

 SEP SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA	SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO	
	INSTITUTO TECNOLÓGICO DE BOCA DEL RÍO	
	Portada del Proyecto de Residencias Profesionales	

Nombre del Proyecto:
 Identificar Resultados del Programa Institucional de Capacitación, Adiestramiento
 y Desarrollo Especializado 2022 del Activo de Producción Veracruz de Petróleos
 Mexicanos.

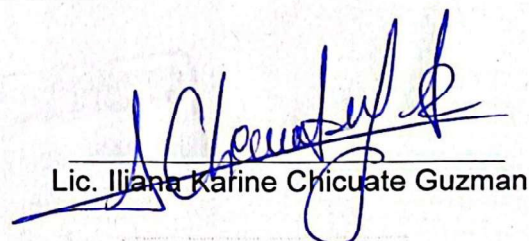
Nombre del Alumno
 Karla Deniss Toledo Ortiz

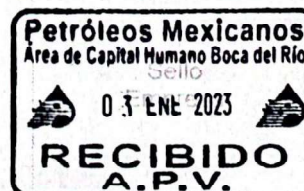
Numero de Control
 18990694

Nombre de la Carrera
 Ingeniera en Gestión Empresarial

Especialidad
 Liderazgo e Innovación


 Mtro. Marcelino Maldonado Beltran


 Lic. Iliana Karine Chicuate Guzman



Boca del Río, Veracruz a 13 de Enero del 2023

Agradecimientos

Este trabajo de investigación con el que estoy culminando representa un trabajo arduo y es la expresión máxima de todos mis años de esfuerzo y dedicación. Es por ello que los resultados de este proyecto están dedicados a todas aquellas personas que estuvieron presentes en la realización de esta meta, de este sueño que es tan importante para mí, agradecer todas sus ayudas, sus palabras motivadoras, sus conocimientos y sus consejos porque de alguna u otra forma, son parte de esto.

Quiero comenzar agradeciéndole en primer lugar a Dios, por guiarme en el camino y fortalecerme espiritualmente para empezar un camino lleno de éxito.

Muestro mis más sinceros agradecimientos a mi asesor de proyecto, quien con su conocimiento y su guía fue una pieza clave para que pudiera desarrollar una serie de hechos que fueron imprescindibles para cada etapa de desarrollo del trabajo.

A mis compañeros, de todas las etapas de mis estudios, quienes a través de tiempo fuimos fortaleciendo una amistad, muchas gracias por toda su colaboración, por convivir todo este tiempo conmigo, por compartir experiencias, alegrías, frustraciones, llantos, tristezas, peleas, celebraciones y múltiples factores que ayudaron a que hoy seamos unidos, por aportarme confianza y por crecer juntos en esta etapa de nuestras vidas, muchas gracias.

De igual manera agradecer a la empresa Pemex, y sobre todo a mi asesora externa y su secretaria quienes me abrieron sus puertas y me dieron la oportunidad de realizar mis prácticas profesionales. Trabajar en el área de desarrollo humano ha sido una experiencia enriquecedora para mí. Durante el tiempo que estuve allí pude conocer detalles importantes concernientes a mi carrera, los cuales me ayudaran a ser un mejor profesional. Gracias a esta oportunidad logre completar una de las etapas más importantes de mi formación académica.

Por último, pero no menos importante quiero agradecer a la base de todo, a mi familia, en especial a mis padres, que quienes con su apoyo y consejos fueron el motor de arranque y mi constante motivación, muchas gracias por su paciencia, comprensión, ayuda económica y sobre todo por su amor, prometo un día regresarles todo eso que hicieron por mí.

¡Muchas gracias por todo!

Resumen

El presente proyecto identifica los resultados del programa institucional de capacitación, adiestramiento y desarrollo especializado 2022 del activo de producción Veracruz de petróleos mexicanos, que es únicamente para trabajadores de planta confianza (PC), planta sindicalizada (PS), transitorio de confianza (TC) y transitorio sindicalizado (TS) de la empresa Pemex, para luego proponer nuevas estrategias que mejoren su programa de capacitación.

En el primer capítulo del presente proyecto, se describe la empresa con el fin de comprender la importancia de los elementos de la empresa.

En el segundo capítulo, se detalla el marco teórico fase que desarrolla los aspectos teóricos que permiten fundamentar los temas de la investigación con el fin de comprender el contexto en donde se desenvuelve el programa de capacitación, así como diversos temas relacionados a las estrategias de capacitación, desarrollo profesional, motivación, competencias entre otros.

En el tercer capítulo, se presenta la metodología de la investigación, en la que se define el planteamiento, el desarrollo del contexto y el diseño principal de la investigación, realizada a través de los programas de capacitación que imparte la empresa Pemex a sus trabajadores, con ayuda de material didáctico, encuestas de satisfacción, exámenes diagnósticos y exámenes finales que permiten al trabajador una mejor comprensión del tema.

Mientras que, en el cuarto capítulo, se presenta los resultados obtenidos y el análisis de los datos de la información encontrada y recopilada de la situación, realidad y problemática del programa de capacitación, estrategias, entrenamiento y desarrollo profesional de los trabajadores del activo de producción de Veracruz de la empresa Pemex.

Por último, en el quinto capítulo, se detallan las conclusiones y recomendaciones del trabajo de investigación.

Índice

Agradecimientos.....	2
Resumen	4
Índice	5
Índice de ilustraciones	8
Índice de tablas.....	10
Introducción	11
Objetivos	13
Objetivo General:	13
Objetivos específicos:	13
Justificación.....	14
Problemas a resolver, priorizándolos	16
Capítulo 1. Descripción de la empresa u organización y del puesto o área del trabajo del estudiante.....	17
1.1 Datos generales	17
1.2 Símbolo – Logotipo.....	18
1.3 Misión.....	19
1.4 Visión	19
1.5 Políticas	20
1.6 Valores	20
1.7 Principios.....	20
1.7.1 Principios éticos	21
1.8 Antecedentes	22
1.9 Plan de Negocios	23
1.10 Organigrama de la empresa.....	24
1.11 Descripción o funciones del departamento o área donde se realizó el proyecto	26
1.11.1 Desarrollo y Formacion.....	26
1.11.2 Expedientes personal de los trabajadores.....	26
1.11.3 Exámenes psicométricos	28
1.11.4 Servicio social y prácticas profesionales.....	28
Capítulo 2. Marco teórico.....	29

2.1 Estructura Organizacional	29
2.2 Áreas funcionales de una empresa	29
2.2.1 Departamentos de una empresa.....	30
2.3 Departamento de Recursos Humanos	30
2.3.1 Antecedentes	31
2.3.2 Funciones de un Departamento de RRHH	34
2.3.3 Responsabilidades del departamento de RRHH.....	35
2.4 Capacitacion	36
2.4.1 Conceptos de capacitación	36
2.4.2 Definición y búsqueda de sentido de la capacitación.....	36
2.4.3 Diferencia entre inducción y capacitación	37
2.4.4 La importancia de la capacitación para las y los trabajadores.	38
2.4.5 Beneficios de la Capacitacion	38
2.4.6 Tipos de capacitación	39
2.4.7 Ventajas de la capacitación de personal	41
2.4.8 Desventajas de la capacitación de personal.....	43
2.4.9 Ley Federal del Trabajo: Derecho a la capacitación	44
2.4.10¿Cuántas horas debe tener un curso de capacitación?	44
2.5 Proceso de capacitación	45
2.5.1 ¿Por qué es necesaria la capacitación?	45
2.5.2 La planeación estratégica y la capacitación	46
2.5.3 Establecimiento de objetivos y metas	46
2.5.4 Estructura de un modelo o proceso de capacitación	47
2.6 Programas de capacitación	48
2.6.1 Importancia de los programas de capacitación	49
2.6.2 Beneficios de realizar un programa de capacitación.....	49
2.6.3 Aspectos que contiene un Programa de Capacitación.....	50
Capítulo 3. Procedimiento y descripción de actividades realizadas.....	52
3.1 Datos Generales.....	52
3.2 Tipos de Programas Institucional de Capacitación, Adiestramiento y Desarrollo Especializado	
2022 del Activo de Producción Veracruz de Petróleos Mexicanos	53

3.3 Detección de necesidades de capacitación	56
3.3.1 Herramientas para determinar las necesidades de capacitación.....	56
3.4 Programa de capacitación para el área de Recursos Humanos	58
3.5 Documentación para el Programa de Capacitacion.....	59
3.6. Programa de Capacitacion “Básico de Seguridad (BS)” Mes de Septiembre.....	60
3.6.1 Lista de Asistencia	60
3.6.2 Lista de Acuses de Constancias de Habilidades Laborales.....	61
3.6.3 Justificación de Pago de Compensación a Instructor Interno de Eventos del Programa de Capacitación 2022	62
3.6.4 Carta Compromiso	63
3.6.5 Cédula de Registro de Información del Trabajador	64
3.6.6 Encuesta de Satisfacción del Participante	65
3.7 Programa de Capacitacion “Básico de Seguridad (BS)” Mes de Octubre	66
3.7.1 Lista de Asistencia	66
3.7.2 Lista de Acuses de Constancias de Habilidades Laborales.....	66
3.7.3 Justificación de Pago de Compensación a Instructor Interno de Eventos del Programa de Capacitación 2022	68
3.7.4 Carta Compromiso	69
3.7.5 Cédula de Registro de Información del Trabajador	70
3.7.6 Encuesta de Satisfacción del Participante	71
Resultados	72
Asistencias en los Programa de Capacitacion Mes de Septiembre	72
Resultados de la Evaluación de los Participantes en el Evento Mes de Septiembre.....	73
Constancias de dos Trabajadores del Evento del Mes de Septiembre	74
Asistencias en los Programa de Capacitacion Mes de Septiembre Mes de octubre	85
Resultados de la Evaluación de los Participantes en el Evento Mes de Octubre	86
Constancias de dos Trabajadores del Evento del Mes de Octubre.....	87
Estrategias de mejora	99
Recaudación de comentarios de encuesta de satisfacción de participantes	102
Eventos del año 2022	103
Evidencias Fotográficas	104

Conclusiones, recomendaciones y propuesta de mejora	106
Competencias desarrolladas y/o aplicadas	117
Fuentes de información	119
Anexos.....	120
Exámenes Finales Mes de Septiembre	120
Exámenes Finales Mes de Octubre	129

Índice de ilustraciones

<i>Ilustración 1: Vista del Activo de Produccion Veracruz.....</i>	<i>17</i>
<i>Ilustración 2: Logotipo de la empresa</i>	<i>18</i>
<i>Ilustración 3: Historia de Pemex</i>	<i>22</i>
<i>Ilustración 4: Organigrama de Pemex.....</i>	<i>25</i>
<i>Ilustración 5: Organigrama de Pemex.....</i>	<i>25</i>
<i>Ilustración 6: Organigrama de Pemex.....</i>	<i>26</i>
<i>Ilustración 7: Vista final de un examen psicométrico</i>	<i>57</i>
<i>Ilustración 8: Lista de asistencia inicial</i>	<i>60</i>
<i>Ilustración 9: Lista de asistencia inicial</i>	<i>60</i>
<i>Ilustración 10: Carta Compromiso</i>	<i>63</i>
<i>Ilustración 11: Cedula de trabajador en borrador</i>	<i>64</i>
<i>Ilustración 12: Listas de asistencia.....</i>	<i>66</i>
<i>Ilustración 13: Carta Compromiso</i>	<i>69</i>
<i>Ilustración 14: Cedula del trabajador en borrador</i>	<i>70</i>
<i>Ilustración 15: Porcentaje de Asistencia</i>	<i>72</i>
<i>Ilustración 16: SCPM-05</i>	<i>73</i>
<i>Ilustración 17: Lista de Acuses Final</i>	<i>74</i>
<i>Ilustración 18: Constancia 1 SEP</i>	<i>75</i>
<i>Ilustración 19: Constancia 2 SEP</i>	<i>76</i>
<i>Ilustración 20: Constancia 3 SEP</i>	<i>77</i>
<i>Ilustración 21: Constancia 4 SEP</i>	<i>78</i>
<i>Ilustración 22: Constancia 5 SEP</i>	<i>79</i>
<i>Ilustración 23: Constancia 6 SEP</i>	<i>80</i>
<i>Ilustración 24: Constancia 7 SEP</i>	<i>81</i>
<i>Ilustración 25: Constancia 8 SEP</i>	<i>82</i>
<i>Ilustración 26: Constancia 9 SEP</i>	<i>83</i>
<i>Ilustración 27: Constancia 10 SEP</i>	<i>84</i>
<i>Ilustración 28: Porcentaje de Asistencia</i>	<i>85</i>
<i>Ilustración 29: SCPM-05</i>	<i>86</i>
<i>Ilustración 30: Lista de Acuses Final</i>	<i>87</i>
<i>Ilustración 31: Constancia 1 OCT.....</i>	<i>88</i>
<i>Ilustración 32: Constancia 2 OCT</i>	<i>89</i>
<i>Ilustración 33: Constancia 3 OCT</i>	<i>90</i>
<i>Ilustración 34: Constancia 4 OCT</i>	<i>91</i>
<i>Ilustración 35: Constancia 5 OCT</i>	<i>92</i>
<i>Ilustración 36: Constancia 6 OCT</i>	<i>93</i>

<i>Ilustración 37: Constancia 7 OCT</i>	94
<i>Ilustración 38: Constancia 8 OCT</i>	95
<i>Ilustración 39: Constancia 9 OCT</i>	96
<i>Ilustración 40: Constancia 10 OCT</i>	97
<i>Ilustración 41: Constancia 11 OCT</i>	98
<i>Ilustración 42: Grafica de Capacitacion de los eventos del 2022</i>	103
<i>Ilustración 43: Participantes del evento</i>	104
<i>Ilustración 44: Participantes del evento</i>	104
<i>Ilustración 45: Participantes recibiendo su constancia del evento</i>	105
<i>Ilustración 46: Aula de capacitación</i>	105
<i>Ilustración 47: Practicas del evento</i>	106
<i>Ilustración 48: Practica del evento</i>	106
<i>Ilustración 49: Practica del evento</i>	106
<i>Ilustración 50: Residente en la Oficina de Desarrollo Humano</i>	118
<i>Ilustración 51: Examen mes de sep</i>	120
<i>Ilustración 52: Examen mes de sep</i>	121
<i>Ilustración 53: Examen mes de sep</i>	122
<i>Ilustración 54: Examen mes de sep</i>	123
<i>Ilustración 55: Examen mes de sep</i>	124
<i>Ilustración 56: Examen mes de sep</i>	125
<i>Ilustración 57: Examen mes de sep</i>	126
<i>Ilustración 58: Examen mes de sep</i>	127
<i>Ilustración 59: Examen mes de sep</i>	128
<i>Ilustración 60: Examen mes de Oct</i>	129
<i>Ilustración 61: Examen mes de Oct</i>	130
<i>Ilustración 62: Examen mes de Oct</i>	131
<i>Ilustración 63: Examen mes de Oct</i>	132
<i>Ilustración 64: Examen mes de Oct</i>	133
<i>Ilustración 65: Examen mes de Oct</i>	134
<i>Ilustración 66: Examen mes de Oct</i>	135
<i>Ilustración 67: Examen mes de Oct</i>	136
<i>Ilustración 68: Examen mes de Oct</i>	137
<i>Ilustración 69: Examen mes de Oct</i>	138

Índice de tablas

<i>Tabla 1: Plan de Negocios</i>	<i>23</i>
<i>Tabla 2: Programas de Capacitacion en Pemex</i>	<i>53</i>
<i>Tabla 3: Información del Programa de Capacitacion Seleccionado</i>	<i>58</i>
<i>Tabla 4: Acuse de Recibo.....</i>	<i>61</i>
<i>Tabla 5: Justificación de Pago.....</i>	<i>62</i>
<i>Tabla 6: Encuesta para trabajadores</i>	<i>65</i>
<i>Tabla 7: Acuses de Recibo</i>	<i>67</i>
<i>Tabla 8: Justificación de pago</i>	<i>68</i>
<i>Tabla 9: Encuesta para trabajadores</i>	<i>71</i>
<i>Tabla 10: Lista de Asistencia Final</i>	<i>72</i>
<i>Tabla 11: Lista de Asistencia Final</i>	<i>85</i>
<i>Tabla 12: Resultados de Comentarios Positivos y Negativos de los Trabajadores.....</i>	<i>102</i>
<i>Tabla 13: Eventos del año 2022.....</i>	<i>103</i>
<i>Tabla 14: Competencias desarrolladas y/o aplicadas.....</i>	<i>117</i>

Introducción

La capacitación juega un papel primordial para el logro de tareas y proyectos, dado que es el proceso mediante el cual las y los trabajadores adquieren los conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para interactuar en el entorno laboral y cumplir con el trabajo que se les encomienda.

Las acciones de capacitación, en cualquiera de sus versiones:, cursos, talleres, conferencias, congresos, diplomados, permiten adquirir conocimientos teóricos y prácticos, que permiten que las personas actualicen sus conocimientos y adquieran nuevos, que fortalezcan su capacidad de respuesta ante los cambios del entorno o de sus requerimientos laborales, incrementen su desempeño dentro de la institución y estén más preparados para el día a día, lo cual les dará mayor confianza personal al desarrollar otras aptitudes y actitudes.

Es por ello que identificaremos los resultados de la estrategia de capacitación que PEMEX ha implementado a sus trabajadores con herramientas como, certificaciones de estándares de competencia, que, a través del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, reconocen el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes en una función adquiridos de manera autodidacta o por experiencia laboral.

En este orden de ideas, la capacitación laboral busca que las tareas se realicen con calidad, productividad, estabilidad, permanencia y en un buen ambiente de trabajo.

Entre los beneficios destacan:

- Calidad y mejora en las tareas,
- Reducción en tiempos y supervisión,
- Solución de problemas con diferente visión,
- Sensibilización ante nuevos retos,

- Desarrollo ético y motivación del personal,
- Creación de equipos de trabajo de alto desempeño,
- Seguridad y autoestima en los trabajadores,
- Mayor especialización, a la vez que flexibilidad en sus tareas.
- Mayor rendimiento y disminución de tiempos de atención en los trabajos que se desarrollan.

La participación de las y los trabajadores de Petróleos Mexicanos (PEMEX) dista de ser estática; es dinámica, multidisciplinaria e interactiva, implica movilidad y cambios constantes, lo que precisa de nuevos aprendizajes, por la que nunca se termina de aprender; es por tanto una constante para las Instituciones, si éstas quieren ir a la vanguardia y mantenerse vigentes.

La capacitación tiene la dualidad de ser un derecho, pero también una obligación: ofrece desarrollo y demanda compromiso; permite mantenerse actualizado y requiere de tiempo y espacio que quiénes la reciben, para aprehender nuevas realidades.

Es por ello que importante identificar si la capacitación realizada ha servido para algo o no. Cuando se realiza una capacitación en una empresa se invierte tiempo y dinero, por lo tanto, es necesario saber si esta acción ayudará al trabajador y a la empresa a seguir mejorando.

Objetivos

Objetivo General:

Analizar y revisar que las y los trabajadores cuenten con todas las competencias, habilidades, herramientas y conocimientos impartidos por el "Programa Institucional de Capacitación, Adiestramiento y Desarrollo Especializado" necesarios para elevar la calidad del desempeño de sus funciones y el desarrollo en general de sus actividades institucionales.

Objetivos específicos:

- Revisar la eficacia de los programas de capacitación para el personal de confianza y sindicalizado por Petróleos Mexicanos de acuerdo con sus competencias.
- Determinar si los contenidos y técnicas aplicadas fueron las apropiadas para transmitir los conocimientos y habilidades para el desarrollo de su capacitación.
- Analizar a los ejecutivos y empleados estén permanentemente actualizados frente a los giros o cambios que pueda ver el negocio de conformidad al avance tecnológico.
- Realizar cuestionarios para conocer la opinión de los trabajadores acerca de los programas de capacitación para identificar que tan apropiados fueron las técnicas de capacitación empleadas.
- Conocer las áreas donde se capacitan al personal del Activo de Produccion Veracruz, con el propósito de su comodidad para un mejor entendimiento del tema.
- Elaborar estrategias que permitan cambios en el programa de capacitación que sirva para aumentar el rendimiento y la capacidad de producción de Petróleos Mexicanos, proporcionándoles información a los empleados y directivos sobre la aplicación de nueva tecnología.

Justificación

La capacitación sirve como una herramienta que responde a las necesidades de una organización y que busca mejorar la actitud, conocimiento y habilidades del personal.

