo, ya que éste maneja tubería, barrenas, cadenas por medio de los aceleradores, palancas y otros mecanismos que contiene el Malacate para dirigir la potencia de los motores hacia la operación que indique el programa de perforación previamente aprobado por los Departamentos de Ingeniería Petrolera y de Perforación.

El engranaje del Malacatero-Chango, consiste en la precisión con que el primero debe tener para llevar el elevador hasta el nivel del andamio donde se encuentra el Chango y éste, estar preparado con la tubería de perforación (TP) para prensarlo con el elevador.

Baja el Malacatero la TP y se da el engranaje con los Ayudantes de piso quienes reciben al elevador, con la TP y la enroscan a la sarta de perforación.

Con lo anterior descrito se hace patente la utilidad de especificar, señalar y conocer las actividades, responsabilidades y campo de acción que cada trabajador necesita saber para el desarrollo eficaz de sus labores; tarea que la Empresa inicia con el Análisis de Puestos y complementa con la CAPACITACION de su personal.

## ANALISIS DE PUESTOS

I	TITULO	Ayudante de Producción Piso - Rotaria y Pulseta
II	CLAVE	09.52.09
III	UBICACION	Campos de Perforación. Estados de Veracruz, Tabasco y Chiapas.
IV	REPORTA	Operador Malacate Producción, u - otro superior.
V	PERSONAS A SUS ORDENES	Ninguno
VI	PUESTOS CONEXOS	Inferior: ninguno Superior: Ayudante Perforación - (Chango) Rotaria.
VII	FECHA ANALISIS	

REVISO

ANALIZO

---

Leticia Bello Guillot

## DESCRIPCION GENERICA:

El trabajo exige solo interpretar y aplicar bien las órdenes recibidas dentro de una rutina de trabajo ya establecida y consiste en auxiliar en todos los trabajos en los lugares en que se lleve a cabo labores inherentes a la Rama de Perforación, principalmente durante las maniobras y operaciones que se llevan a cabo en el piso elevado de la torre.

## DESCRIPCION ESPECIFICA:

#### Operaciones Continuas:

- \* Sacar y meter cuñas  
Abrir el elevador para sacar el tubo de perforación.
- \* Ayudar a preparar el lodo de perforación y su acondicionamiento con sustancias y productos químicos
- \* Operar llaves de fuerza para enroscar y desenroscar la TP
- \* Vigilar el funcionamiento de las unidades auxiliares, como plantas eléctricas, plantas de hielo, usadas para dar servicio al pozo.
- \* Obedecer las instrucciones de sus superiores relativos a su seguridad, usando los equipos de protección correspondientes, según la tarea encomendada.

#### Operaciones Periódicas:

- \* Ayudar en la instalación y desmantelamiento del equipo, haciéndose cargo principalmente de las tuberías, válvulas y accesorios.
- \* Auxiliar en las reparaciones mecánicas, engrasando y lubricando, así como pintando, limpiando y en general colaborar en todas las operaciones para el mantenimiento del equipo y maquinaria
- \* Obtener muestras de lodo y de cortes de formación del canal de circulación, extinción de los núcleos de los barriles de muestreo y su arreglo y colocación en las cajas en el orden que corresponde.

### Operaciones Eventuales:

- \* Ayudar a hacer las mezclas de cemento.
- \* Meter al área de trabajo herramientas por inclemencias del tiempo.

### ESPECIFICACION DEL PUESTO.

#### Habilidades

- . Saber leer y escribir. Operaciones básicas (suma, resta multiplicación y división).
- . Conocer las medidas del sistema métrico y del sistema inglés más comunes.
- . Conocer el manejo y lectura de cintas para la medición de tubería y roscas.
- . Conocer y estar familiarizado con las maniobras y operaciones que se ejecuten en el "piso de la torre".
- . Saber manejar las cuñas, estibación de columnas (paradas) de tuberías de perforación, revestimiento y producción.
- . Conocimiento del manejo de elevadores, llaves de fuerza y demás herramientas.

#### Esfuerzos

- . El puesto exige cargar, jalar, empujar y sujetar: fierros, tubos, elevadores, mangueras o sacos, de peso aproximados entre los 60, 110 y 50 kilos.
- . Requiere una atención refleja constante.

### Responsabilidad

- . Cuidado de no perder herramientas de mano, o que se caiga al pozo, lo que les costaría desde una sanción disciplinaria hasta la rescisión del contrato.
- . La seguridad propia usando los guantes, casco y botas.

### Condiciones del Trabajo

- . Se trabaja bajo temperaturas de 40°C; con fuertes vientos o con - lluvias torrenciales.
- . En épocas de lluvias, se forman capas de lodo de casi 1/2 metro.
- . Existencia de animales ponzoñosos como víboras, tarántulas, moscos
- . Peligro constante de que se reviente el pozo.
- . El trabajo es de pie y constantemente agachándose.
- . No hay comedor adecuado, comiendo en condiciones insalubres.
- . No se cuenta con la herramienta adecuada
- . Ruido fuerte y constante.
- . Constantes resbalones.

## ANALISIS DE PUESTOS

I	TITULO	Ayudante de Perforación (Chango) Rotaria y Pulseta.
II	CLAVE	12.52.09
III	UBICACION	Campos de Perforación. Estados de Veracruz, Tabasco y Chiapas.
IV	REPORTA	Operador Malacatero Producción u otro superior.
V	PERSONAS A SUS ORDENES	Ninguno
VI	PUESTOS CONEXOS	Inferior: Ayudante de Piso-Rota - ria y Pulseta. Superior: Operador de Malacate Pro- ducción.
VII	FECHA ANALISIS DE PUESTOS	
	REVISO	<hr/>
	ANALIZO	<u>Leticia Bello Guillot</u>

## DESCRIPCION GENERICA:

El trabajo exige solo interpretar y aplicar bien las órdenes recibidas dentro de una rutina de trabajo ya establecida, encargándose de todas las maniobras en los pisos elevados y andamios de la torre durante las labores de perforación, instalación, reparación o desmantelamiento del equipo.

## DESCRIPCION ESPECIFICA:

#### Operaciones Continuas:

- \* Desde el andamio, prensar la tubería de perforación con el elevador para meterla o sacarla.
- \* Instalar la unidad de poleas de la corona y poleas auxiliares, durante la instalación del equipo.
- \* Instalar el cable de perforación durante la instalación del equipo.

#### Operaciones Periódicas:

- \* Supervisar la operación de las bombas de lodo.
- \* Auxiliar al Ayudante de Perforador en todos los trabajos que se lleven a cabo en el piso.
- \* Solicitar a su superior los materiales, accesorios y refacciones necesarios para el mantenimiento y reparación del equipo.

#### Operaciones Eventuales:

- \* Cuando no se esté introduciendo o sacando tubería del pozo y se encuentre ausente el Operador del Malacate, debe operar el Malacate tomando la dirección del personal que integra el grupo o cuadrilla.

#### ESPECIFICACION DEL PUESTO:

##### Habilidades.

- . Tener el visto bueno (Vo.Bo.) de Ayudante de Producción Piso-Rotaria y Pulseta.

- . Conocer las maniobras y operaciones que debe ejecutar en altura.
- . Conocer la instalación de la unidad de poleas de la corona.
- . Saber leer y escribir. Operaciones básicas (suma, resta multiplicación y división).
- . Conocer las medidas del sistema métrico y del sistema inglés, así como el manejo y lectura de cintas y escalas.
- . Tener iniciativa para la solución de problemas que no requieran la instrucción de sus superiores.
- . Conocer las operaciones y maniobras del Malacatero, debido a que lo sustituye eventualmente y por corto tiempo.

#### Esfuerzos

- . El puesto necesita de jalar y sujetar los tubos de perforación des de el andamio.
- . Tener equilibrio. No presentar miedo a las alturas.
- . Requiere de atención refleja constante.