La capacitación tiene diferentes enfoques, pero en general pretende optimizar los procesos, así como las funciones del personal dentro de una organización. A través de la capacitación, se busca mejorar diferentes ámbitos dentro del desarrollo de un colaborador, de manera que su trabajo sea efectivo, productivo y que se sienta identificado con la empresa.

La importancia de dicha investigación es que la capacitación dentro de Petróleos Mexicanos tenga la formación de personal especializado que garantiza el desempeño de las labores necesarias para que la organización cumpla con sus cometidos porque la capacitación es de vital importancia, pues contribuye con el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, además de que fomenta la identificación de los colaboradores con la organización. Un empleado capacitado será mucho más eficiente al momento de realizar sus funciones y, por ende, aumentará la productividad de la organización.

Dentro de los objetivos de este proyecto se busca determinar que el programa de capacitación satisfaga a los trabajadores con los siguientes criterios:

1. Habilidades:

Concebidas como la facilidad de las personas para realizar una o más tareas con eficiencia, optimizando recursos como tiempo, dinero y esfuerzo.

2. Conocimiento:

Es importante la capacitación, pues mientras un trabajador comprenda a profundidad los procesos dentro de su empresa, tendrá mayores facultades para ejecutar sus funciones, por lo que el conocimiento es clave dentro de la capacitación.

3. Actitudes:

Muchas veces los empleados tienen todas las habilidades y conocimientos necesarios para realizar un trabajo excepcional dentro de la empresa; sin embargo, esto no siempre sucede, cuando esto ocurre se atribuye el bajo desempeño a una cuestión de actitud.

La actitud no solo involucra la postura de cada trabajador dentro de su puesto o función en la empresa sino la forma en la que se relaciona con los demás, pues muchas veces las malas relaciones son las que generan un clima laboral tenso.

Cuando se logra un equilibrio entre estas tres áreas el rendimiento de cualquier trabajador dentro de una empresa será óptimo y por ende la organización empezará a ver los frutos en sus ganancias.

Todo esto se hace con la finalidad de verificar que el programa de capacitación implementado cumple eficazmente para que el personal desarrolle sus laborales y la empresa tenga como resultado el aumento de la productividad y disminución de las pérdidas. Es indispensable que se tome en cuenta que la capacitación dotará a cada uno de sus elementos de las herramientas necesarias para rendir de forma efectiva y eficaz y que si invierten en una capacitación empresarial efectiva todos ganan.

Problemas a resolver, priorizándolos

- No hacer el diagnóstico de necesidades de capacitación o no hacerlo bien

Muchas empresas pequeñas que tienen pocos trabajadores y deciden capacitarlos detectan necesidades de capacitación en forma intuitiva o asistemática, sobre la base de las percepciones del propietario o el gerente de la organización. En las grandes empresas como lo es Petróleos Mexicanos sucede algo diferente. Se realiza el diagnóstico, pero no es acertado cuando habiendo una diversidad de necesidades en cada área se busca una capacitación estandarizada; o se parte únicamente de las necesidades desde el punto de vista de la organización soslayando las que propongan los trabajadores.

- Verificar que el material didáctico y el instructor para la capacitación tengan un buen rendimiento

No siempre quien más sabe sobre un tema es el que mejor puede transmitir una enseñanza al respecto. Se requiere de una serie de habilidades y técnicas aprendidas. Ante ello quedan dos caminos, que pueden ser complementarios: capacitar a los capacitadores (incluyendo los jefes de área) o contratar los servicios de una empresa especializada en capacitación de recursos humanos.

- Mal diseño del programa de capacitación

Se dan casos en los que los participantes de un curso salen del mismo quejándose de lo aburrido, tedioso, extenso e incluso inútil del mismo. Esto se reflejará en las encuestas de evaluación de las capacitaciones. También suele ocurrir en muchas que los mismos capacitadores imparten los mismos cursos y a la misma gente. Es fundamental que el área de Desarrollo Humano vea la dinámica que hay en la organización, en las personas y en los conocimientos. Y es muy importante convencer a la dirección de la empresa que las capacitaciones se realicen dentro del horario de trabajo, para que el trabajador participe con mayor compromiso y no lo vea como una tediosa obligación que le resta su tiempo.

Capítulo 1. Descripción de la empresa u organización y del puesto o área del trabajo del estudiante

1.1 Datos generales

Petróleos Mexicanos (PEMEX)



Ilustración 1: Vista del Activo de Produccion Veracruz

Giro: Es una empresa pública paraestatal mexicana petrolera, creada en 1938, que cuenta con un régimen constitucional para la explotación de los recursos energéticos (principalmente petróleo y gas natural).

Dirección: Av. Urano No.420 Modulo "1"Oficina Admva. Modulo A Col. Ylang Ylang 94298 Boca Del Rio, Ver. Tel: 229 921 8608

Petróleos Mexicanos es una institución gubernamental dedicada a la exploración, producción, transporte, refinación, almacenamiento y comercialización de hidrocarburos y sus derivados.

Es la única empresa petrolera del país. Es uno de los principales contribuyentes a la economía de México. La empresa opera bajo la autoridad de la Secretaría de Energía.

Se constituyó el 7 de junio de 1938, después de una época de huelgas generalizadas contra las compañías petroleras extranjeras que acabó con la expropiación de los bienes muebles e inmuebles de 17 compañías petroleras a favor del gobierno.

Cuenta con 7.382 pozos en funcionamiento, 233 plataformas marinas, 6 refinerías, 10 centros de procesamiento de gas, 5 centros petroquímicos y 77 terminales de almacenamiento y distribución.

A través de PMI Comercio Internacional, su brazo comercial, gestiona las importaciones y exportaciones de petróleo y productos petrolíferos, abasteciendo a diversos mercados de todo el mundo. Es el séptimo productor mundial de petróleo y el decimotercero en reservas petroleras.

Como sabemos es una empresa muy importante porque es un recurso de suma importancia para la economía de cualquier país, sobre todo por la cantidad de productos y recursos en los que se puede convertir. Por algo también se le conoce mundialmente como el oro negro.

En el caso de México, la producción petrolera que genera Pemex a diario, representa entre el 10 y el 15% del Producto Interno Bruto (PIB) de México. Además de que la empresa es fuente de un gran número de empleos directos e indirectos, contribuyendo aproximadamente con el 30% de los ingresos públicos del país.

Por esta razón, la compañía cumple un papel de gran importancia en el desarrollo e impulso económico de México, a través de la producción y exportación del petróleo.

1.2 Símbolo – Logotipo



Ilustración 2: Logotipo de la empresa

Todo símbolo-logotipo se conforma de dos elementos: el símbolo, que es una imagen, y el logotipo, que es el grupo de letras, palabras, acrónimos, abreviaturas o terminaciones que se utilizan como distintivo de una marca o concepto específico.

El símbolo petrolero está diseñado a partir de dos grafismos: una gota de petróleo como elemento representativo de la industria petrolera y el perfil de un águila real como elemento nacionalista. Ambos componentes están sobrepuestos, conformando así el símbolo Gota-Águila. El logotipo corresponde al acrónimo de Petróleos Mexicanos, “Pemex”. Su diseño gráfico continúa también el modelo de las grecas prehispánicas, lo que visualmente le integra con el símbolo. El conjunto del símbolo-logotipo se presenta con los colores de la bandera nacional, rojo el símbolo, verde el logotipo, sobre fondo blanco.

En el manual de la Identidad Institucional acepta dos variantes: vertical y horizontal, que son las que se muestran, para conocer las variantes se puede consultar dicho manual. Debe de incluir la ® pues el símbolo-logotipo son marca registrada. Otras variables aceptadas son usar ambos elementos en negro, en blanco o en dorado, según el color de fondo sobre el que se presenten, pero respetando siempre la proporción de tamaño, así como la distancia entre un elemento y el otro.

1.3 Misión

Maximizar el valor de los activos petroleros y los hidrocarburos de la nación, satisfaciendo la demanda nacional de productos petrolíferos con la calidad requerida, de manera segura, confiable, rentable y sustentable.

1.4 Visión

Ser reconocida por los mexicanos como un organismo socialmente responsable, que permanentemente aumenta el valor de sus activos y de los hidrocarburos de la nación, que es ágil, transparente y con alto nivel de innovación en su estrategia y sus operaciones.

1.5 Políticas

Petróleos Mexicanos es una empresa eficiente y competitiva, que se distingue por el esfuerzo y el compromiso de sus trabajadores con la Seguridad, la Salud en el trabajo, la Protección Ambiental y el Desarrollo Sustentable, mediante la Administración de sus Riesgos, el Cumplimiento Normativo con Disciplina Operativa y la Mejora Continua.

1.6 Valores

En Pemex, las petroleras y los petroleros conducen con apego a estos valores:

- Decisiones en función del valor que aporta a Petróleos Mexicanos
- Excelencia operativa y simplicidad administrativa
- Innovación y agilidad
- Satisfacción del cliente
- Honestidad y rendición de cuentas
- Trabajo en equipo para lograr las metas de Petróleos Mexicanos
- Orgullo de pertenecer a Petróleos Mexicanos

1.7 Principios

La Seguridad, Salud en el trabajo, Protección Ambiental y Desarrollo Sustentable son valores de la más alta prioridad para la producción, el transporte, las ventas, la calidad y los costos.

Todos los incidentes y lesiones se pueden prevenir.

La Seguridad, Salud en el trabajo, Protección Ambiental y Desarrollo Sustentable son responsabilidad de todos y condición de empleo.

En Petróleos Mexicanos, se comprometen a continuar, a través del Desarrollo Sustentable, con la protección y el mejoramiento del medio ambiente en beneficio de la comunidad.

Los trabajadores petroleros están convencidos de que la Seguridad, Salud en el trabajo, la Protección Ambiental y el Desarrollo Sustentable, son en beneficio para ellos y por la misma razón se motivan a participar en este esfuerzo.

En Petróleos Mexicanos se opera con contratistas, proveedores y prestadores de servicios seguros, confiables y comprometidos con la Seguridad, Salud en el Trabajo, Protección Ambiental y Desarrollo Sustentable, quienes están obligados a apegarse al mismo nivel de cumplimiento en los estándares establecidos en esta empresa.

1.7.1 Principios éticos

- Respeto: Reconocer el valor, derechos y obligaciones de todos como empresa y de los que los rodean.
- Igualdad y no discriminación: Tratar a todas las personas de la misma manera, sin distinción o preferencia.
- Efectividad: Es aprovechar al máximo sus capacidades, tiempo y recursos para el desarrollo de Pemex.
- Honradez: Es siempre decir la verdad y ser justo para el bienestar de todos.
- Lealtad: Es sentir orgullo de pertenecer a Pemex y tomar sus intereses como su prioridad.
- Responsabilidad: Es cumplir con las obligaciones, reflexionar cada decisión que tomen.
- Legalidad: Es conocer y obedecer las leyes y reglamentos nacionales, de la empresa y del campo en que trabajan.
- Imparcialidad: Es tratar a todas las personas por igual y de acuerdo a los procesos establecidos.

- Integridad: Es actuar siempre bajo todos los principios establecidos en el Código de Ética de Pemex.

1.8 Antecedentes



Ilustración 3: Historia de Pemex

Petróleos Mexicanos (Pemex) es una empresa estatal creada mediante decreto del presidente Lázaro Cárdenas del Río el 7 de junio de 1938 con la finalidad de explorar y explotar los recursos energéticos como gas y petróleo en suelo mexicano. Pemex es la mayor empresa de México, incluso con operaciones en el extranjero. Pemex tiene propiedades valoradas en más de 415 billones de dólares. Es la segunda empresa más grande de América Latina según sus ganancias anuales, solo superada por Petrobras. La mayoría de las acciones de Pemex no son públicas y se encuentran bajo control del gobierno mexicano.

Pemex emplea más de 130.000 personas entre sus diferentes empresas filiales y actividades económicas. Los impuestos sobre las actividades de Pemex representan al menos un tercio de todos los impuestos recolectados por el fisco mexicano. La estatal paga sobre el 60% de sus ganancias en impuestos y regalías. México exporta petróleo crudo, pero en cambio, sigue necesitando las importaciones de combustibles como la gasolina, que son más costosas.

1.9 Plan de Negocios

En las modificaciones al marco regulatorio derivado de la Reforma Energética, se actualizó la Ley de Pemex, en donde en el artículo 14 se señala lo siguiente:

Artículo 14.- El Plan de Negocios de Petróleos mexicanos se elaborará y actualizará con un horizonte de cinco años, y contendrá al menos:

- I. Los objetivos, líneas y oportunidades de negocio de la empresa;
- II. Las principales estrategias comerciales, financieras y de inversiones, los proyectos de gran magnitud y de mejora tecnológica, así como las adquisiciones prioritarias;
- III. Un diagnóstico de su situación operativa y financiera, así como los resultados e indicadores de desempeño, y
- IV. Los principales escenarios de riesgos estratégicos y comerciales de la empresa, considerando, entre otros aspectos, el comportamiento de la economía a largo plazo, innovaciones tecnológicas, tendencias en la oferta y demanda y cambios geopolíticos.

A continuación, se presentan los retos y oportunidades que se describen para cada una de las Empresas Productivas Subsidiarias:

<i>Tabla 1: Plan de Negocios</i>		
<i>Empresa Productiva Subsidiaria</i>	<i>Retos</i>	<i>Oportunidades</i>
Pemex Exploración y Producción	Reemplazar la caída de la producción de Cantarell, estabilizar la producción y eventualmente incrementar la plataforma de manea rentable, segura y sustentable.	Con la Reforma Energética, la producción inversión se puede realizar a través de alianzas.
Pemex Perforación y Servicios	Transitar de ser una compañía de perforación y servicios para Pemex Exploración y Producción a una compañía capaz de competir en el mercado por contratos de otras compañías.	Contar con todas las herramientas para lograrlo: activos y personal con conocimiento de campos mexicanos.

Pemex Transformación Industrial	Revertir las pérdidas económicas y operativas de cerca de 100 mil millones de pesos.	Llevar a cabo alianzas; operaciones seguras y confiables; reconocimiento y eficiencia en los costos de transporte; y combatir el robo de producto puede generar un flujo positivo a mediano plazo.
Pemex Logística	Transformarse de una empresa logística con varios clientes y en un mercado competitivos; tener tarifas tope reguladas por la CFE y ofertar servicios de manera rentable.	Aprovechar infraestructura, conocimiento, experiencia y posibilidad de alianzas en un mercado abierto con buenas perspectivas de crecimiento.
Pemex Etileno	Mejorar la confiabilidad operativa y asegurar el suministro de materia prima.	Consolidarse como una empresa rentable con márgenes atractivos [la cadena de valor de etileno incrementa entre 12 y 20 veces el valor de su materia prima (etanol)]
Pemex Fertilizantes	Reestructurar las empresas para maximizar su valor	Pemex tiene a su alcance los instrumentos para integrar el amoniaco a la cadena de valor y para garantizar el suministro de gas.
Pemex Comercio Internacional	Transformarse de ser el comercializador exclusivo de y para Pemex, a ser un comercializador global competitivo.	En el comercio exterior de productos, atender a terceros nacional e internacionalmente manteniendo a Pemex como su principal contraparte.

1.10 Organigrama de la empresa

Las funciones del organigrama en Petróleos Mexicanos son muy importantes. Permite comprender mejor la cadena de mando y la relación que deben existir entre cada trabajador o cada departamento. Además, es de ayuda para trazar un rumbo claro dentro de la empresa y desarrollar planes contando con la función de cada uno de los empleados.

A continuación, se presenta el organigrama de la Gerencia del Activo de Producción Veracruz, Boca del río, Desarrollo Humano Sur.



Organigrama de las Subgerencias Regionales de la GVCHN



Ilustración 4: Organigrama de Pemex



Plantilla y Distribución de Centros de Atención Regional Sur

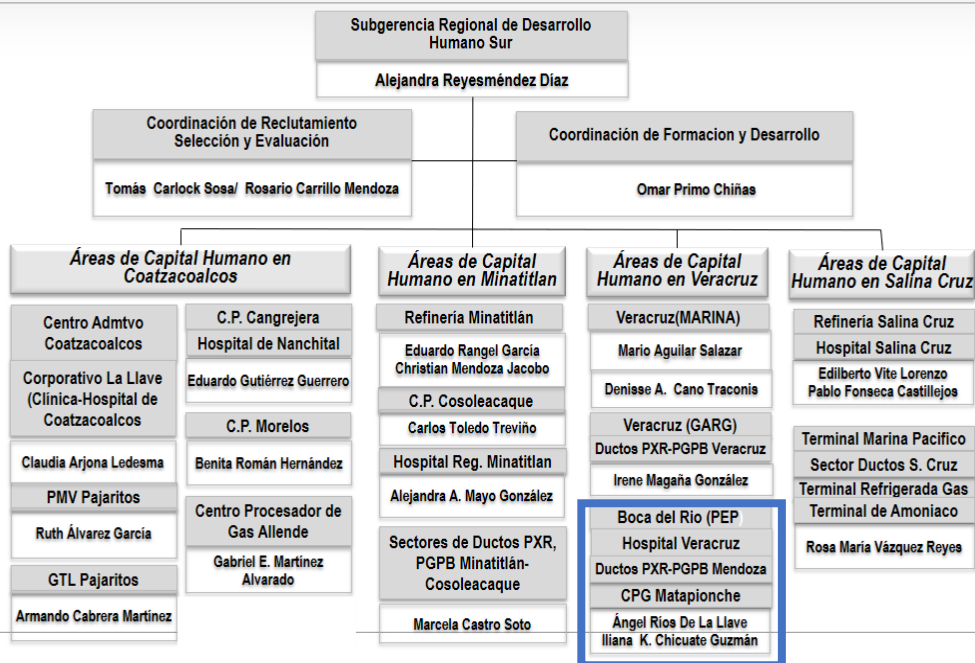


Ilustración 5: Organigrama de Pemex

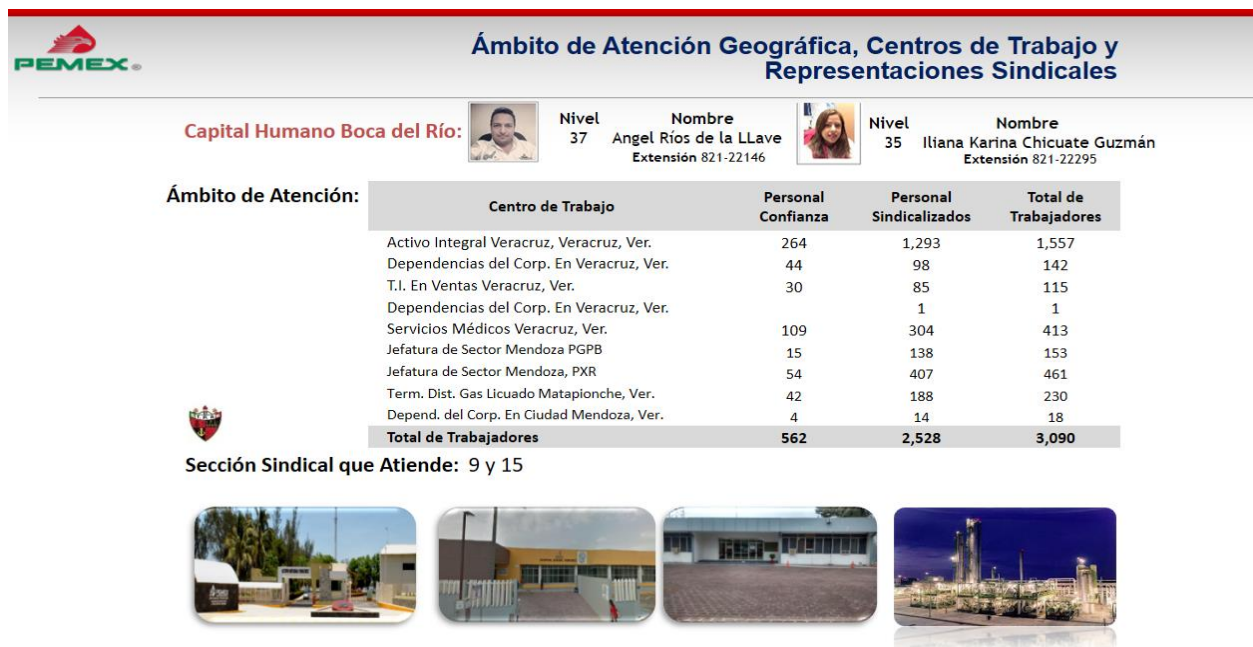


Ilustración 6: Organigrama de Pemex

1.11 Descripción o funciones del departamento o área donde se realizó el proyecto

1.11.1 Desarrollo y Formación

El departamento de desarrollo humano elabora la documentación para impartir el programa de capacitación a sus trabajadores, lleva el control de los expedientes de los trabajadores de planta confianza (PC), planta sindicalizada (PS), transitorio de confianza (TC) y transitorio sindicalizado (TS).

1.11.2 Expedientes personal de los trabajadores

El expediente laboral individual del trabajador en Petróleos Mexicanos es un instrumento administrativo de control interno que contiene información del trabajador relevante y útil como su documentación personal, trayectoria laboral, situación académica, competencias técnicas y profesionales, así como cualquier situación que ocurra al interior del centro de trabajo y que

precise su registro. La información principal que debe contener un expediente laboral se divide en datos personales, laborales y propios del centro de trabajo, como, por ejemplo:

Datos personales

Algunos de los documentos esenciales que debe contener el expediente laboral en cuestión de datos personales del trabajador son:

- Acta de nacimiento
- CURP
- RFC
- Hoja rosa del seguro social o documento que proporcione el número de seguridad social
- Comprobante de domicilio
- Identificación oficial como: credencial INE, pasaporte, cedula profesional,
- Datos bancarios para el correspondiente pago de salario
- Carta de recomendación, personales o laborales
- Comprobante de estudios,
- Exámenes psicométricos

Datos laborales

- Contrato individual de trabajo
- Modificaciones al contrato de trabajo
- Acuerdos de confidencialidad,
- Responsivas por recursos, equipos o materiales.

Datos del centro de trabajo

- Movimientos al Infonavit
- Solicitudes
- Vacaciones

- Permisos
- Asistencia y Faltas
- Incapacidades
- Actas.

Ya que el objetivo de contar con un expediente del trabajador es facilitar el proceso de control administrativo y la identificación clara del personal.

1.11.3 Exámenes psicométricos

Los exámenes psicométricos son una herramienta que permite a Petróleos Mexicanos hacer una evaluación psicológica de los candidatos. Estas pruebas brindan información adicional de las aptitudes, capacidades personales, habilidades sociales, verbales, comunicativas, numéricas, e incluso del comportamiento.

Por lo mismo que estas pruebas están diseñadas para medir características cualitativas, no hay respuestas buenas ni malas, ya que no se busca calificar a las personas que los realicen, sino poder dar un aproximado de la persona en sí (habilidades, comportamientos, competencias, etc).

1.11.4 Servicio social y prácticas profesionales

En departamento de recursos humanos tiene entre sus objetivos atraer y retener personal talentoso y calificado para enfrentar los retos de la empresa. Entre los programas a impulsar para apoyar en la atracción de talento, se encuentran el de Servicio Social y Prácticas Profesionales.

Dichos programas contribuyen al desarrollo profesional de las y los estudiantes, permitiéndoles consolidar su formación académica y llevar a la práctica los conocimientos adquiridos en las aulas, ya sea en la modalidad presencial y/o a distancia.

Capítulo 2. Marco teórico

2.1 Estructura Organizacional

La estructura organizacional es el sistema mediante el cual se ordenan y dirigen los diferentes componentes de una organización para alcanzar los objetivos propuestos. Este sistema puede incluir normas, funciones y responsabilidades.

Al alinear y relacionar las partes de una organización, la estructura organizacional permite que los grupos trabajen juntos dentro de sus funciones individuales y determina cómo fluye la información entre los niveles de la empresa para que esta pueda alcanzar su máximo rendimiento.

La estructura organizacional elegida influye en el éxito de una organización a la hora de llevar a cabo su estrategia y objetivos.

2.2 Áreas funcionales de una empresa

Las áreas funcionales de una empresa son los departamentos o unidades comerciales, que tienen funciones específicas para que la empresa funcione de manera eficiente.

Son equipos de empleados que tienen habilidades y experiencia similares y que, en conjunto, satisfacen las necesidades del área dentro de la organización. Los departamentos se desarrollan de manera progresiva, en función al crecimiento de la estructura de la empresa.

En los casos de emprendimientos o pequeñas empresas, es probable que una persona o unas pocas, tengan a cargo múltiples tareas. Cuando la empresa crece y, como consecuencia, también lo hace su estructura interna, es necesaria la creación de departamentos o equipos especializados que trabajen alineados a los objetivos y políticas de la organización.

Los integrantes de un departamento están dirigidos por un jefe o director de departamento, el cual establece los objetivos y asigna tareas a los distintos trabajadores y equipos. Ciertos

departamentos trabajan de forma conjunta o en colaboración para alcanzar determinados objetivos de la organización.

2.2.1 Departamentos de una empresa

Las grandes empresas suelen estar conformadas por los siguientes departamentos:

- Departamento de Finanzas
- Departamento de Recursos Humanos
- Departamento de Marketing y Publicidad
- Departamento Comercial
- Departamento de Compras
- Departamento de Logística
- Departamento de Gestión y Administración
- Departamento Directivo
- Departamento IT o departamento tecnológico

2.3 Departamento de Recursos Humanos

El área de recursos humanos en una empresa es una pieza clave para la consecución de los objetivos estratégicos de la organización. Se centra principalmente en mejorar y ayudar al desarrollo y retención del talento humano que compone la empresa y que puede suponer el éxito o el fracaso de la misma.

Este departamento es el encargado de contratar a las personas que prestan servicios dentro de la empresa. Está conformado por personas capacitadas para seleccionar a las personas correctas para los distintos tipos de trabajo y cargos en la empresa.

También es el departamento encargado de analizar aspectos como el desempeño del personal, el compromiso laboral, la motivación, etc., así como de introducir planes de fidelización y de progreso del empleado en la empresa. En esta área se llevan a cabo además todas las acciones y tareas que tienen que ver con el desarrollo de las competencias internas, el clima laboral, planes de igualdad, conciliación, flexibilidad laboral, etc.

Es uno de los departamentos más importantes de una empresa por su capacidad de influencia sobre el rendimiento de las personas, su eficiencia y su compromiso.

El departamento de recursos humanos es quien debe velar y promover un buen ambiente laboral que impulse a la organización a mejorar su eficiencia y efectividad. Es el área responsable de representar y transmitir la cultura empresarial y sus valores al resto de empleados para conseguir, a través de una buena gestión, que los objetivos empresariales y los objetivos de los trabajadores vayan de la mano.

Los departamentos de RRHH no son todos iguales; deben adaptarse siempre a las necesidades y objetivos de la compañía de la que forman parte. A pesar de esto, sí que existen una serie de funciones y responsabilidades comunes en todos ellos.

2.3.1 Antecedentes

La historia de los RR.HH. se prolonga casi dos siglos.

Revolución Industrial

El primer antecedente de los Recursos Humanos está situado a mediados del siglo XIX, en plena Revolución Industrial, que se desarrolló básicamente en Europa y Estados Unidos. La excesiva mecanización de las tareas generó una creciente insatisfacción entre el personal de las empresas y las grandes fábricas, lo cual dio origen a las primeras medidas para tratar de solucionar problemas asociados a la salud, la vivienda y los horarios de los trabajadores. La más

importante de ellas fue la creación de los llamados Departamentos de Bienestar, un momento que coincide con la aparición en la historia de los RR.HH.

Principios del siglo XX

Surgieron las primeras oficinas dedicadas a la gestión del personal. Sin embargo, se centraban sólo en acciones disciplinarias y algunas veces en sistemas retributivos. Poco a poco se empezaron a explorar otros frentes como la contratación, el despido, las fórmulas salariales y el análisis de la productividad. Sus responsables tenían un marcado carácter autoritario y en muchos casos estaban adscritos a la dirección.

Este momento en la historia de los RR.HH. se considera como un punto de inflexión. Se pasa del bienestar como objetivo, a la aplicación de la ley y la medición de resultados. De moverse por algo subjetivo, a avanzar hacia cuestiones del todo objetivas.

Si bien inspira la corriente actual de personal, que busca la imparcialidad que aportan los datos, por ejemplo, para monitorizar el rendimiento, existe una gran diferencia. Y es que, si bien hoy en día es el propio empleado quien puede hacer el seguimiento de su progreso a través de alguna herramienta digital o software específico, entonces eran sus superiores quienes medían, careciendo de este tipo de soportes y, por lo tanto, impregnando de subjetividad sus decisiones.

Años 70 y 80's

El enfoque disciplinario de la etapa anterior es reemplazado por otro en el que se tienen en cuenta los factores psicológicos y sociológicos en el rendimiento laboral. Empieza la humanización de la función, un momento clave en la historia de los RR.HH, punto de partida de la concepción de esta área en el sentido actual.

Los líderes de la función dan los primeros pasos para mejorar la adaptación del personal a la empresa y, a la vez, ganan más independencia dentro los mapas corporativos. Además, se

profundiza en la gestión del personal y se empieza a hablar de forma abierta de un concepto hasta entonces difuso: el clima laboral.

De poner énfasis en los recursos, se pasa a poner el foco en la persona. el individuo y lo que le rodea, su propio ecosistema donde el trabajo no es más que una faceta. Aquí, muchas áreas de recursos humanos pierden el sustantivo “recursos” y prefieren denominarse “áreas de personal”.

Del año 2000 en adelante

Tras la llegada de Internet y la progresiva consolidación de las nuevas tecnologías, los modelos de empresa dan un giro rotundo. El personal de las compañías, que ahora está mucho más cualificado para ejercer sus labores, reclama cada vez más espacios de participación, interacción y decisión en las empresas.

La gestión del talento se convierte en una prioridad. Es un momento de crecimiento en la historia de los Recursos Humanos, ya que la función amplía su núcleo de operaciones: además de la contratación y el despido, ahora también se ocupa de la formación y la capacitación.

Si los últimos años estaban marcados por la búsqueda de la conciliación horaria y, en último término, de todo lo que guarde relación con el bienestar de los trabajadores. A partir de 2020, la historia de los RR.HH. da un nuevo giro.

Con la tecnología como habilitador, se logra que los procesos sean mucho más dinámicos, ágiles y estén integrados con los objetivos generales de la empresa. Aún más importante es la autonomía que se reconoce a las personas, que pueden elegir desde dónde trabajar y en qué horario hacerlo.

La ley impulsa el reconocimiento de esta flexibilidad que parece que se impone, y la publicación de la normativa sobre teletrabajo no es más que la punta del iceberg. El foco ya no se pone en medir el rendimiento, sino la satisfacción y la motivación; el clima y la cultura se erigen

como prioridades, por encima de otros factores que, hasta este momento en la historia de los RR.HH. parecían los más importantes.

2.3.2 Funciones de un Departamento de RRHH

1.- Planificación y selección de personal

De acuerdo con las necesidades de la empresa se preparan las plantillas de personal, previendo las posibles necesidades a medio y largo plazo. También se definen las funciones y las responsabilidades de los trabajadores. Una vez terminado esto, comienza la que es quizás la función más importante del departamento de RRHH: la selección de personal. Los candidatos deben ser rigurosamente analizados para determinar si encajan o no en lo que busca la compañía en ese momento, estudiando sus cualidades, capacidades, áreas de potencial crecimiento. Este proceso es costoso, pero como afirmó Robert Half, “el tiempo gastado en la selección es tiempo bien gastado”.

2.- Administración del personal

Engloba toda la parte de gestión administrativa, como la realización de contratos, gestión de nóminas, seguros sociales, gestión de los permisos y vacaciones, horas extra, bajas por enfermedad, movimientos en la plantilla, etc.

3.- Evaluación y desarrollo

Comprende la creación de programas de desarrollo y la responsabilidad de asegurar el compromiso y la dedicación de los empleados. La gestión del talento avala el desarrollo del potencial de los trabajadores para que continúen en la empresa.

4.- Formación del personal

Entre las funciones de Recursos Humanos, se encuentra también la de estudiar las necesidades formativas de los equipos para desarrollar conocimientos y habilidades, y poner la formación

pertinente a disposición de los empleados. El objetivo es que los trabajadores consigan desarrollar su máximo potencial y sean capaces de adaptarse a un entorno en constante cambio.

5.- Relaciones laborales

Se trata de resolver los problemas laborales que puedan surgir entre la empresa y los trabajadores, utilizando como interlocutores a los representantes de los mismos (comité de empresa, sindicatos). También se ocupan de garantizar que no existan desigualdades y se dé un equilibrio entre todos los empleados de una misma empresa.

2.3.3 Responsabilidades del departamento de RRHH

Para garantizar el correcto funcionamiento de la empresa, los departamentos de Recursos Humanos deben afrontar una serie de responsabilidades:

1.- Fomentar la comunicación interna

El departamento de RRHH no puede ser percibido como una entidad cerrada, hay que fomentar la comunicación interna. Debe interactuar en todo momento tanto con los empleados como con los demás departamentos, así como atender las reclamaciones, consultas o peticiones.

2.- Crear un código de conducta

Es necesario que existan una serie de normas que rijan el código ético de la empresa. Todos los trabajadores deben conocerlas y cumplirlas para asegurar un buen ambiente de trabajo.

3.- Clima laboral

Este es otro de los aspectos más importantes para los departamentos de RRHH, conocer el clima laboral de la compañía mediante encuestas a los trabajadores y, en función de los resultados, elaborar planes de acción. El objetivo es mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores.

2.4 Capacitacion

2.4.1 Conceptos de capacitación

La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. La capacitación entraña la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias. Idalberto Chiavenato

Proceso para enseñar a los empleados nuevos o en activo las habilidades básicas que necesitan para desempeñar su trabajo. Gary Dessler

Capacitación se refiere a las actividades que ayudan a los colaboradores a superar las limitaciones y mejorar su desempeño en los puestos que poseen. Don Hellriegel

Desarrollo de habilidades técnicas, operativas y administrativas de todos los niveles de personal. William B. Werther

Actividades diseñadas para brindar a los aprendices los conocimientos y las habilidades necesarios para desempeñar sus trabajos actuales. R. Wayne Mondy.

2.4.2 Definición y búsqueda de sentido de la capacitación

Se debe contar con la visión y la misión del departamento y/o sistema de capacitación, donde se pueda percibir con claridad por qué y para que se va a necesitar la capacitación. Así mismo se deberán seleccionar un conjunto de valores cuya pretensión sea la de regir o normar al sistema o la función de capacitación, es decir, que existan principios reguladores de la misma para evitar que ésta se desvíe. De esta forma se contará con una especie de dirección y sentido de la capacitación, porque en conjunto, estos tres elementos (la visión, la misión y los valores) darán

origen a lo que debería ser un sistema integral de capacitación, es decir, de cómo se quiere que sea la capacitación institucional en la empresa.

2.4.3 Diferencia entre inducción y capacitación

La inducción la dan sólo una vez en el trabajo y es cuando eres nuevo y vas a comenzar a laborar en una determinada empresa. La inducción tiene el objetivo de otorgar toda la información necesaria para que una persona pueda desempeñar sus labores.

Asimismo, la inducción también debería de ayudar a que el nuevo integrante de la empresa comience a generar vínculos emocionales, logrando que el empleado se sienta parte de la familia.

Por lo cual, al finalizar la inducción, la persona va a ser capaz de sentirse parte de la empresa, debería de poseer la información necesaria para cumplir con sus funciones, debería de poseer un conocimiento general sobre la empresa (cultura e instalaciones), etc.

Algunos ejemplos de la información que proporciona la inducción son los siguientes:

- Acceso a correos.
- Acceso a contraseñas.
- Reglas, normas y políticas de la empresa.
- Cultura organizacional de la empresa.
- Conocimiento de sus prestaciones.
- Conocimiento de la infraestructura de la empresa.

Como se puede ver, la inducción no trata de elevar como tal las habilidades del talento humano, sino que busca hacer que se integre dentro de la empresa y al terminar la inducción, se puede pasar a implementar la capacitación.

2.4.4 La importancia de la capacitación para las y los trabajadores.

Las acciones de capacitación, en cualquiera de sus versiones:, cursos, talleres, conferencias, congresos, diplomados, permiten adquirir conocimientos teóricos y prácticos, que permiten que las personas actualicen sus conocimientos y adquieran nuevos, que fortalezcan su capacidad de respuesta ante los cambios del entorno o de sus requerimientos laborales, incrementen su desempeño dentro de la institución y estén más preparadas para el día a día, lo cual les dará mayor confianza personal al desarrollar otras aptitudes y actitudes.

En un mundo donde la única constante es el cambio, obtener el beneficio del aprendizaje continuo es una oportunidad para mantener la vigencia laboral y desarrollar e innovar en los procesos de trabajo. En este orden de ideas, la capacitación laboral busca que las tareas se realicen con calidad, productividad, estabilidad, permanencia y en un buen ambiente de trabajo.

2.4.5 Beneficios de la Capacitación

Entre los beneficios destacan:

- Calidad y mejora en las tareas,
- Reducción en tiempos y supervisión,
- Solución de problemas con diferente visión,
- Sensibilización ante nuevos retos,
- Desarrollo ético y motivación del personal,
- Creación de equipos de trabajo de alto desempeño,
- Seguridad y autoestima en los trabajadores,
- Mayor especialización, a la vez que flexibilidad en sus tareas.
- Mayor rendimiento y disminución de tiempos de atención en los trabajos que se desarrollan.

La participación de las y los trabajadores en una empresa tiene que evitar ser estática; debe ser dinámica, multidisciplinaria e interactiva, implica movilidad y cambios constantes, lo que precisa de nuevos aprendizajes, por la que nunca se termina de aprender; es por tanto una constante para las empresas, si éstas quieren mantenerse vigentes.

La capacitación tiende hacer un derecho, pero también una obligación porque ofrece desarrollo y demanda compromiso; permite mantenerse actualizado y requiere de tiempo y espacio que quiénes la reciben, para aprehender nuevas realidades.

2.4.6 Tipos de capacitación

- Capacitación para el trabajo

Este es un proceso donde se enseña al personal contratado a realizar las funciones de la empresa. Es decir, es un aprendizaje que se le imparte al personal nuevo, con el fin de que este conozca la dinámica laboral propia de la empresa; y conozca los procesos y las consecuencias que devienen de los mismos.

La capacitación para el trabajo tiene como objetivo que los colaboradores adquieran conocimientos para que desarrollen una actividad productiva

- Capacitación en el trabajo

Es una aplicación de aprendizaje complementaria a la capacitación para el trabajo. Representa un proceso de enseñanza, por medio del cual la persona se adapta a las nuevas oportunidades laborales que puedan surgir dentro de la misma empresa.

Siendo necesario que la persona se adapte a las nuevas exigencias, ya que esto es parte de la capacitación, por lo general, esta se da a lugar cuando la persona desea cambiar de rol o bien de puesto; o cuando la empresa considera que ya es momento de hacer rotativa de empleados como un de las técnicas más viables para la optimización de los trabajos.

- Capacitación informal

Se corresponde con la actividad que se lleva a cabo por medio de la enseñanza de ciertas normas de conducta o de proceder dentro de un conglomerado social, o determinado grupo.

La transmisión de esta información, tiene mucho que ver con el deseo de la persona ayudar a otra a llevar a cabo una actividad, desempeñar una actividad debida, o bien ayudar a la persona a aprender algo nuevo.

- Capacitación formal

Entre los tipos de capacitación, esta corresponde con las actividades instruccionales que se pueden impartir a una persona o a un determinado grupo de personas, con la finalidad de que estos puedan adquirir un nuevo conocimiento que deseen aplicar para su beneficio.

- Capacitación pre ingreso

Es un proceso que imparte el departamento de recursos humanos. Comprende una especie de pruebas previas donde la persona es sometida a una simulación de las labores que debe llevar a cabo. La idea de esto, es que el individuo pueda responder a las instrucciones demandadas y con posterioridad ofrecer la respuesta requerida, es por ello, que esta es típica de los procesos de selección, donde las personas que han cumplido con todas las instrucciones y las han aplicado en el proceso son seleccionadas.

- Capacitación de inducción

Aprendizaje que se le imparte al trabajador a fin de que pueda laborar mejor en su rol, o bien para que pueda trabajar mejor en toda su dinámica laboral. El fin es que la persona pueda ascender a otro rol y desempeñarse con mejor ahínco.

- Capacitación promocional

Forma parte del proceso de ascenso laboral, es por ello, que la persona debe someterse a estas instrucciones con el fin de que pueda educarse para el nuevo cargo que va a desempeñar.