#### Responsabilidad

- . La seguridad propia utilizando el cinturón de seguridad cuando se encuentra trabajando en los andamios, uso también de guantes, casco y botas.

#### Condiciones de trabajo

- . Peligro por la altura del andamio y de la corona.
- . Se trabaja bajo temperaturas de 40°C.; con fuertes vientos o con lluvias torrenciales.
- . En épocas de lluvias, se forman capas de lodo de casi 1/2 metro.
- . Existencia de animales ponzoñosos como víboras, tarántulas, moscos
- . Peligro contante de que se reviente el pozo.
- . No hay comedor adecuado, comiendo en condiciones insalubres
- . Posición para desempeñar el trabajo es de pie pero inclinado hacia

adelante sostenido por el cinturón.

. Ruido fuerte y constante.

## ANALISIS DE PUESTOS

I	TITULO	Operador de Malacate de Producción.
II	CLAVE	16.53.08
III	UBICACION	Campos Petroleros. Estados de Vera <u>cr</u> uz, Tabasco y Chiapas.
IV	REPORTA	Perforador (Jefe de Pozo)
V	PERSONAL A SUS ORDENES	Ayudantes de Perforación Piso y - Chango; Obreros Generales; Operarios de otra rama.
VI	PUESTOS CONEXOS	Inferior: Ayudante de Perforación Chango. Superior: Jefe de Pozo (Perforador).
VII	FECHA ANALISIS	
	REVISO	_____
	ANALIZO	<u>Leticia Bello Guillot</u>

## DESCRIPCION GENERICA:

El trabajo exige solo interpretar y aplicar bien las órdenes recibidas - dentro de una rutina de trabajo ya establecida y que consiste principal - mente en manejar el Malacate de Producción y dirigir a sus ayudantes en todas las labores inherentes a la Rama de Perforación (armar y desarmar equipo, instalar y desmantelar las conexiones, meter y sacar tuberías, - desarenar, lavar, pescar, sondear y toponear pozos).

## DESCRIPCION ESPECIFICA:

## Operaciones continuas

- \* Manejar palancas para dar propulsión a los motores que mueven las cadenas o la comprensión necesaria para el control del fluido (todo) o la velocidad de la polea viajera o la presión para enroscar o desenroscar la TP.
- \* Recibir órdenes e informar a sus superiores en forma verbal o escrita de las actividades a él encomendadas.
- \* Ejecutar con el personal a sus órdenes todas las instalaciones previas necesarias para efectuar la reparación que se le ordene.
- \* Auxiliar a su jefe inmediato o a la persona que éste designe, a inducir al pozo en producción, ejecutando con el personal a sus órdenes las maniobras que éste le indique.

## Operaciones Periódicas:

- \* Con el personal a sus órdenes, proveer de combustible, engrasar, lubricar, limpiar y ejecutar las reparaciones de menos importancia que sean necesarias en el equipo a su cargo, reportando a su Jefe inmediato las mayores para que éste ordene lo conducente.

## Operaciones Eventuales:

- \* Cuando el trabajo así lo requiera, solicitará a operarios de otra rama su colaboración, ordenando y vigilando la correcta ejecución de los trabajos.

## ESPECIFICACION DEL PUESTO:

### Habilidades

- . Tener el visto bueno (Vo.Bo.) de los puestos de Ayudante de Perforación (Chango)- Rotaria y el de Ayudante de Perforación Piso-Rotaria.
- . Necesita saber leer y escribir. Operaciones básicas (sumar, restar, multiplicar y dividir).
- . Tener conocimientos técnicos y prácticos para dirigir el trabajo y supervisar las maniobras.
- . Iniciativa para la solución de problemas que no requieren la instrucción de sus superiores.

### Responsabilidades

- . Ser responsable del buen uso y conservación de material, tuberías conexiones, equipo y herramientas.
- . Conocer el Reglamento de Labores de los Trabajadores de su Rama.
- . Hacer uso del equipo de seguridad como son el casco, botas y guantes.