- Capacitación técnica

Compuesto por un conjunto de saberes que las personas desean adquirir y que son suministradas por medio de procesos instruccionales. Llámense estos cursos, talleres o seminario, donde se les imparten los conocimientos necesarios a fin de que estos puedan desarrollar una destreza o habilidad.

- Capacitación conductual

Esta va dirigida a las personas de más altos cargos, con el fin de que puedan desarrollar los valores y las herramientas necesarias a fin de que puedan dirigir equipos y las conductas de los mismos. Estos son proceso de capacitación por medio de los cuales los gerentes y supervisores pueden impartir conocimientos en sus inferiores y obtener de estos las respuestas conductuales necesarias para que puedan llevar a cabo la dinámica laboral correcta.

2.4.7 Ventajas de la capacitación de personal

- Especialización

Parece que no todas las empresas lo saben, pero se puede ahorrar más dinero contratando a un trabajador por cada actividad a realizar que un multiusos. Y es que éste último, por el exceso de trabajo, terminará enfermándose y ausentándose de la oficina. Contrario a mantener a un grupo de individuos que se concentren en un solo proyecto y aseguren resultados satisfactorios.

- Actitud

Modificar las actitudes de los empleados incidirá directamente en el clima laboral, y qué mejor manera de trabajar que rodearse de un ambiente receptivo, adaptativo y motivado.

- Crecimiento

Siempre es mejor apostar por desarrollar las habilidades de los empleados y que sean ellos, que ya conocen la forma de trabajar de la empresa, los que se conviertan en los líderes de la compañía, permitiendo continuar con las metas a alcanzar.

- Sin supervisión

El líder puede dedicarse 100% a sus actividades, debido a que los monitoreos se habrán reducido. Todos los empleados saben lo que deben hacer y lo realizan de la mejor manera posible. No hay necesidad de que alguien esté detrás de ellos todo el tiempo.

- Identificación

Nadie se pone la camiseta de una empresa donde en vez de tratarlos como seres humanos, se apuesta por máquinas de trabajo. Ofrece oportunidades de crecimiento y desarrollo, y fomentará la lealtad en el equipo.

- Rendimiento

Conocer de qué consiste un puesto y las actividades a desarrollar en éste, no sólo hace más sencillo el objetivo a alcanzar, sino que elevan el rendimiento de trabajo.

- Superación de crisis

Ninguna empresa capacitada y preparada se hunde ante una crisis. Los colaboradores sabrán perfectamente cómo actuar ante una situación de emergencia.

Es importante recordar que capacitar a un trabajador no sólo consiste en pagarle a un experto para que le transmita sus conocimientos. De hecho, la compañía tiene que comprometerse a diseñar programas que repliquen los contenidos adquiridos en el curso o taller y generar actividades para que los colaboradores pongan en práctica lo aprendido.

2.4.8 Desventajas de la capacitación de personal

Aunque algún tipo de capacitación para los empleados es esencial para casi cualquier empresa, la capacitación de los empleados puede tener algunos inconvenientes potenciales para los directivos. Las empresas pueden utilizar una variedad de maneras para adiestrar a los empleados, tales como en la capacitación para el trabajo o formación en el aula, pero todos ellos tienen un par de problemas para los empleadores.

- Costos

Uno de los mayores problemas potenciales con la formación de los empleados es el costo del proceso.

- Cualificaciones

En ocasiones por querer ahorrar los costos utilizan aun empleado muy talentoso en su puesto de trabajo, para capacitar a los nuevos empleados. Por desgracia, este no es el caso para muchos empleados. Ser capaz de capacitar a los empleados es una habilidad especial y no todo el mundo tiene esta capacidad.

- Requisitos

Otro problema potencial con la capacitación de los empleados es que no se tiene el tiempo suficiente para hacerlo adecuadamente. Muchas empresas sólo dedican una pequeña cantidad de tiempo para la capacitación de nuevos empleados, y esto puede resultar en que los empleados no aprendan todo lo que necesitan saber para ser exitoso. En ocasiones el instructor puede tener prisa a través de las partes importantes del trabajo y saltar encima de algunas de las otras tareas que también necesitan ser entendidos por el empleado.

- Control de la Formación

Cuando se delega la formación de los nuevos empleados a un empleado en particular o instructor, se tiene que ser muy cuidadoso con respecto a lo que los nuevos empleados están aprendiendo. Si el instructor no hace el trabajo como corresponde, a los nuevos empleados podría terminar de recoger algunas de las malas costumbres a lo largo del camino. Esto podría hacer que la empresa realice a un nivel que es menos que aceptable.

2.4.9 Ley Federal del Trabajo: Derecho a la capacitación

La Ley Federal del Trabajo contempla que todo empleado tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita evaluar su nivel de vida y de productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores.

Entre dichos aspectos, el Artículo 153-E de la LFT estipula que en las empresas que tengan más de 50 empleados se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones.

En México existe todo un marco legal contemplado en la Ley Federal del Trabajo que regula las actividades involucradas en la capacitación enseguida revisaremos de normatividad. “La empresa cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo.

2.4.10¿Cuántas horas debe tener un curso de capacitación?

La capacitación tiene una duración de 6 horas distribuidas en dos medias jornadas. En casos calificados, se puede realizar una capacitación de 4 horas en un solo día. En cualquier caso, los

programas de capacitación no podrán tener una duración superior a dos semanas, según lo dispone la ley.

2.5 Proceso de capacitación

2.5.1 ¿Por qué es necesaria la capacitación?

En la actualidad se le ha dado un papel preponderante a la administración del personal, anteriormente, las empresas que tenían mayor acceso al capital y las innovaciones tecnológicas contaban con mayores ventajas competitivas, sin embargo, en la actualidad esto ha cambiado considerablemente. Hoy, las compañías que ofrecen productos con la más alta calidad son las que van un paso adelante de la competencia, pero lo único que mantendrá la ventaja de la compañía para el día de mañana es el nivel de la gente que esté en la organización.

Si uno se preguntara por qué es esencial conectar la estrategia con el personal para administrar el talento, o lo más importante, como hacerlo, se podría decir que esto descansa en tres conceptos claves, la alineación, el compromiso y la medición. La alineación significa asignar a la gente en la posición correcta, es decir, el personal deberá estar alineado conforme a la estrategia del negocio, dicho de otra forma, determinar qué cualidades, competencias o habilidades se requieren en tal o cual estrategia y en base a eso asignar a las personas que cubran con esos requisitos o dotarlos de esas habilidades mediante la capacitación y adiestramiento. El compromiso significa promover que el personal se comprometa con sus propósitos básicos y dirección correcta y finalmente evaluar el desempeño.

Se puede decir que la capacitación es un proceso continuo, porque aun cuando al personal de nuevo ingreso se le dé la inducción en forma adecuada, con frecuencia es preciso capacitarlos en las labores para las que fueron contratados o proporcionales nuevos conocimientos necesarios para el desempeño de un puesto, al igual que los empleados con experiencia que son ubicados en

nuevos puestos, pueden requerir capacitación para desempeñar adecuadamente su trabajo. Es posible que aún los candidatos internos no posean las habilidades o que también tengan hábitos incorrectos que requieran corregirse. También, siempre será necesario mantener un equilibrio entre las aptitudes y actitudes de los trabajadores y los requerimientos del puesto.

2.5.2 La planeación estratégica y la capacitación

Al hablar de planeación estratégica es hacer mención entre otras cosas a estrategia, por lo que se debe recordar que una estrategia, es un plan unificado, comprensible e integral, diseñado para asegurar que los objetivos básicos de la empresa sean alcanzados, sin olvidar también, que implica integrar las principales metas, objetivos y políticas de una organización y a la vez establecer una secuencia lógica de las acciones a realizar para lograr un objetivo. Una estrategia formulada en forma adecuada, ayuda a poner orden y asignar los recursos de la organización con el fin de lograr una situación viable y original, así como anticipar los posibles cambios en el entorno y las acciones imprevistas de los oponentes, en el cual también se establecen las condiciones y los recursos necesarios para su implantación. La capacitación debe ser parte de la planeación estratégica y a su vez también deberá ser planeada estratégicamente, pero, ¿cómo podría hacerse la planeación estratégica de la capacitación? La respuesta debería ser igual que la planeación integral, el administrador de los recursos humanos deberá tener muy claro el qué y para qué impartir capacitación y qué tipo de capacitación impartir.

2.5.3 Establecimiento de objetivos y metas

A partir de lo anterior, se deberán definir y establecer objetivos claros, retadores, alcanzables y medibles a corto, mediano y largo plazos de capacitación, desde luego alineados con la estrategia general del negocio, esto es, que la planeación estratégica de la capacitación en todo

momento deberá estar alineada a la planeación estratégica integral, los objetivos y metas a establecer deberán coincidir y apoyar a los objetivos y metas organizacionales, éstos deberán ser comunicados y compartidos con el resto del personal para establecer el compromiso de logro en todos los niveles de la organización o en quienes recaiga la responsabilidad de que se imparta la capacitación en la empresa.

2.5.4 Estructura de un modelo o proceso de capacitación

Para que la capacitación sea efectiva en una organización, ésta deberá estar enfocada a cumplir con una función muy importante en la empresa, formar y educar en forma sistémica a los trabajadores, por lo tanto, la capacitación o formación de los recursos humanos deberá ser un proceso planeado, constante y permanente que permita a la capacitación de los trabajadores, en el sentido de que éstos puedan adquirir las competencias necesarias para desempeñar bien su trabajo o adquirir valores, estilos, trabajo en equipo, entre otras. De tal forma que la capacitación requiere de una planeación y preparación cuidadosa de una serie de pasos que deben integrar lo que se conoce como proceso de capacitación. Existen modelos que representan la realidad empresarial de como impartir la capacitación con el propósito de aprovechar al máximo sus ventajas y minimizando los costos o inversión. De acuerdo con Werther Jr. y Davis, 1998, p. 211), los pasos preliminares que se requieren cumplir para poder contar un buen programa de capacitación son:

- a) Detectar las necesidades de capacitación conocida esta etapa también como diagnóstico;
- b) Determinar los objetivos de la capacitación y desarrollo, en esta etapa también deberán identificarse los elementos a considerar en la etapa de la evaluación;

- c) Diseño de los contenidos de programas y principios pedagógicos a considerar durante la impartición de la misma;
- d) La impartición para desarrollar las habilidades (aptitudes y actitudes) y
- e) La evaluación, que puede ser. Antes: durante y posterior a la capacitación; la primera para ubicar al participante en su nivel de conocimientos previos y partir de ahí para otorgarle los nuevos conocimientos; durante: para corregir cualquier desviación, error o falla en el proceso para evitar que al final ya no se pueda hacer algo al respecto y posterior: para conocer el impacto, el aprovechamiento y la aplicación de las habilidades desarrolladas o adquiridas en el desempeño de la función para la cual fue capacitado el trabajador.

2.6 Programas de capacitación

El programa de capacitación es un proceso estructurado y organizado por medio del cual se suministra información y se proporcionan habilidades a una persona para que desempeñe a satisfacción un trabajo determinado. Ha existido desde las sociedades primitivas cuando los mayores enseñaban a los jóvenes y niños a trabajar.

Complementando la idea anterior, para Chiavenato (1998) un programa de capacitación es “un proceso a corto plazo aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas obtienen conocimientos, aptitudes, y habilidades en función de objetivos definidos”. De este modo, la capacitación se da por lapsos cortos, pero puede ser continua y facilita la formación integral del individuo con unos propósitos definidos.

Es una realidad que toda institución necesita capacitar a su personal, para que realice el trabajo con efectividad y eficiencia. El personal nuevo debe ser sometido constantemente a períodos de

entrenamiento, pero, también es necesario entrenar al personal que ya tiene tiempo dentro de la organización, incluso a los directivos; para la mejora, innovación y calidad.

2.6.1 Importancia de los programas de capacitación

La importancia de los programas de capacitación radica en el hecho de que los individuos que se beneficien tendrán una larga o mediana permanencia dentro de la organización; estos permiten que la organización cuente con un personal altamente calificado.

Si una organización, su misión no se interesa por formar a su personal se puede quedar en el pasado por cuanto la investigación en el ámbito mundial genera nuevos conocimientos en las diversas áreas y éste debe ser asumido por cuanto se desarrolla sobre la base de una realidad actual. Es así que el conocimiento innovador va desplazando al anterior. Con la aplicación de la capacitación, el fin último de toda organización es mejorar en todo su ámbito la ejecución de su misión y permitir que se lleve a efecto con plena disposición y armonía.

2.6.2 Beneficios de realizar un programa de capacitación

Una de las ventajas más destacadas de los programas de capacitación es la mejora del margen de beneficio de las empresas. Al conseguir que los empleados estén más capacitados en sus tareas, se obtienen mejores resultados, como más ventas, mayor productividad o mejor trato al cliente. El aumento de la retención de talento en la empresa es otra de las mejoras que consigue realizar un buen programa de capacitación. Si los empleados se sienten de mayor utilidad y son más productivos en su puesto, se traducirá en trabajadores más felices y motivados, mejorando el clima laboral de la empresa.

2.6.3 Aspectos que contiene un Programa de Capacitación

En primer lugar, se estima observar detenidamente cuál sería la necesidad de capacitación que se presenta en el grupo de empleados. Una vez detectada esta situación se procede a indagar de manera más profunda acerca de la debilidad presentada y así poder detectar de manera más precisa dónde está el problema, con esta detección se puede proceder a descifrar la acción de capacitación que es necesaria. Una de las herramientas para determinar la necesidad de capacitación es la evaluación del desempeño que se realiza por lo general una vez al año a los empleados, o también, puede ser detectada esa necesidad a través de la entrevista, el cuestionario, exámenes o a través de observaciones mediante el contacto directo con el personal. A este primer punto se le puede denominar fase de entrada.

En toda organización la determinación de las necesidades de capacitación se puede realizar a partir de toda su estructura organizacional, esto en el caso que tenga un crecimiento y por lo tanto las necesidades cambian y se hace necesario responder a las nuevas situaciones. También se puede determinar la necesidad de capacitación analizando si el recurso humano existente no es eficiente para las actividades que se deben realizar. La ausencia de líneas de formación en una determinada materia o en un tema de interés colectivo de acuerdo a una realidad social, hace necesario la propuesta y puesta en marcha de programas de capacitación.

En segundo lugar, se constituye la programación de la capacitación, cuyas fases son: definir claramente el objetivo, determinar el contenido de capacitación, elegir del método o técnica de capacitación, también los recursos necesarios tanto humanos como técnicos, la periodicidad con la cual se va a impartir y el lugar donde se dictará la misma. Seguidamente se entra en lo que es el proceso de ejecución de la capacitación que se lleva a efecto por un especialista en la materia y se dirige al nivel jerárquico que se requiere.

En tercer lugar, se evalúa la eficiencia que generó la implementación de la capacitación. Esto significa que es necesario observar si la información dada fue asimilada y puesta en práctica por los empleados y una vez determinada la situación tomar las acciones pertinentes para el reforzamiento.

Por último, llega el momento de poner en marcha el programa de capacitación con éxito. Cuando el programa concluya, es importante obtener la opinión de todos los participantes. Elaborar una encuesta o entrevistas a los empleados sobre sus nuevos conocimientos y conocer su opinión ayudará a que sea una experiencia de aprendizaje para futuras ocasiones.

Capítulo 3. Procedimiento y descripción de actividades realizadas

3.1 Datos Generales

El programa de Capacitación, Adiestramiento y Desarrollo Especializado en Petróleos Mexicanos es un proceso continuo de enseñanza-aprendizaje, mediante el cual se desarrollan los conocimientos y las habilidades del personal, que les permita un mejor desempeño en sus labores habituales, así como orientar su actuación conforme al plan de negocios de la Empresa y a los programas operativos.

En Pemex se elabora la detección de necesidades de capacitación y adiestramiento, donde se establecen los requerimientos de conocimientos y habilidades del personal, orientándose a incrementar la capacidad de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes del personal, por medio de la identificación de lo que el empleado sabe y lo que debe saber, en función del puesto que desempeña o de su ruta de ascenso, esto se convierte en un plan de capacitación y desarrollo y se programan sus actividades en función del presupuesto disponible y las prioridades del área en la que se encuentran los trabajadores.

Si bien es cierto que el personal es también responsable de su propio desarrollo, corresponde al jefe inmediato otorgar las facilidades necesarias que permitan el adecuado cumplimiento del mismo.

Asimismo, se debe tomar en cuenta que en términos de lo dispuesto en la Ley Federal de Trabajo en el Artículo 153-D, referente capacitación, adiestramiento y desarrollo especializado el personal que participa en estas actividades debe de:

- Asistir puntualmente a los eventos
- Atender las indicaciones de las personas que impartan capacitación y adiestramiento

- Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y aptitud o de competencia laboral que sean requeridos

Así mismo se debe tener presente el aprovechar al máximo las oportunidades de participar en los programas y actividades de capacitación y adiestramiento, con el fin de cubrir las necesidades de desarrollo individual de cada trabajador alineadas con los requerimientos del Plan de Negocios y programas operativos.

3.2 Tipos de Programas Institucional de Capacitación, Adiestramiento y Desarrollo Especializado 2022 del Activo de Producción Veracruz de Petróleos Mexicanos

Tabla 2: Programas de Capacitación en Pemex

NOMBRE DEL PROGRAMA	OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN	TEMARIO	ÁREA
ACIDO SULFHIDRICO (H2S)	Al finalizar el evento, los participantes tomarán conciencia del cuidado y manejo del ácido sulfhídrico (h2s), considerado como material peligroso, los riesgos que implica para la salud e integridad de trabajadores, instalaciones y medio ambiente; utilizando el equipo de protección personal requerido, promoviendo condiciones de prácticas seguras en el trabajo para el mantenimiento correcto de las instalaciones del activo de producción Veracruz (apv).	1. Sustancias tóxicas 2. Características del ácido sulfhídrico 3. Propiedades, riesgos y medidas de control	Departamento de Operación Departamento de Logística
BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)	Al finalizar el curso, los participantes serán capaces de ejecutar tareas que puedan realizarse en condiciones seguras de trabajo en las instalaciones del activo de producción Veracruz (apv), orientadas a la prevención de accidentes y al fortalecimiento de una cultura de seguridad que erradique los riesgos de actos y condiciones inseguras en el trabajo.	1. Aspectos generales 2. Acciones administrativas en materia SSPA 3. Combate y prevención de incendios	Departamento de Recursos Humanos
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (PRL)	Al finalizar el curso los participantes fortalecerán las competencias de seguridad y lograrán un mayor nivel de entendimiento que promuevan la	1. Sistema Pemex SSPA 2. Herramientas del SSPA 3. Evaluación de riesgos	

	prevención de riesgos laborales durante la ejecución de los trabajos de mantenimiento en las instalaciones del activo de producción Veracruz (apv).		
VERIFICADOR DE GAS (VG)	Al finalizar el curso, los participantes desarrollarán sus competencias en el uso y manejo del verificador de gas, logrando cumplir con el programa de trabajo en las instalaciones del activo de producción Veracruz (apv).	1. Disposiciones generales de Pemex 2. Nfpa 30 y el enfoque a los gases 3. Gases, propiedades fisicoquímicas, clasificación, límites permisibles 4. Equipos portátiles de detección de gas	Departamento de Operación
SISTEMA DE PERMISOS PARA TRABAJOS CON RIESGO (SPTR)	Dar a conocer la forma como se administra el SPTR, así como las responsabilidades del personal que participa. El sistema de permisos para trabajos con riesgo y aprobado para el control de riesgos en las actividades de perforación, reparación, servicio a pozos y mantenimiento de equipos, para su administración deberá contar con un tenedor, poseedor y custodios del sistema.	1. Generalidades 2. Administración del sistema de permisos para trabajos con riesgo	Departamento de Logística
BRIGADAS DE BÚSQUEDA Y RESCATE (BBR)	Al finalizar el curso los participantes contarán con los conocimientos y habilidades necesarias para que el personal designado como brigadista en el plan respuesta a emergencia (pre) de su instalación, responda en forma segura y eficiente en operaciones de búsqueda y rescate.	1. Definiciones y abreviaturas 2. Sistema de comando de incidentes relacionado a rescate 3. Tecnologías de cuerdas y equipos de rescate 4. Nudos y amarres empleados en operaciones de rescate 5. Sistemas de aparejos con poleas y cuerdas 6. Evaluación y aseguramiento del sitio 7. Aseguramiento, levantamiento y traslado de lesionados 8. Plan de respuesta a emergencias 9. Rescates acios confinados	Departamento de Operación Departamento de Logística
LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO (LTE)	Lograr la optimización de las labores propias de las categorías y la interacción eficiente entre los integrantes de los equipos de trabajo.	1. Integración 2. Liderazgo 3. Trabajo en equipo 4. Comunicación efectiva 5. Los 7 hábitos del personal altamente efectivo	Departamento Directivo
MANEJO A LA	Se contará con el personal	1. Introducción y marco	Departamento de

DEFENSIVA (MD)	capacitado en el manejo de los vehículos para evitar incidentes o lesiones, quienes conocerán los principios básicos y técnicas para prevenir accidentes de tránsito, las posiciones de choque, las condiciones que las propician, las señales de tránsito y técnicas de manejo defensivo, para modificar y estimular el cambio de conductas y actitudes detrás del volante del personal de Pemex exploración y producción, con base en el manual de manejo a la defensiva de Pemex PEP 2020.	normativo 2. Manejo a la defensiva 3. Acciones de refuerzo para el manejo defensivo	Gestión y Administración Departamento de Operación Departamento de Logística
RESPUESTA A EMERGENCIAS CON MATERIALES PELIGROSOS (REMP)	Al finalizar el curso, los participantes fortalecerán las competencias para dar respuesta inmediata a emergencias con materiales peligrosos salvaguardando la integridad física de los trabajadores, instalaciones y medio ambiente del activo de producción Veracruz (APV).	1. Introducción a los materiales peligrosos 2. Sistema de identificación de materiales peligrosos 3. Identificación de contenedores 4. Características y riesgos de los materiales peligrosos 5. Principios de toxicología en materiales peligrosos 6. Uso de la guía de respuesta a emergencias 7. Equipos de protección personal contra productos químicos 8. Planificación y acciones iniciales para la mitigación de accidentes con materiales peligrosos 9. Procedimientos para descontaminación del personal y equipos	Departamento de Operación
SEGURIDAD EN CENTROS ADMINISTRATIVOS (SCA)	Establecer los fundamentos básicos en materia de seguridad, salud y protección ambiental para desarrollar prácticas seguras de trabajo en centros administrativos, con la finalidad de prevenir accidentes y a la integración de una cultura sobresaliente de seguridad, salud en el trabajo y protección al medio ambiente.	1. Conociendo nuestra empresa 2. Marco legislativo en materia de SSPA 3. Factores y agentes de trabajo en los centros administrativos 4. Primeros auxilios 5. Plan de respuesta a emergencias	Departamento de Finanzas Departamento de Marketing y Publicidad Departamento IT o departamento tecnológico

3.3 Detección de necesidades de capacitación

El programa de capacitación seleccionado es el de “BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)” el cual fue impartido para el personal de Recursos Humanos. Para ello se necesita saber cómo se detecta que esta área necesita este tipo de programa, a continuación, se explicara:

Es muy importante detectar las necesidades de capacitación, es una de las actividades más importantes para la elaboración del plan de capacitación, el objetivo es que los trabajadores se desempeñen de forma más eficiente, responsable y sean más productivos, mediante el desarrollo de las competencias, fortalecimiento de su motivación y compromiso, además de ofrecerles nuevas oportunidades de crecimiento personal y profesional.

Para establecer los objetivos del programa de capacitación “Básico de Seguridad (BS)” fue muy necesario revisar inicialmente el Plan Estratégico de la Empresa, porque estos documentos se detallan cuáles son los objetivos generales que la empresa quiere alcanzar y los objetivos específicos de cada departamento que en este caso es el departamento de Recursos Humanos. La revisión de estos objetivos proporcionará una idea muy clara de los temas de capacitación que se deben realizar y las habilidades a desarrollar.

3.3.1 Herramientas para determinar las necesidades de capacitación

Para la detención de las necesidades de capacitación se utilizaron diversas herramientas, que ayudaron a definir los temas de capacitación por cada área o actividad de la empresa. Entre estas herramientas están:

Encuestas y cuestionarios: Se estableció una serie de preguntas o listado de temas, dónde los trabajadores deben elegir o marcar las más importantes y urgentes para su departamento.

Preguntas como ¿Qué temas de capacitación te ayudarían a alcanzar tus objetivos? o ¿Qué capacitaciones consideras más importantes y urgentes para tu departamento?, ayudaron a establecer las necesidades del área.

Entrevistas: La idea fue conversar con varios colaboradores del departamento para identificar sus necesidades, objetivos, oportunidades de mejora, problemas que están teniendo, con la finalidad de identificar que temas de capacitación les puede ayudar a mejorar su desempeño.

Observación y análisis: Consistió en observar atentamente, los diferentes problemas que existen en el área de Recursos Humanos, las actitudes y comportamientos, la forma y condiciones en que se trabaja, los procesos internos y las habilidades necesarias para desempeñarse eficientemente, manejo de maquinarias y seguridad industrial, etc.

Una vez realizada la observación, se hizo un análisis para determinar las razones que originan los problemas y oportunidades de mejoras detectados. Posterior al análisis se pueden definir los temas de capacitación más necesarios.

Evaluaciones de desempeño: Esta herramienta fue ideal para definir necesidades de capacitación. Los resultados de estas evaluaciones pueden considerarse como los puntos de partida para los procesos de entrenamiento del personal.

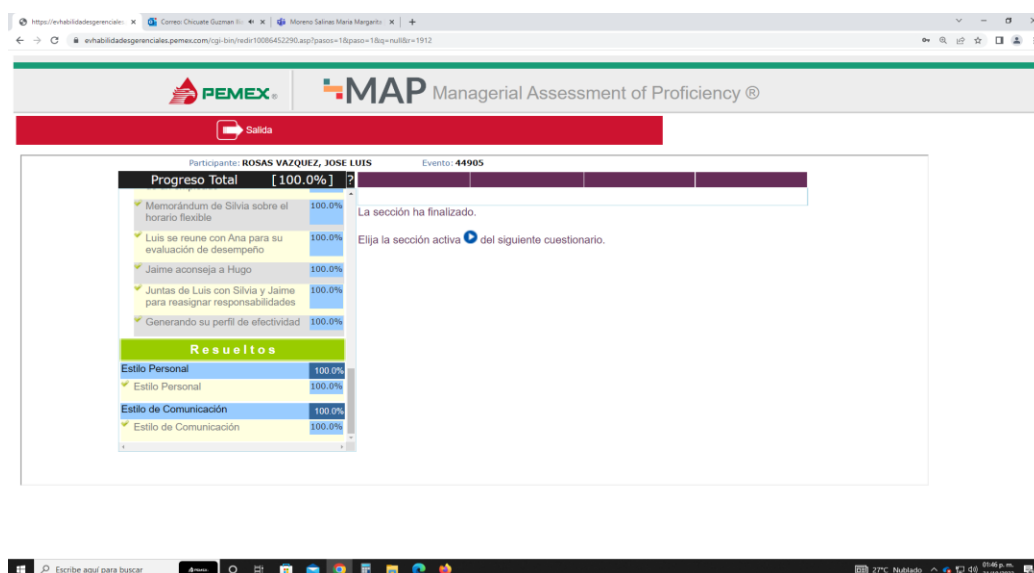


Ilustración 7: Vista final de un examen psicométrico

3.4 Programa de capacitación para el área de Recursos Humanos

Se llegó a la conclusión que el área de Recursos Humanos debe conocer lo básico de seguridad, por cualquier imprevisto que haya en las instalaciones y tengan los conocimientos de reaccionar adecuadamente ante cualquier riesgo que se presente.

Tabla 3: Información del Programa de Capacitación Seleccionado

Programa de capacitación	Fecha de Programación	Temario	Duración en Horas	Número de trabajadores a quien se le impartió
BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)	Lunes 19 al Martes 20 Septiembre 2022	Módulo no. 1 aspectos generales 1.1. Introducción y antecedentes históricos de la industria petrolera 1.2. Marco normativo en materia SSPA 1.3 Fundamentos Módulo no2 acciones administrativas en materia SSPA 2.1 Teoría de la combustión y métodos de extinción 2.2 Gas sulfhídrico 2.3 Sistema de identificación de materiales peligrosos 2.4 Equipos de protección respiratoria 2.5 Plan de respuesta a emergencias Modulo no. 3 Combate y prevención de incendios 3.1 rescate de lesionados 3.2 Uso y manejo de extintores portátiles 3.3 Uso y manejo de mangueras contra incendio 3.4 Uso y manejo de E R A.	16 Hrs	10
BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)	Miércoles 26 y Jueves 27 de octubre de 2022	Módulo no. 1 aspectos generales 1.1. Introducción y antecedentes históricos de la industria petrolera 1.2. Marco normativo en materia SSPA 1.3 Fundamentos Módulo no2 acciones administrativas en materia SSPA 2.1 Teoría de la combustión y métodos de extinción 2.2 Gas sulfhídrico 2.3 Sistema de identificación de materiales peligrosos 2.4 Equipos de	16 Hrs	12

		protección respiratoria 2.5 Plan de respuesta a emergencias Modulo no. 3 Combate y prevención de incendios 3.1 rescate de lesionados 3.2 Uso y manejo de extintores portátiles 3.3 Uso y manejo de mangueras contra incendio 3.4 Uso y manejo de E R A.		
--	--	---	--	--

3.5 Documentación para el Programa de Capacitación

Lista de Asistencia: Esta lista de asistencia se elabora en Excel y se hace por cada día que se va a impartir el evento, para tener un control de quienes asisten.

Lista de Acuses de Constancias de Habilidades Laborales: Al final del curso a los trabajadores se les otorga una constancia por haber aprobado satisfactoriamente el curso, y esta lista en un control de a quienes se les dan porque ha habido algunas circunstancias donde los trabajadores demandan por no haberlos capacitado y de esta manera es una prueba de que si asistieron al curso.

Justificación de Pago de Compensación a Instructor Interno de Eventos del Programa de Capacitación 2022: Este documento es para mandar al departamento financiero y hagan llegar el pago del instructor.

Carta Compromiso: Este documento se elabora con el fin de hacerle constar al instructor que se le pagara por haber impartido el curso en tiempo y forma.

Cédula de Registro de Información del Trabajador: Este documento es necesario para comprobar los estudios profesionales de los trabajadores.

Encuesta de Satisfacción del Participante: Se necesita saber siempre la opinión de los trabajadores y este documento es para eso, ellos lo llenan al terminar su capacitación y de esa manera se puede hacer mejoras para los programas.

3.6. Programa de Capacitación “Básico de Seguridad (BS)” Mes de Septiembre

3.6.1 Lista de Asistencia



DIRECCIÓN CORPORATIVA DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS
SUBDIRECCIÓN DE CAPITAL HUMANO
COORDINACIÓN DE DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL
GERENCIA DE CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO

LISTA DE ASISTENCIA EVENTOS MODALIDAD PRESENCIAL

Centro de Trabajo: PEMEX EXPLORACIÓN Y PRODUCCIÓN, BOCA DEL RÍO, VER. Fecha: LUNES 19 SEPTIEMBRE 2022
Nombre del Evento: BÁSICO DE SEGURIDAD (BS) ID: 50633479
Periodo de capacitación: del: LUNES 19 SEPTIEMBRE 2022 al: MARTES 20 SEPTIEMBRE 2022 Horario: 08:00 a 16:00 Hrs. (16 HRS)

Num	Ficha	Nombre	Regimen Contractual PS/TS/PC/TC	Centro de trabajo/Gerencia	Correo Electronico (personal o institucional)	Firma
1	389757	BALTAZAR GUTIERREZ REBANAL	PS	ACTIVO DE PRODUCCION VERACRUZ		
2	428465	ISMAEL MARTINEZ MARTINEZ	PS	ACTIVO DE PRODUCCION VERACRUZ		
3	435606	JESUS SOSA CRUZ	PS	ACTIVO DE PRODUCCION VERACRUZ		
4	449187	ARTURO BOMBAT RINCON	PS	ACTIVO DE PRODUCCION VERACRUZ		
5	453212	REYES JOSE COBOS CUEVAS	PS	ACTIVO DE PRODUCCION VERACRUZ		
6	471845	ELIEZER CANSECO VIVEROS	TS	ACTIVO DE PRODUCCION VERACRUZ		
7	517318	FRANCISCO ALEJANDRO OLANO ZAMORA	PS	ACTIVO DE PRODUCCION VERACRUZ		
8	519773	JUAN MARIO MIJANGOS VIEYRA	TS	ACTIVO DE PRODUCCION VERACRUZ		
9	576700	HUMBERTO VILLANUEVA CASTAÑON	PS	ACTIVO DE PRODUCCION VERACRUZ		
10	682035	LEONCIO ZARATE GONZALEZ	PS	ACTIVO DE PRODUCCION VERACRUZ		

Observaciones: (indicar si algún trabajador causó baja del evento, incapacidad, etc.)

FRANCISCO RUBEN CHAVEZ OSORIO

Nombre y firma del Instructor

Ilustración 8: Lista de asistencia inicial



DIRECCIÓN CORPORATIVA DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS
SUBDIRECCIÓN DE CAPITAL HUMANO
COORDINACIÓN DE DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL
GERENCIA DE CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO

LISTA DE ASISTENCIA EVENTOS MODALIDAD PRESENCIAL

Centro de Trabajo: PEMEX EXPLORACIÓN Y PRODUCCIÓN, BOCA DEL RÍO, VER. Fecha: MARTES 20 SEPTIEMBRE 2022
Nombre del Evento: BÁSICO DE SEGURIDAD (BS) ID: 50633479
Periodo de capacitación: del: LUNES 19 SEPTIEMBRE 2022 al: MARTES 20 SEPTIEMBRE 2022 Horario: 08:00 a 16:00 Hrs. (16 HRS)

Num	Ficha	Nombre	Regimen Contractual PS/TS/PC/TC	Centro de trabajo/Gerencia	Correo Electronico (personal o institucional)	Firma
1	389757	BALTAZAR GUTIERREZ REBANAL	PS	ACTIVO DE PRODUCCION VERACRUZ		
2	428465	ISMAEL MARTINEZ MARTINEZ	PS	ACTIVO DE PRODUCCION VERACRUZ		
3	435606	JESUS SOSA CRUZ	PS	ACTIVO DE PRODUCCION VERACRUZ		
4	449187	ARTURO BOMBAT RINCON	PS	ACTIVO DE PRODUCCION VERACRUZ		
5	453212	REYES JOSE COBOS CUEVAS	PS	ACTIVO DE PRODUCCION VERACRUZ		
6	471845	ELIEZER CANSECO VIVEROS	TS	ACTIVO DE PRODUCCION VERACRUZ		
7	517318	FRANCISCO ALEJANDRO OLANO ZAMORA	PS	ACTIVO DE PRODUCCION VERACRUZ		
8	519773	JUAN MARIO MIJANGOS VIEYRA	TS	ACTIVO DE PRODUCCION VERACRUZ		
9	576700	HUMBERTO VILLANUEVA CASTAÑON	PS	ACTIVO DE PRODUCCION VERACRUZ		
10	682035	LEONCIO ZARATE GONZALEZ	PS	ACTIVO DE PRODUCCION VERACRUZ		

Observaciones: (indicar si algún trabajador causó baja del evento, incapacidad, etc.)

FRANCISCO RUBEN CHAVEZ OSORIO

Nombre y firma del Instructor

Ilustración 9: Lista de asistencia inicial

3.6.2 Lista de Acuses de Constancias de Habilidades Laborales

Tabla 4: Acuse de Recibo

ID o clave del Evento: <u>50633471</u>			
Nombre del Evento: <u>BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)</u>			
Vigencia del Evento: <u>LUNES 19 AL MARTES 20 SEPTIEMBRE 2022</u>			
Descripción del Centro de Trabajo: <u>ACTIVO DE PRODUCCIÓN VERACRUZ</u>			
Entrega de Constancias de Habilidades Laborales que expide la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a los participantes del evento de Capacitación ACUSES DE RECIBO			
No.	Nombre	Ficha	Firma
1	<u>BALTAZAR GUTIERREZ REBANAL</u>	<u>389757</u>	_____
2	<u>ISMAEL MARTINEZ MARTINEZ</u>	<u>428465</u>	_____
3	<u>JESUS SOSA CRUZ</u>	<u>435606</u>	_____
4	<u>ARTURO BOMBAT RINCON</u>	<u>449187</u>	_____
5	<u>REYES JOSE COBOS CUEVAS</u>	<u>453212</u>	_____
6	<u>ELIEZER CANSECO VIVEROS</u>	<u>471845</u>	_____
7	<u>FRANCISCO ALEJANDRO OLANO ZAMORA</u>	<u>517318</u>	_____
8	<u>JUAN MARIO MIJANGOS VIEYRA</u>	<u>519773</u>	_____
9	<u>HUMBERTO VILLANUEVA CASTAÑON</u>	<u>576700</u>	_____
10	<u>LEONCIO ZARATE GONZALEZ</u>	<u>682035</u>	_____
Instructor: <u>FRANCISCO RUBEN CHAVEZ OSORIO</u> Ficha: <u>463384</u> Firma: _____			

3.6.3 Justificación de Pago de Compensación a Instructor Interno de Eventos del Programa de Capacitación 2022

Tabla 5: Justificación de Pago

DATOS DEL EVENTO									
Nombre de Evento	BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)						ID Evento	50633471	
Horas	16	Fecha Inicio	19 SEPTIEMBRE 2022	Fecha Termino	20 SEPTIEMBRE 2022	Tipo Evento	X	Participantes	10
Centro de Trabajo	PEMEX EXPLORACIÓN Y PRODUCCIÓN BOCA DEL RÍO, VER.				Sede	AUDITORIO DE SEGURIDAD CASES CENTRO ADMINISTRATIVO MOCAMBO			
DATOS DEL INSTRUCTOR									
Instructor 1	FRANCISCO RUBÉN CHÁVEZ OSORIO				Ficha	463384	Nivel	13	Régimen Contractual PS
Instructor 2	N / A				Ficha	N/ A	Nivel	N / A	Régimen Contractual N / A
Instructor 3	N / A				Ficha	N/ A	Nivel	N / A	Régimen Contractual N / A
Instructor 4	N / A				Ficha	N/ A	Nivel	N / A	Régimen Contractual N / A
Instructor 5	N / A				Ficha	N/ A	Nivel	N / A	Régimen Contractual N / A
DATOS DE HORAS DE IMPARTICIÓN DEL EVENTO									
Horas Temario		Horas que participo Instructor 1	Horas que participo Instructor 2	Horas que participo Instructor 3	Horas que participo Instructor 4	Horas que participo Instructor 5			
Teoría	08	08	N/ A	N/ A	N/ A	N/ A			
Práctica	08	08	N/ A	N/ A	N/ A	N/ A			
Total Horas	16	16	N/ A	N/ A	N/ A	N/ A			
Justificación	Dando cumplimiento a lo estipulado en las Políticas y Procedimientos de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, al Punto 9.2 del Instructivo Operativo de Desarrollo de Talento NTO-RHRL-DA-I-02, a la Cláusula 41, al Artículo 19 del Anexo 3 del Contrato Colectivo de Trabajo y en apego a la Normatividad Vigente, Se justifica el pago de compensación al instructor interno de Planta Sindicalizado, debido a que dicho trabajador cuenta con la experiencia necesaria para capacitar y entrenar al personal que conforman los centros de trabajo en los conocimientos y habilidades en las técnicas de conducción y operación de los vehículos, a través del adiestramiento en temas normativos, técnicos y de operación, con el fin de promover la profesionalización de los conductores, promover e incrementar una cultura de prevención de accidentes y responsabilidad social en el cuidado al medio ambiente y la competitividad del Subsector.								
INSTRUCTOR (ES)					LÍNEA DE NEGOCIO				
FRANCISCO RUBÉN CHÁVEZ OSORIO					ING. HÉCTOR ARMANDO ZEA MORALES				

3.6.4 Carta Compromiso

Boca del Río, Veracruz, a 19 de septiembre de 2022

Carta Compromiso

Mtra. Iliana Karine Chicuate Guzmán

Coordinadora de Capital Humano

P R E S E N T E

El que suscribe, **FRANCISCO RUBÉN CHÁVEZ OSORIO F-463384** designado como Instructor Interno para impartir el curso **BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)** con ID: **50633471** que se llevará a cabo del **Lunes 19 al Martes 20 Septiembre 2022**, declaro que con base en el Artículo 19 del anexo 3 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente, me comprometo a cumplir con lo siguiente:

- a. Presentarme en el horario y lugar establecido para impartir el curso **BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)** con ID: **50633471**.
- b. Registrar en la cédula de control la asistencia, la puntualidad y el avance del temario del curso.
- c. Entregar en los formatos del Informe Técnico detallado, los resultados del evento **BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)** con ID: **50633471**, avalado por la unidad responsable de la función de capacitación y adiestramiento, para que se proceda al trámite del pago de la compensación que me corresponda.