### Esfuerzos

- . Estar atento de los indicadores de presión del Malacate.
- . Requiere de atención refleja constante

### Condiciones de Trabajo

- . Se trabaja bajo temperaturas de 40°C.; con fuertes vientos o con lluvias torrenciales.
- . En épocas de lluvias, se forman capas de lodo de casi 1/2 metro.
- . Existencia de animales ponzoñosos como víboras, tarántulas, moscos.

- . Peligro constante de que se reviente el pozo.
- . El trabajador requiere estar de pie, aunque recargado
- . No hay comedor adecuado, comiendo en condiciones insalubres.
- . Ruido fuerte y constante.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA UTILIZADA

Bibliografía consultada para la fundamentación teórica de la investigación, para la elaboración de la tesis, así como, para el desarrollo práctico del programa.

Alegría Paula; La Educación en México antes y después de la Conquista; Publicaciones SEP.

Alvarez Román , J. Antonio; Las Relaciones Humanas; Ed. JUS; 1981.

Aprender Jugando; Compilación de 60 dinámicas vivenciales.

Arias Galicia, Fernando; Administración de Recursos Humanos; Ed. --- Trillas; 1980.

Beal, G.M., Bohlen, J.M. y Raudabaugh, J.N.; Conducción y Acción Dinámica del Grupo; Ed. Kapelusz.

Bion, W.R. : Atención e Interpretación (Prólogo); Ed. Paidos; 1974.

Centro de Investigación de Medicina Psicosomática; Un Estudio del -- Hombre que padece; Ed. Paidos; 1975

Fernández C., Julieta y Cohen de G., Guillermo; El Grupo Operativo; Textos Extemporáneos; 1978.

Ghishelli, Edwin E.; Psicología Industrial, Su aplicación al Personal de Empresas; Ed. Revolucionaria.

Hollander, Edwin; Principios y Métodos de Psicología Social; Ed. Amorrortu; 1978.

Horney, Karen; Neurosis y Madurez; Ed. Psique

Horney, Karen; La Personalidad Neurótica de Nuestro Tiempo; Ed. Paidos 1979.

- Klausmeier/ Goodwin; Psicología Educativa, Habilidades Humanas y Aprendizaje, El. Harla; 1971.
- Kolb; Psiquiatría Clínica Moderna, quinta edición. Capítulo 24; Las Neurosis; copias fotostáticas.
- Lagache, Daniel; La Teoría de la Transferencia; Nueva Visión; -- 1980.
- Liberman, David; Comunicación y Psicoanálisis (Introducción); -- Alex Editor; 1978.
- Macías, Bertha del Carmen; Cronología Fundamental de la Historia de México; Publicaciones SEP.
- Manual de Capacitación y Adiestramientos; Editorial Popular de - los Trabajadores.
- Mejía Zuñiga Raúl; Raíces Educativas de la Reforma; Publicacio-- nes SEP.
- Napier, R.W. y Gershenfeld, M.K.; Grupos: Teoría y Experiencia; - Ed. Trillas; 1980.
- Petróleos Mexicanos; El Petróleo; Reproducciones Gutenberg; 1972.
- Pichon-Riviere, Enrique; El Proceso Grupal; Ediciones Nueva Vi-- sión; 1981.
- Reyes Ponce, Agustín ; Administración de Personal, I Parte; Ed., Limusa; 1979.
- Riva Palacio, Vicente; México a través de los Siglos; Ed. Cumbre.
- Romero Betancourt, Samuel; La Administración de Personal y su -- aplicación práctica en la empresa moderna; Ed. C.E.C. S.A.; 1978.

Rosenblueth, Arturo; El Método Científico; Ed. Fournier, S.A.;1976.

Sidman, Murray; Tácticas de Investigación Científica; Ed. Fontane--  
lla, S.A.; 1978.