Atentamente

FRANCISCO RUBÉN CHÁVEZ OSORIO
Instructor

3.6.5 Cédula de Registro de Información del Trabajador

Ficha: _____	CURP : _____
Nombre (s) _____	
Apellido Paterno: _____	
Apellido Materno: _____	
BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)	
Nombre del Evento	_____
Clave del Evento	50633471
Duración en horas	16
Fecha de Inicio	LUNES 19 SEPTIEMBRE 2022
Fecha de Término	MARTES 20 SEPTIEMBRE 2022
Clave del Centro de trabajo:	_____
Clave departamento	_____
Subsidiaria	PEMEX EXPLORACIÓN Y PRODUCCIÓN BOCA DEL RÍO, VER.
Gerencia	ACTIVO DE PRODUCCIÓN VERACRUZ
Categoría base que ocupa:	_____
Turno	_____
Planta	☐
Transitorio	☐
Confianza	☐
Sindicalizado	☐
Jefe inmediato	_____
Entidad Federativa donde vive:	_____
Municipio o Delegación donde vive:	_____
Nivel Máximo de Estudio Terminado:	_____
Ninguna	Primaria
Secundaria	Bachillerato
Carrera Técnica	
Licenciatura	Especialidad
Maestría	Doctorado
Nombre de estudio o Carrera:	_____
Documento probatorio que tiene :	_____
Título	Certificado
Diploma	Otro
(*) Año del documento probatorio :	_____
(*) Tipo de Institución que estudio	Pública
Privada	
(*) Seleccione si tiene usted alguna discapacidad :	_____
Ninguna	Motriz
Visual	Auditiva
De lenguaje	
(*) Estado Civil :	Casado
Soltero	Otro
(*) Número de hijos dependientes económicamente de usted:	_____
Firma	

La información que usted está proporcionando, es solicitada en el Acuerdo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación Las preguntas señaladas con un " * " son opcionales y podrá ser omitida su respuesta. Los datos se asientan en esta constancia bajo protesta de decir verdad, apercibidos de la responsabilidad en que incurre todo aquel que no se conduce con verdad.	

Ilustración 11: Cedula de trabajador en borrador

3.6.6 Encuesta de Satisfacción del Participante

Tabla 6: Encuesta para trabajadores

Clave del evento:	50633471	Nombre del evento:	BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)				Ficha del participante :	
Su colaboración es muy importante para identificar la efectividad de los elementos que intervienen en este evento, lo que permite mejorar el desempeño de los programas de capacitación y adiestramiento en PEMEX. Responda cada pregunta cruzando el cuadro que mejor exprese su opinión. Esta información es confidencial y de uso exclusivo en los procesos de capacitación y desempeño.								
		No aplica	Mal o	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente	
1. ¿Se tuvo conocimiento oportuno de la fecha del evento?		N/A	6	7	8	9	10	
2. ¿Se explicó claramente el objetivo del evento antes de la inscripción?		N/A	6	7	8	9	10	
3. ¿Qué tan satisfecho estás con el material didáctico utilizado durante el evento?		N/A	6	7	8	9	10	
4. ¿Qué tan importantes fueron los temas del evento para el desarrollo de tus actividades diarias?		N/A	6	7	8	9	10	
5. ¿Qué tan fácil fue entender el lenguaje o términos empleados por el facilitador o ponente?		N/A	6	7	8	9	10	
6. Si el evento fue a través de una plataforma de comunicación (Teams o Similar): ¿Qué tan adecuada fue la calidad de la conexión de los capacitadores?		N/A	6	7	8	9	10	
7. ¿Te sentiste satisfecho después de completar el evento?		N/A	6	7	8	9	10	
¿Tienes alguna sugerencia o comentario que ayude a mejorar el evento?								
<i>¡Gracias por su colaboración!</i>								

3.7 Programa de Capacitación “Básico de Seguridad (BS)” Mes de Octubre

3.7.1 Lista de Asistencia

		DIRECCIÓN CORPORATIVA DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS SUBDIRECCIÓN DE CAPITAL HUMANO COORDINACIÓN DE DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL GERENCIA DE CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO				
LISTA DE ASISTENCIA EVENTOS MODALIDAD PRESENCIAL						
Centro de Trabajo:		ACTIVO DE PRODUCCION VERACRUZ			Fecha: MIERCOLES 26 OCTUBRE 2022	
Nombre del Evento:		BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)			ID: 50633474	
Periodo de capacitación del:		MIERCOLES 26 OCTUBRE 2022 al JUEVES 27 OCTUBRE 2022			Horario: 08:00 A 16:00 HRS. (16 HRS)	
Num	Ficha	Nombre	Regimen Contractual PS/TS/PC/TC	Centro de trabajo/Gerencia	Correo Electronico (personal o institucional)	Firma
1	378046	BEATRIZ VALLADARES LARA	PS	ACTIVO DE PRODUCCION VERACRUZ		
2	382803	ALEJANDRO PAVON ARELLANO	PS	ACTIVO DE PRODUCCION VERACRUZ		
3	385339	MIGUEL FRANCO SEGURA	PS	ACTIVO DE PRODUCCION VERACRUZ		
4	403575	GUILLERMO SALDAÑA GUTIERREZ	PS	ACTIVO DE PRODUCCION VERACRUZ		
5	405480	OSCAR ESPEJO FERMAN	PS	ACTIVO DE PRODUCCION VERACRUZ		
6	420743	MANUEL ARANO MONTERO	PS	ACTIVO DE PRODUCCION VERACRUZ		
7	436486	JORGE MENDOZA FAJARDO	PS	ACTIVO DE PRODUCCION VERACRUZ		
8	445767	JESUS ALEJANDRO LOBATO GALLARDO	PS	ACTIVO DE PRODUCCION VERACRUZ		
9	449784	YRASEMA RIVERA HOLTZHEIMER	PS	ACTIVO DE PRODUCCION VERACRUZ		
10	455054	JOSE GUADALUPE REYES GARDUZA	PS	ACTIVO DE PRODUCCION VERACRUZ		
11	505757	OZIEL HERVEY LOPEZ ELIZONDO	TC	ACTIVO DE PRODUCCION VERACRUZ		
12	515002	OSCAR CAMPOS DEL ANGEL	TC	ACTIVO DE PRODUCCION VERACRUZ		
Observaciones: (indicar si algún trabajador causó baja del evento, incapacidad, etc.)						
JAVIER BECERRIL MORALES Nombre y firma del Instructor JAVIER BECERRIL MORALES						

		DIRECCIÓN CORPORATIVA DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS SUBDIRECCIÓN DE CAPITAL HUMANO COORDINACIÓN DE DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL GERENCIA DE CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO				
LISTA DE ASISTENCIA EVENTOS MODALIDAD PRESENCIAL						
Centro de Trabajo:		ACTIVO DE PRODUCCION VERACRUZ			Fecha: JUEVES 27 OCTUBRE 2022	
Nombre del Evento:		BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)			ID: 50633474	
Periodo de capacitación del:		MIERCOLES 26 OCTUBRE 2022 al JUEVES 27 OCTUBRE 2022			Horario: 08:00 A 16:00 HRS. (16 HRS)	
Num	Ficha	Nombre	Regimen Contractual PS/TS/PC/TC	Centro de trabajo/Gerencia	Correo Electronico (personal o institucional)	Firma
1	378046	BEATRIZ VALLADARES LARA	PS	ACTIVO DE PRODUCCION VERACRUZ		
2	382803	ALEJANDRO PAVON ARELLANO	PS	ACTIVO DE PRODUCCION VERACRUZ		
3	385339	MIGUEL FRANCO SEGURA	PS	ACTIVO DE PRODUCCION VERACRUZ		
4	403575	GUILLERMO SALDAÑA GUTIERREZ	PS	ACTIVO DE PRODUCCION VERACRUZ		
5	405480	OSCAR ESPEJO FERMAN	PS	ACTIVO DE PRODUCCION VERACRUZ		
6	420743	MANUEL ARANO MONTERO	PS	ACTIVO DE PRODUCCION VERACRUZ		
7	436486	JORGE MENDOZA FAJARDO	PS	ACTIVO DE PRODUCCION VERACRUZ		
8	445767	JESUS ALEJANDRO LOBATO GALLARDO	PS	ACTIVO DE PRODUCCION VERACRUZ		
9	449784	YRASEMA RIVERA HOLTZHEIMER	PS	ACTIVO DE PRODUCCION VERACRUZ		
10	455054	JOSE GUADALUPE REYES GARDUZA	PS	ACTIVO DE PRODUCCION VERACRUZ		
11	505757	OZIEL HERVEY LOPEZ ELIZONDO	TC	ACTIVO DE PRODUCCION VERACRUZ		
12	515002	OSCAR CAMPOS DEL ANGEL	TC	ACTIVO DE PRODUCCION VERACRUZ		
Observaciones: (indicar si algún trabajador causó baja del evento, incapacidad, etc.)						
JAVIER BECERRIL MORALES Nombre y firma del Instructor JAVIER BECERRIL MORALES						

Ilustración 12: Listas de asistencia

3.7.2 Lista de Acuses de Constancias de Habilidades Laborales

Tabla 7: Acuses de Recibo

ID o clave del Evento: <u>50633474</u>			
Nombre del Evento: <u>BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)</u>			
Vigencia del Evento: <u>MIÉRCOLES 26 Y JUEVES 27 DE OCTUBRE DE 2022</u>			
Descripción del Centro de Trabajo: <u>ACTIVO DE PRODUCCIÓN VERACRUZ</u>			

Entrega de Constancias de Habilidades Laborales que expide la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a los participantes del evento de Capacitación

ACUSES DE RECIBO

No.	Nombre	Ficha	Firma
1	<u>BEATRIZ VALLADARES LARA</u>	<u>378046</u>	_____
2	<u>ALEJANDRO PAVON ARELLANO</u>	<u>382803</u>	_____
3	<u>MIGUEL FRANCO SEGURA</u>	<u>385339</u>	_____
4	<u>GUILLERMO SALDAÑA GUTIERREZ</u>	<u>403575</u>	_____
5	<u>OSCAR ESPEJO FERMAN</u>	<u>405480</u>	_____
6	<u>MANUEL ARANO MONTERO</u>	<u>420743</u>	_____
7	<u>JORGE MENDOZA FAJARDO</u>	<u>436486</u>	_____
8	<u>JESUS ALEJANDRO LOBATO GALLARDO</u>	<u>445767</u>	_____
9	<u>YRASEMA RIVERA HOLTZHEIMER</u>	<u>449784</u>	_____
10	<u>JOSE GUADALUPE REYES GARDUZA</u>	<u>455054</u>	_____
11	<u>OZIEL HERVEY LOPEZ ELIZONDO</u>	<u>505757</u>	_____
12	<u>OSCAR CAMPOS DEL ANGEL</u>	<u>515002</u>	_____

Instructor: <u>JAVIER BECERRIL MORALES</u>	Ficha: <u>441106</u>	Firma: _____
--	----------------------	--------------

3.7.3 Justificación de Pago de Compensación a Instructor Interno de Eventos del Programa de Capacitación 2022

Tabla 8: Justificación de pago

DATOS DEL EVENTO										
Nombre de Evento	BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)						ID Evento	50633474		
Horas	16	Fecha Inicio	26 OCTUBRE 2022	Fecha Termino	27 OCTUBRE 2022	Tipo Evento	X	Participantes	12	
Centro de Trabajo	PEMEX EXPLORACIÓN Y PRODUCCIÓN BOCA DEL RÍO, VER.				Sede	AUDITORIO DE SEGURIDAD CASES CENTRO ADMINISTRATIVO MOCAMBO				
DATOS DEL INSTRUCTOR										
Instructor 1	JAVIER BECERRIL MORALES				Ficha	441106	Nivel	16	Régimen Contractual	PS
Instructor 2	N / A				Ficha	N/ A	Nivel	N / A	Régimen Contractual	N / A
Instructor 3	N / A				Ficha	N/ A	Nivel	N / A	Régimen Contractual	N / A
Instructor 4	N / A				Ficha	N/ A	Nivel	N / A	Régimen Contractual	N / A
Instructor 5	N / A				Ficha	N/ A	Nivel	N / A	Régimen Contractual	N / A
DATOS DE HORAS DE IMPARTICIÓN DEL EVENTO										
Horas Temario		Horas que participo Instructor 1	Horas que participo Instructor 2	Horas que participo Instructor 3	Horas que participo Instructor 4	Horas que participo Instructor 5				
Teoría	08	08	N/ A	N/ A	N/ A	N/ A				
Práctica	08	08	N/ A	N/ A	N/ A	N/ A				
Total Horas	16	16	N/ A	N/ A	N/ A	N/ A				
Justificación	Dando cumplimiento a lo estipulado en las Políticas y Procedimientos de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, al Punto 9.2 del Instructivo Operativo de Desarrollo de Talento NTO-RHRL-DA-I-02, a la Cláusula 41, al Artículo 19 del Anexo 3 del Contrato Colectivo de Trabajo y en apego a la Normatividad Vigente, Se justifica el pago de compensación al instructor interno de Planta Sindicalizado, debido a que dicho trabajador cuenta con la experiencia necesaria para capacitar y entrenar al personal que conforman los centros de trabajo en los conocimientos y habilidades en las técnicas de conducción y operación de los vehículos, a través del adiestramiento en temas normativos, técnicos y de operación, con el fin de promover la profesionalización de los conductores, promover e incrementar una cultura de prevención de accidentes y responsabilidad social en el cuidado al medio ambiente y la competitividad del Subsector.									
INSTRUCTOR (ES)					LÍNEA DE NEGOCIO					
JAVIER BECERRIL MORALES					ING. GONZALO VIVANCO RAMIREZ					

3.7.4 Carta Compromiso

Boca del Río, Veracruz, a 21 de octubre de 2022

Carta Compromiso

Mtra. Iliana Karine Chicuate Guzmán

Coordinadora de Capital Humano

P R E S E N T E

El que suscribe, **JAVIER BECERRIL MORALES F-441106** designado como Instructor Interno para impartir el curso **BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)** con ID: **50633474** que se llevará a cabo del **miércoles 26 y jueves 27 de octubre de 2022**, declaro que con base en el Artículo 19 del anexo 3 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente, me comprometo a cumplir con lo siguiente:

- a. Presentarme en el horario y lugar establecido para impartir el curso **BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)** con ID: **50633474**.
- b. Registrar en la cédula de control la asistencia, la puntualidad y el avance del temario del curso.
- c. Entregar en los formatos del Informe Técnico detallado, los resultados del evento **BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)** con ID: **50633474**, avalado por la unidad responsable de la función de capacitación y adiestramiento, para que se proceda al trámite del pago de la compensación que me corresponda.

Atentamente

JAVIER BECERRIL MORALES
Instructor

Ilustración 13: Carta Compromiso

3.7.5 Cédula de Registro de Información del Trabajador

Ficha: _____ CURP : _____

Nombre (s) _____

Apellido Paterno: _____

Apellido Materno: _____

Nombre del Evento **BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)**

Clave del Evento **50633474** Duración en horas **16**

Fecha de Inicio **MIÉRCOLES 26 OCTUBRE 2022** Fecha de Término **JUEVES 27 OCTUBRE 2022**

Clave del Centro de trabajo: _____ Clave departamento _____

Subsidiaria **PEMEX EXPLORACIÓN Y PRODUCCIÓN BOCA DEL RÍO, VER.** Gerencia **ACTIVO DE PRODUCCIÓN VERACRUZ**

Categoría base que ocupa: _____

Turno _____

Planta ☐ Transitorio ☐ Confianza ☐ Sindicalizado ☐

Jefe inmediato _____ Extensión _____

Entidad Federativa donde vive: _____

Municipio o Delegación donde vive: _____

Nivel Máximo de Estudio Terminado:

Ninguna	Primaria	Secundaria	Bachillerato	Carrera Técnica
Licenciatura	Especialidad	Maestría	Doctorado	

Nombre de estudio o Carrera: _____

Documento probatorio que tiene :

Título	Certificado	Diploma	Otro
--------	-------------	---------	------

(*) Año del documento probatorio : _____

(*) Tipo de Institución que estudio

Pública	Privada
---------	---------

(*) Seleccione si tiene usted alguna discapacidad :

Ninguna	Motriz	Visual	Auditiva	De lenguaje
---------	--------	--------	----------	-------------

(*) Estado Civil :

Casado	Soltero	Otro
--------	---------	------

(*) Número de hijos dependientes económicamente de usted: _____

Firma

*La información que usted está proporcionando, es solicitada en el Acuerdo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación. Las preguntas señaladas con un " * " son opcionales y podrá ser omitida su respuesta. Los datos se asientan en esta constancia bajo protesta de decir verdad, apercibidos de la responsabilidad en que incurre todo aquel que no se conduce con verdad.*

Ilustración 14: Cedula del trabajador en borrador

3.7.6 Encuesta de Satisfacción del Participante

Tabla 9: Encuesta para trabajadores

Clave del evento:	50633474	Nombre del evento:	BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)				Ficha del participante:	
Su colaboración es muy importante para identificar la efectividad de los elementos que intervienen en este evento, lo que permite mejorar el desempeño de los programas de capacitación y adiestramiento en PEMEX. Responda cada pregunta cruzando el cuadro que mejor exprese su opinión. Esta información es confidencial y de uso exclusivo en los procesos de capacitación y desempeño.								
			No aplica	Mal o	Regula	Bue no	Muy Bue no	Exce - lente
8. ¿Se tuvo conocimiento oportuno de la fecha del evento?			N/A	6	7	8	9	10
9. ¿Se explicó claramente el objetivo del evento antes de la inscripción?			N/A	6	7	8	9	10
10. ¿Qué tan satisfecho estás con el material didáctico utilizado durante el evento?			N/A	6	7	8	9	10
11. ¿Qué tan importantes fueron los temas del evento para el desarrollo de tus actividades diarias?			N/A	6	7	8	9	10
12. ¿Qué tan fácil fue entender el lenguaje o términos empleados por el facilitador o ponente?			N/A	6	7	8	9	10
13. Si el evento fue a través de una plataforma de comunicación (Teams o Similar): ¿Qué tan adecuada fue la calidad de la conexión de los capacitadores?			N/A	6	7	8	9	10
14. ¿Te sentiste satisfecho después de completar el evento?			N/A	6	7	8	9	10
¿Tienes alguna sugerencia o comentario que ayude a mejorar el evento?								
¡Gracias por su colaboración!								

Resultados

Asistencias en los Programa de Capacitacion Mes de Septiembre

Tabla 10: Lista de Asistencia Final

FICHA	NOMBRE	ASISTENCIA
389757	BALTAZAR GUTIERREZ REBANAL	✓
428465	ISMAEL MARTINEZ MARTINEZ	✓
435606	JESUS SOSA CRUZ	✓
449187	ARTURO BOMBAT RINCON	✓
453212	REYES JOSE COBOS CUEVAS	✓
471845	ELIEZER CANSECO VIVEROS	✓
517318	FRANCISCO ALEJANDRO OLANO ZAMORA	NO ASISTIO
519773	JUAN MARIO MIJANGOS VIEYRA	✓
576700	HUMBERTO VILLANUEVA CASTAÑON	✓
682035	LEONCIO ZARATE GONZALEZ	✓

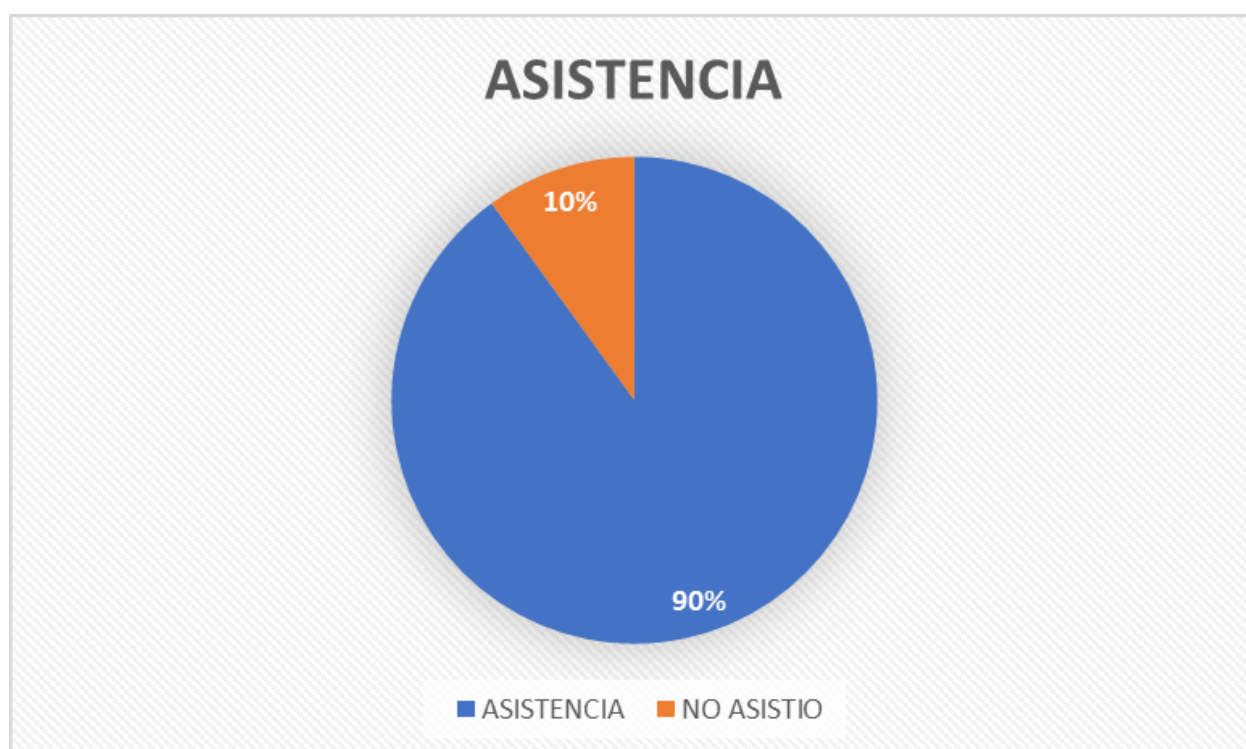


Ilustración 15: Porcentaje de Asistencia

Resultados de la Evaluación de los Participantes en el Evento Mes de Septiembre



SISTEMA DE CAPACITACIÓN EN PETRÓLEOS MEXICANOS Y EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS

SCPM-05

RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE LOS PARTICIPANTES EN EL EVENTO

CLAVE DEL EVENTO		NOMBRE DEL EVENTO					NIVEL DE CAPACITACIÓN				CLAVE DE ESPECIALIDAD					
50633471		BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)					CAPACITACIÓN CONTRACTUAL				25 TÉCNICAS DE SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL Y PROTECCIÓN AMBIENTAL					
CENTRO DE TRABAJO		PEMEX EXPLORACIÓN Y PRODUCCIÓN BOCA DEL RÍO, VER.			DEPARTAMENTO/ AREA OPERATIVA		ACTIVO DE PRODUCCIÓN VERACRUZ									
DURACIÓN EN HORAS		16	PARTICIPANTES		PLANTA	TRANSITORIO	TOTAL	IMPARTIDO DEL		DÍA	MES	AÑO	AL	DÍA	MES	AÑO
					07	02	09			19	SEPTIEMBRE	2022		20	SEPTIEMBRE	2022
Ficha	Nombre del participante		Clave Depto.		Categoría		Nivel	Régimen contractual		CALIFICACIÓN TEORÍA		PRÁCTICA	% ASISTENCIA	CALIFICACIÓN FINAL		Resultado
								Planta	Transitorio							
389757	BALTARAZ GUTIERREZ REBANAL		236-39140		AYUDANTE "B" DE PRODUCCION		23	✓		9.5		8	100%	9		APROBADO
428465	ISMAEL MARTINEZ MARTINEZ		236-39130		OPERADOR DE TERCERA-SEPARADORES		14	✓		10		10	100%	10		APROBADO
435606	JESUS SOSA CRUZ		3048-23734		AYUDANTE "B" DE PRODUCCION		23	✓		10		10	100%	10		APROBADO
449187	ARTURO BOMBAT RINCON		236-39110		AYUDANTE "B" DE PRODUCCION		23	✓		10		9	100%	10		APROBADO
453212	REYES JOSE COBOS CUEVAS		236-39130		OPERADOR DE SEGUNDA-PLANTAS (COMPRESORAS)		15	✓		10		8	100%	9		APROBADO
471845	ELIEZER CANSECO VIVEROS		236-39130		OPERADOR DE TERCERA-SEPARADORES		14		✓	10		10	100%	10		APROBADO
519773	JUAN MARIO MIJANGOS VIEYRA		3045-23705		BOMBERO CLASE "C"-MEDIDOR		14		✓	10		10	100%	10		APROBADO
576700	HUMBERTO VILLANUEVA CASTAÑON		236-39110		AYUDANTE "B" DE PRODUCCION		23	✓		10		8	100%	9		APROBADO
682035	LEONCIO ZARATE GONZALEZ		236-39110		AYUDANTE "B" DE PRODUCCION		23	✓		10		9	100%	10		APROBADO

Instructor (es)	Área de Desarrollo Humano
FRANCISCO RUBEN CHAVEZ OSORIO	MTRA. ILIANA KARINE CHICUATE GUZMÁN
Área Usuaria	
ING. HÉCTOR ARMANDO ZEA MORALES	
Conforme el Anexo 3 del CCT, manifiesto estar enterado del resultado de los trabajadores que participaron en el curso para los efectos establecidos en el mismo CCT y me comprometo a evaluar los resultados de la capacitación en el trabajo. Estoy enterado que, en los cursos de ascenso, los trabajadores que aprobaron todos los módulos que integran el curso (teoría y práctica), se consideran aptos para aplicar en la categoría de acuerdo con lo especificado en el CCT. * El patrón instrumentará a través de las áreas operativas, cualquiera que sea su denominación, el cumplimiento de los programas de capacitación y adiestramiento del personal de su área de adscripción.	

Ilustración 16: SCPM-05

Constancias de dos Trabajadores del Evento del Mes de Septiembre



SISTEMA DE CAPACITACIÓN EN PETRÓLEOS MEXICANOS Y
EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS

Lista de Acuses de Constancias de Habilidades Laborales

ID o clave del Evento:	50633471
Nombre del Evento:	BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)
Vigencia del Evento:	LUNES 19 AL MARTES 20 SEPTIEMBRE 2022
Descripción del Centro de Trabajo:	ACTIVO DE PRODUCCIÓN VERACRUZ

Entrega de Constancias de Habilidades Laborales que expide la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a los participantes del evento de Capacitación

ACUSES DE RECIBO

No.	Nombre	Ficha	Firma
1	BALTAZAR GUTIERREZ REBANAL	389757	
2	ISMAEL MARTINEZ MARTINEZ	428465	
3	JESUS SOSA CRUZ	435606	
4	ARTURO BOMBAT RINCON	449187	
5	REYES JOSE COBOS CUEVAS	453212	
6	ELIEZER CANSECO VIVEROS	471845	
7	JUAN MARIO MIJANGOS VIEYRA	519773	
8	HUMBERTO VILLANUEVA CASTAÑON	576700	
9	LEONCIO ZARATE GONZALEZ	682035	

Instructor:	FRANCISCO RUBEN CHAVEZ OSORIO	Ficha:	463384	Firma:	
-------------	--------------------------------------	--------	---------------	--------	--

Ilustración 17: Lista de Acuses Final

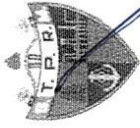


ACTIVO DE PRODUCCIÓN VERACRUZ

RFC: PME380607P35

Registro Patronal: 000000

Giro: Administración Pública Federal en General



*Revisado
28/09/2022
#329535*

Se otorga la presente
Constancia de Habilidades Laborales a:

BALTAZAR GUTIERREZ REBANAL

Clave Única de Registro Público: GURB620617HVZTBL00

Ocupación: AYUDANTE "B" DE PRODUCCION

Clave STPS: 921

Por haber aprobado el Curso de Adiestramiento con ID 50633471 denominado:

BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)

Impartido en Boca del Río, Veracruz, del 19 al 20 de septiembre de 2022, con una duración de 16 horas,
dentro del Área temática de 6100-Seguridad Industrial.

Los datos se asientan en esta constancia bajo protesta de decir verdad, apercibidos de la responsabilidad en que incurre todo aquel que no se conduce con verdad
Esta Constancia de Habilidades Laborales se rige al amparo de lo establecido en las Cláusulas 6 y 41 y Artículos 7, 9, 14 y 17 del Anexo 3 del Contrato Colectivo de Trabajo

Agente Capacitador:
PETRÓLEOS MEXICANOS

FRANCISCO RUBÉN CHAVEZ OSORIO
Instructor

Representantes de la Comisión Nacional Mixta
de Capacitación y Adiestramiento

LIC. MANUEL VALDES SANCHEZ
Por la Administración CCAL

LIC. NADIM DAVID REYNA
Por el STPRM CCAL

Ilustración 18: Constancia 1 SEP



ACTIVO DE PRODUCCIÓN VERACRUZ
RFC: PME380607E35
Registro Patronal: 000000
Giro: Administración Pública Federal en General

Se otorga la presente
Constancia de Habilidades Laborales a:

ISMAEL MARTINEZ MARTINEZ

Clave Única de Registro Público: MAM831203HVZRS05
Ocupación: OPERADOR DE TERCERA-SEPARADORES
Clave STPS: 364

Por haber aprobado el Curso de Adiestramiento con ID 50633471 denominado:
BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)

Impartido en Boca del Río, Veracruz, del 19 al 20 de septiembre de 2022, con una duración de 16 horas,
dentro del Área temática de 6100-Seguridad industrial.

Los datos se asientan en esta constancia bajo protesta de decir verdad, apercibidos de la responsabilidad en que incurre todo aquel que no se conduce con verdad.
Esta Constancia de Habilidades Laborales se rige al amparo de lo establecido en las Cláusulas 6 y 41 y Artículos 7, 9, 14 y 17 del Anexo 3 del Contrato Colectivo de Trabajo

Agente Capacitador:
PETROLÉOS MEXICANOS

Representantes de la Comisión Nacional Mixta
de Capacitación y Adiestramiento

FRANCISCO RUBEN CHAVEZ OSORIO
Instructor

LIC. MANUEL VALDES SANCHEZ
Por la Administración CCAL

LIC. NADIM DAVID REYNA
Por el STPRM/CCAL

Recibo Original
20/sep/2022
T. 428465
Ismael Martinez Hinc

Ilustración 19: Constancia 2 SEP



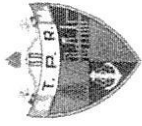
PEMEX

ACTIVO DE PRODUCCIÓN VERACRUZ

RFC: PME380607935

Registro Patronal: 000000

Giro: Administración Pública Federal en General



Se otorga la presente
Constancia de Habilidades Laborales a:

JESUS SOSA CRUZ

Clave Única de Registro Público: SOCJ650625HVZSR06

Ocupación: AYUDANTE "B" DE PRODUCCION

Clave STPS: 921

Por haber aprobado el Curso de Adiestramiento con ID 50633471 denominado:

BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)

20/09/22

RECIBI ORIGINAL

Impartido en Boca del Río, Veracruz, del 19 al 20 de septiembre de 2022, con una duración de 16 horas,
dentro del Área temática de 6100-Seguridad Industrial.

JESUS SOSA CRUZ

F-435606 \$44

Los datos se asientan en esta constancia bajo protesta de decir verdad, apercibidos de la responsabilidad en que incurre todo aquel que no se conduce con verdad.
Esta Constancia de Habilidades Laborales se rige al amparo de lo establecido en las Cláusulas 6 y 41 y Artículos 7, 9, 14 y 17 del Anexo 3 del Contrato Colectivo de Trabajo

Agente Capacitador:
PETRÓLEOS MEXICANOS

FRANCISCO RUBÉN CHAVEZ OSORIO
Instructor

Representantes de la Comisión Nacional Mixta
de Capacitación y Adiestramiento

LIC. MANUEL VALDES SANCHEZ
Por la Administración CCAL

LIC. NADIM DAVID REYNA
Por el STPRM CCAL



PEMEX

Recibí
20/09/22
Constancia
Original
F-449187

A Arturo Bombat Rincon



ACTIVO DE PRODUCCIÓN VERACRUZ
RFC: PME380607P35
Registro Patronal: 000000
Giro: Administración Pública Federal en General

Se otorga la presente

Constancia de Habilidades Laborales a:

ARTURO BOMBAT RINCON

Clave Única de Registro Público: BOR4740508HVZMNR00
Ocupación: AYUDANTE "B" DE PRODUCCION
Clave STPS: 921

Por haber aprobado el Curso de Adiestramiento con ID 50633471 denominado:

BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)

Impartido en Boca del Río, Veracruz, del 19 al 20 de septiembre de 2022, con una duración de 16 horas, dentro del Área temática de 6100-Seguridad Industrial.

Los datos se asientan en esta constancia bajo protesta de decir verdad, apercibidos de la responsabilidad en que incurre todo aquel que no se conduce con verdad. Esta Constancia de Habilidades Laborales se rige al amparo de lo establecido en las Cláusulas 6 y 41 y Artículos 7, 9, 14 y 17 del Anexo 3 del Contrato Colectivo de Trabajo

Agente Capacitador:
PETRÓLEOS MEXICANOS

FRANCISCO RUBEN CHAVEZ OSORIO
Instructor

Representantes de la Comisión Nacional Mixta de Capacitación y Adiestramiento

LIC. MANUEL VALDES SANCHEZ
Por la Administración CCAL

LIC. NADIM DAVID REYNA
Por el STPRM CCAL

Ilustración 21: Constancia 4 SEP

ACTIVO DE PRODUCCIÓN VERACRUZ

RFC: PMAE380607P35

Registro Patronal: 000000

Giro: Administración Pública Federal en General



Se otorga la presente
Constancia de Habilidades Laborales a:

REYES JOSE COBOS CUEVAS

Clave Única de Registro Público: COCR610106HVZBVY01

Ocupación: OPERADOR DE SEGUNDA-PLANTAS (COMPRESORAS

Clave STPS: 227

Por haber aprobado el Curso de Adiestramiento con ID 50633471 denominado:

BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)

impartido en Boca del Río, Veracruz, del 19 al 20 de septiembre de 2022, con una duración de 16 horas, dentro del Área temática de 6100-Seguridad industrial.

Los datos se asientan en esta constancia bajo protesta de decir verdad, apercibidos de la responsabilidad en que incurre todo aquel que no se conduce con verdad.

Esta Constancia de Habilidades Laborales se rige al amparo de lo establecido en las Cláusulas 6 y 41 y Artículos 7, 9, 14 y 17 del Anexo 3 del Contrato Colectivo de Trabajo

Agente Capacitador:
PETRÓLEOS MEXICANOS

FRANCISCO RUBEN CHAVEZ OSORIO
Instructor

Representantes de la Comisión Nacional Mixta
de Capacitación y Adiestramiento

LIC. MANUEL VALDES SANCHEZ
Por la Administración CCAI

LIC. NADIM DAVID REYNA
Ror e| STPRM CCAI

Recibido const. original
20-09-22 F. 453212
Regres J. Gobas Cuenca



Petróleos Mexicanos



ACTIVO DE PRODUCCIÓN VERACRUZ
RFC: PME380607P35
Registro Patronal: 000000
Giro: Administración Pública Federal en General

Se otorga la presente
Constancia de Habilidades Laborales a:

ELIEZER CANSECO VIVEROS

Clave Única de Registro Público: CAVE820823HVZNV107
Ocupación: OPERADOR DE TERCERA-SEPARADORES
Clave STPS: 364

Recibí original
Eliezer Canseco Viveros
T-471845
20/09/22

Por haber aprobado el Curso de Adiestramiento con ID 50633471 denominado:
BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)

Impartido en Boca del Río, Veracruz, del 19 al 20 de septiembre de 2022, con una duración de 16 horas,
dentro del Área temática de 6100-Seguridad industrial.

Los datos se asientan en esta constancia bajo protesta de decir verdad, apercibidos de la responsabilidad en que incurre todo aquel que no se conduce con verdad.
Esta Constancia de Habilidades Laborales se rige al amparo de lo establecido en las Cláusulas 6 y 41 y Artículos 7, 9, 14 y 17 del Anexo 3 del Contrato Colectivo de Trabajo

Agente Capacitador:
PETRÓLEOS MEXICANOS

FRANCISCO RUBEN CHAVEZ OSORIO
Instructor

Representantes de la Comisión Nacional Mixta
de Capacitación y Adiestramiento

LIC. MANUEL VALDES SANCHEZ
Por la Administración CCAL

LIC. NADIM DAVID REYNA
Por el STPRM CCAL

Ilustración 23: Constancia 6 SEP



0506.2020/11/13/2020



ACTIVO DE PRODUCCIÓN VERACRUZ
RFC: PME380607P35
Registro Patronal: 000000
Giro: Administración Pública Federal en General

Se otorga la presente
Constancia de Habilidades Laborales a:

JUAN MARIO MIJANGOS VIEYRA

Clave Única de Registro Público: MIVJ730430HDFYV09
Ocupación: BOMBERO CLASE "C"-MEDIDOR
Clave STPS: 364

Por haber aprobado el Curso de Adiestramiento con ID 50633471 denominado:

BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)

Impartido en Boca del Río, Veracruz, del 19 al 20 de septiembre de 2022, con una duración de 16 horas,
dentro del Área temática de 6100-Seguridad industrial.

20/09/2022.
RECIBI ORIGINAL
Juan Mario Mijangos Vieyra
F-519773

Los datos se asientan en esta constancia bajo protesta de decir verdad, apercibidos de la responsabilidad en que incurre todo aquel que no se conduce con verdad.
Esta Constancia de Habilidades Laborales se rige al amparo de lo establecido en las Cláusulas 6 y 41 y Artículos 1, 9, 14 y 17 del Anexo 3 del Contrato Colectivo de Trabajo

Agente Capacitador:
PETRÓLEOS MEXICANOS

FRANCISCO RUBEN CHAVEZ OSORIO
Instructor

Representantes de la Comisión Nacional Mixta
de Capacitación y Adiestramiento

LIC. MANUEL VALDES SANCHEZ
Por la Administración CCAL

LIC. NADIM DAVID REYNA
Por el STPRM CCAL

Ilustración 24: Constancia 7 SEP



Petróleos Mexicanos



ACTIVO DE PRODUCCIÓN VERACRUZ

RFC: PME380607P35

Registro Patronal: 000900

Giro: Administración Pública Federal en General

Se otorga la presente Constancia de Habilidades Laborales a:

HUMBERTO VILLANUEVA CASTAÑÓN

Clave Única de Registro Público: VICH670508HGRISM06

Ocupación: AYUDANTE "B" DE PRODUCCION

Clave STPS: 921

Por haber aprobado el Curso de Adiestramiento con ID 50633471 denominado:

BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)

dentro del Área temática de 6100-Seguridad Industrial.

Los datos se asientan en esta constancia bajo protesta de decir verdad, aparcibidos de la responsabilidad en que incurre todo aquel que no se conduce con verdad. Esta Constancia de Habilidades Laborales se rige al amparo de lo establecido en las Cláusulas 6 y 41 y Artículos 7, 9, 14 y 17 del Anexo 3 del Contrato Colectivo de Trabajo

Agente Capacitador:
PETRÓLEOS MEXICANOS

FRANCISCO RUBEN CHAVEZ OSORIO
Instructor

Representantes de la Comisión Nacional Mixta
de Capacitación y Adiestramiento

LIC. MANUEL VALDES SANCHEZ
Por la Administración CCAL

LIC. NADIM DAVID KEYNA
Por el STPRM CCAL

Ilustración 25: Constancia 8 SEP



Petróleos Mexicanos



ACTIVO DE PRODUCCIÓN VERACRUZ

RFC: PME380607P35

Registro Patronal: 000000

Giro: Administración Pública Federal en General

Se otorga la presente Constancia de Habilidades Laborales a:

LEONCIO ZARATE GONZALEZ

Clave Única de Registro Público: ZAGL620710HVZRN07

Ocupación: AYUDANTE "B" DE PRODUCCIÓN

Clave STPS: 921

Por haber aprobado el Curso de Adiestramiento con ID 50633471 denominado:

BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)

Impartido en Boca del Río, Veracruz, del 19 al 20 de septiembre de 2022, con una duración de 16 horas, dentro del Área temática de 6100-Seguridad industrial.

Recibi Original
20/sep/22
Leoncio Zarate Glez

Los datos se asientan en esta constancia bajo protesta de decir verdad, apercibidos de la responsabilidad en que incurre todo aquel que no se conduce con verdad. Esta Constancia de Habilidades Laborales se rige al amparo de lo establecido en las Cláusulas 6 y 41 y Artículos 7, 9, 14 y 17 del Anexo 3 del Contrato Colectivo de Trabajo

Agente Capacitador:
PETROLEOS MEXICANOS

FRANCISCO RUBEN CHAVEZ OSORIO
Instructor

Representantes de la Comisión Nacional Mixta
de Capacitación y Adiestramiento

LIC. MANUEL VALDES SANCHEZ
Por la Administración CCAL

LIC. NADIM DAVID REYNA
Por el STPRM CCAL



Petróleos Mexicanos

RFC: PME380607P35

Registro Patronal: 000000

Giro: Administración Pública Federal en General

Se otorga el presente

Reconocimiento a:

FRANCISCO RUBEN CHAVEZ OSORIO

Por haber impartido como Instructor Interno el Curso de actualización con ID 50633471 denominado:

"BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)"

Impartido en Boca del Río, Veracruz, del 19 al 20 de septiembre de 2022, con una duración de 16 horas,
dentro del Área temática de 6100-Seguridad industrial

RECIBO ORIGINAL
F-463384
20/SEPTIEMBRE/2022

LIC. MANUEL VALDES SANCHEZ

Por la Empresa

ING. HÉCTOR ARMANDO ZEA MORALES

Por la Administración

Asistencias en los Programa de Capacitacion Mes de Septiembre Mes de octubre

Tabla 11: Lista de Asistencia Final

FICHA	NOMBRE	ASISTENCIA
378046	BEATRIZ VALLADARES LARA	✓
382803	ALEJANDRO PAVON ARELLANO	✓
385339	MIGUEL FRANCO SEGURA	✓
403575	GUILLERMO SALDAÑA GUTIERREZ	✓
405480	OSCAR ESPEJO FERMAN	✓
420743	MANUEL ARANO MONTERO	✓
436486	JORGE MENDOZA FAJARDO	✓
445767	JESUS ALEJANDRO LOBATO GALLARDO	✓
449784	YRASEMA RIVERA HOLTZHEIMER	✓
455054	JOSE GUADALUPE REYES GARDUZA	✓
505757	OZIEL HERVEY LOPEZ ELIZONDO	NO ASISTIO
515002	OSCAR CAMPOS DEL ANGEL	NO ASISTIO

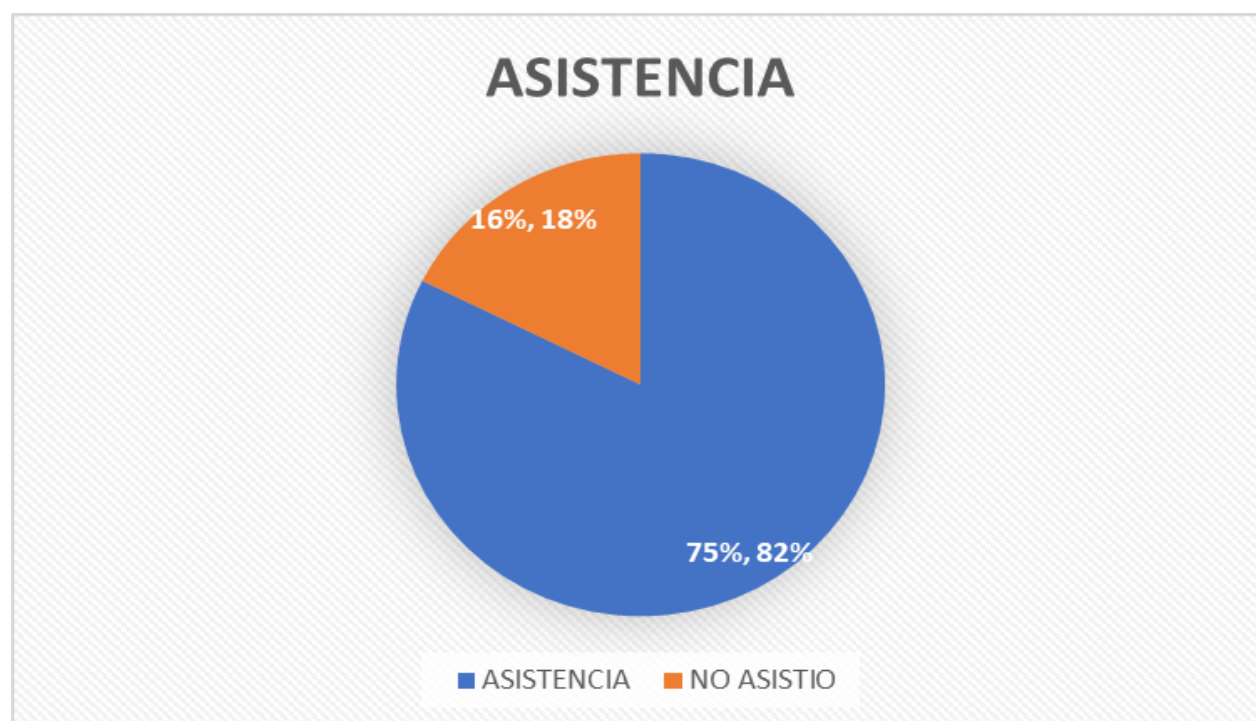


Ilustración 28: Porcentaje de Asistencia

Resultados de la Evaluación de los Participantes en el Evento Mes de Octubre



SISTEMA DE CAPACITACIÓN EN PETRÓLEOS MEXICANOS Y EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS

SCPM-05

RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE LOS PARTICIPANTES EN EL EVENTO

CLAVE DEL EVENTO		NOMBRE DEL EVENTO					NIVEL DE CAPACITACIÓN			CLAVE DE ESPECIALIDAD					
50633474		BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)					CAPACITACIÓN CONTRACTUAL			25 TÉCNICAS DE SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL Y PROTECCIÓN AMBIENTAL					
CENTRO DE TRABAJO		PEMEX EXPLORACIÓN Y PRODUCCIÓN BOCA DEL RÍO, VER.			DEPARTAMENTO/ AREA OPERATIVA		ACTIVO DE PRODUCCIÓN VERACRUZ								
DURACIÓN EN HORAS		16	PARTICIPANTES		PLANTA	TRANSITORIO	TOTAL	IMPARTIDO DEL	DÍA	MES	AÑO	AL	DÍA	MES	AÑO
					10	0	10		26	OCTUBRE	2022		27	OCTUBRE	2022
Ficha	Nombre del participante		Clave Depto.	Categoría		Nivel	Régimen contractual		Calificación Teoría	Práctica	% Asistencia	Calificación Final	Resultado		
							Planta	Transitorio							
378046	BEATRIZ VALLADARES LARA		236-60000	AYTE "B" DE PRODUCCION		23	✓		9	10	100%	9	APROBADO		
382803	ALEJANDRO PAVON ARELLANO		236-60000	PROBADOR GASES (LABORAT)		19	✓		9	10	100%	9	APROBADO		
385339	MIGUEL FRANCO SEGURA		3049-23734	PROBADOR ANALITICO		22	✓		9	10	100%	9	APROBADO		
403575	GUILLERMO SALDAÑA GUTIERREZ		236-60000	ENCO "A" LABORATORIO		24	✓		10	10	100%	10	APROBADO		
405480	OSCAR ESPEJO FERMAN		3049-23734	PROBADOR ANALITICO		22	✓		10	10	100%	10	APROBADO		
420743	MANUEL ARANO MONTERO		3042-23677	BOMBERO "B" MED BAT SEPA		17	✓		10	10	100%	10	APROBADO		
436486	JORGE MENDOZA FAJARDO		236-60000	AYTE LAB. (EXPLOT EXPLOR)		12	✓		9	10	100%	9	APROBADO		
445767	JESUS ALEJANDRO LOBATO GALLARDO		236-60000	PROBADOR ANALITICO		22	✓		10	10	100%	10	APROBADO		
449784	YRASEMA RIVERA HOLTZHEIMER		3042-23677	PROBADOR FISICO LABORAT		16	✓		9	10	100%	9	APROBADO		
455054	JOSE GUADALUPE REYES GARDUZA		236-39100	BOMBERO "B" MED BAT SEPA		17	✓		8	10	100%	9	APROBADO		

Instructor (es)	Área de Desarrollo Humano
JAVIER BECERRIL MORALES	MTRA. ILIANA KARINE CHICUATE GUZMÁN
Área Usuaría	
ING. GONZALO VIVANCO RAMÍREZ	

Conforme el Anexo 3 del CCT, manifiesto estar enterado del resultado de los trabajadores que participaron en el curso para los efectos establecidos en el mismo CCT y me comprometo a evaluar los resultados de la capacitación en el trabajo.

Estoy enterado que, en los cursos de ascenso, los trabajadores que aprobaron todos los módulos que integran el curso (teoría y práctica), se consideran aptos para aplicar en la categoría de acuerdo con lo especificado en el CCT.

* El patrón instrumentará a través de las áreas operativas, cualquiera que sea su denominación, el cumplimiento de los programas de capacitación y adiestramiento del personal de su área de adscripción.

Ilustración 29: SCPM-05

Constancias de dos Trabajadores del Evento del Mes de Octubre



SISTEMA DE CAPACITACIÓN EN PETRÓLEOS MEXICANOS Y
EMPRESAS PRODUCTIVAS SUBSIDIARIAS

Lista de Acuses de Constancias de Habilidades Laborales

ID o clave del Evento:	50633474
Nombre del Evento:	BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)
Vigencia del Evento:	MIÉRCOLES 26 Y JUEVES 27 DE OCTUBRE DE 2022
Descripción del Centro de Trabajo:	ACTIVO DE PRODUCCIÓN VERACRUZ

Entrega de Constancias de Habilidades Laborales que expide la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a los participantes del evento de Capacitación

ACUSES DE RECIBO

No.	Nombre	Ficha	Firma
1	BEATRIZ VALLADARES LARA	378046	
2	ALEJANDRO PAVON ARELLANO	382803	
3	MIGUEL FRANCO SEGURA	385339	
4	GUILLERMO SALDAÑA GUTIERREZ	403575	
5	OSCAR ESPEJO FERMAN	405480	
6	MANUEL ARANO MONTERO	420743	
7	JORGE MENDOZA FAJARDO	436486	
8	JESUS ALEJANDRO LOBATO GALLARDO	445767	
9	YRASEMA RIVERA HOLTZHEIMER	449784	
10	JOSE GUADALUPE REYES GARDUZA	455054	
11			
12			

Instructor:	JAVIER BECERRIL MORALES	Ficha:	441106	Firma:	
-------------	--------------------------------	--------	---------------	--------	--

Ilustración 30: Lista de Acuses Final



Petróleos Mexicanos



ACTIVO DE PRODUCCIÓN VERACRUZ

RFC: PME380607P35

Registro Patronal: 000000

Giro: Administración Pública Federal en General

Se otorga la presente

Constancia de Habilidades Laborales a:

BEATRIZ VALLADARES LARA

Clave Única de Registro Público: VALB731215MVZLRT04

Ocupación: AYUDANTE "B" DE PRODUCCION

Clave STPS: 921

Recibi original
2022-10-27
F-378046

Por haber aprobado el Curso de Adiestramiento con ID 50633474 denominado:

BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)

Impartido en Boca del Río, Veracruz, del 26 al 27 de octubre de 2022, con una duración de 16 horas,
dentro del Área temática de 6100-Seguridad Industrial.

Los datos se asientan en esta constancia bajo protesta de decir verdad, apercibidos de la responsabilidad en que incurre todo aquel que no se conduce con verdad.
Esta Constancia de Habilidades Laborales se rige al amparo de lo establecido en las Clausulas 6 y 41 y Artículos 7, 9, 14 y 17 del Anexo 3 del Contrato Colectivo de Trabajo

Agente Capacitador:
PETRÓLEOS MEXICANOS

JAVIER BECERRIL MORALES

Instructor

Representantes de la Comisión Nacional Mixta
de Capacitación y Adiestramiento

LIC. CECILIA G. CASIAN SANCHEZ

Por la Administración CCAL

LIC. WADIM DAVID REYNA

Por el STPRM CCAL

Ilustración 31: Constancia 1 OCT



Petróleos Mexicanos



ACTIVO DE PRODUCCIÓN VERACRUZ

RFC: PME380607P35

Registro Patronal: 000000

Giro: Administración Pública Federal en General

Recibo original
27-OCT-22
F-382803

Se otorga la presente
Constancia de Habilidades Laborales a:

ALEJANDRO PAVON ARELLANO

Clave Única de Registro Público: PAAA750317HDFVRL01

Ocupación: **PROBADOR DE GASES (LABORATORIO)**

Clave STPS: 1460

Por haber aprobado el Curso de Adiestramiento con ID 50633474 denominado:

BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)

Impartido en Boca del Río, Veracruz, del 26 al 27 de octubre de 2022, con una duración de 16 horas,
dentro del Área temática de 6100-Seguridad Industrial.

Los datos se asientan en esta constancia bajo protesta de decir verdad, apercibidos de la responsabilidad en que incurre todo aquel que no se conduce con verdad.
Esta Constancia de Habilidades Laborales se rige al amparo de lo establecido en las Clausulas 6 y 41 y Artículos 7, 9, 14 y 17 del Anexo 3 del Contrato Colectivo de Trabajo

Agente Capacitador:
PETRÓLEOS MEXICANOS

JAVIER BECERRIL MORALES
Instructor

Representantes de la Comisión Nacional Mixta
de Capacitación y Adiestramiento

LIC. CECILIA G. CASIAN SANCHEZ
Por la Administración CCAL

LIC. NADIM DAVID REYNA
Por el STPRM CCAL



Petróleos Mexicanos



ACTIVO DE PRODUCCIÓN VERACRUZ

RFC: PME380607P35

Registro Patronal: 000000

Giro: Administración Pública Federal en General

Se otorga la presente
Constancia de Habilidades Laborales a:

MIGUEL FRANCO SEGURA

Clave Única de Registro Público: FASM700907HVZRG08

Ocupación: **PROBADOR ANALITICO**

Clave STPS: 1460

Recibí original
1305339
27/10/22

Por haber aprobado el Curso de Adiestramiento con ID 50633474 denominado:

BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)

Impartido en Boca del Río, Veracruz, del 26 al 27 de octubre de 2022, con una duración de 16 horas,
dentro del Área temática de 6100-Seguridad Industrial.

Los datos se asientan en esta constancia bajo protesta de decir verdad, apercibidos de la responsabilidad en que incurre todo aquel que no se conduce con verdad.
Esta Constancia de Habilidades Laborales se rige al amparo de lo establecido en las Cláusulas 6 y 41 y Artículos 7, 9, 14 y 17 del Anexo 3 del Contrato Colectivo de Trabajo

Agente Capacitador:
PETRÓLEOS MEXICANOS

JAVIER BECERRIL MORALES
Instructor

Representantes de la Comisión Nacional Mixta
de Capacitación y Adiestramiento

LIC. CECILIA G. CASIAN SANCHEZ
Por la Administración CCAL

LIC. NADIM DAVID REYNA
Por el STPRM CCAL

Ilustración 33: Constancia 3 OCT



Petróleos Mexicanos



ACTIVO DE PRODUCCIÓN VERACRUZ

RFC: PME380607P35

Registro Patronal: 000000

Giro: Administración Pública Federal en General

Se otorga la presente Constancia de Habilidades Laborales a:

GUILLERMO SALDAÑA GUTIERREZ

Clave Única de Registro Público: SAGG840525HVZLT104

Ocupación: ENCARGADO "A" DE LABORATORIO

Clave STPS: 4584

Por haber aprobado el Curso de Adiestramiento con ID 50633474 denominado:
BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)

Impartido en Boca del Río, Veracruz, del 26 al 27 de octubre de 2022, con una duración de 16 horas,
dentro del Área temática de 6100-Seguridad Industrial.

Los datos se asientan en esta constancia bajo protesta de decir verdad, apercibidos de la responsabilidad en que incurre todo aquel que no se conforme con verdad.
Esta Constancia de Habilidades Laborales se rige al amparo de lo establecido en las Cláusulas 6 y 41 y Artículos 7, 9, 14 y 17 del Anexo 3 del Contrato Colectivo de Trabajo

Agente Capacitador:
PETRÓLEOS MEXICANOS

JAVIER BECERRIL MORALES

Instructor

Representantes de la Comisión Nacional Mixta
de Capacitación y Adiestramiento

LIC. CECILIA G. CASIAN SANCHEZ

Por la Administración CCAL

LIC. NADIM DAVID REYNA

Por el STPRM CCAL

Recibí Original:
H.R. Guillermo Saldaña Gutierrez 2022.10.27



Petróleos Mexicanos



ACTIVO DE PRODUCCIÓN VERACRUZ

RFC: PME380607P35

Registro Patronal: 000000

Giro: Administración Pública Federal en General

Recibí Original

27.10.2022

405480

Se otorga la presente

Constancia de Habilidades Laborales a:

OSCAR ESPEJO FERMAN

[Signature]

Clave Única de Registro Público: EFO750219HVZSR09

Ocupación: **PROBADOR ANALITICO**

Clave STPS: 1460

Por haber aprobado el Curso de Adiestramiento con ID 50633474 denominado:

BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)

Impartido en Boca del Río, Veracruz, del 26 al 27 de octubre de 2022, con una duración de 16 horas, dentro del Área temática de 6100-Seguridad Industrial.

Los datos se asientan en esta constancia bajo protesta de decir verdad, apercibidos de la responsabilidad en que incurre todo aquel que no se conduce con verdad. Esta Constancia de Habilidades Laborales se rige al amparo de lo establecido en las Cláusulas 6 y 41 y Artículos 7, 9, 14 y 17 del Anexo 3 del Contrato Colectivo de Trabajo

Agente Capacitador:
PETRÓLEOS MEXICANOS

JAVIER BECERRIL MORALES

Instructor

Representantes de la Comisión Nacional Mixta
de Capacitación y Adiestramiento

LIC. CECILIA G. CASIAN SANCHEZ

Por la Administración CCAL

LIC. NADIM DAVID REYNA

Por el STPRM CCAL



Petróleos Mexicanos



Revisi Original
27-Oct-2022
F: 425743

ACTIVO DE PRODUCCIÓN VERACRUZ

RFC: PME380607P35

Registro Patronal: 000000

Giro: Administración Pública Federal en General

Se otorga la presente
Constancia de Habilidades Laborales a:

MANUEL ARANO MONTERO

Clave Única de Registro Público: AAMM631225HVZRN09

Ocupación: BOMBERO "B" MED. EN BAT. DE SEPARADORES

Clave STPS: 514

Por haber aprobado el Curso de Adiestramiento con ID 50633474 denominado:

BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)

Impartido en Boca del Río, Veracruz, del 26 al 27 de octubre de 2022, con una duración de 16 horas,
dentro del Área temática de 6100-Seguridad Industrial.

Los datos se asientan en esta constancia bajo protesta de decir verdad, apercibidos de la responsabilidad en que incurre todo aquel que no se conduce con verdad.
Esta Constancia de Habilidades Laborales se rige al amparo de lo establecido en las Cláusulas 6 y 41 y Artículos 7, 9, 14 y 17 del Anexo 3 del Contrato Colectivo de Trabajo

Agente Capacitador:
PETRÓLEOS MEXICANOS

JAVIER BECERRIL MORALES
Instructor

Representantes de la Comisión Nacional Mixta
de Capacitación y Adiestramiento

LIC. CECILIA G. CASIAN SANCHEZ
Por la Administración CCAL

LIC. WADIM DAVID REYNA
Por el STPRM CCAL

Ilustración 36: Constancia 6 OCT



Petróleos Mexicanos



ACTIVO DE PRODUCCIÓN VERACRUZ

RFC: PME380607P35

Registro Patronal: 000000

Giro: Administración Pública Federal en General

27/10/2022
Deibo original
F-436486
[Signature]

Se otorga la presente
Constancia de Habilidades Laborales a:

JORGE MENDOZA FAJARDO

Clave Única de Registro Público: MEFJ741228HVZNURO4

Ocupación: AYTE. DE LABORATORIO (EXPLOR. Y EXPLOR.)

Clave STPS: 4584

Por haber aprobado el Curso de Adiestramiento con ID 50633474 denominado:

BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)

Impartido en Boca del Río, Veracruz, del 26 al 27 de octubre de 2022, con una duración de 16 horas,
dentro del Área temática de 6100-Seguridad industrial.

Los datos se asientan en esta constancia bajo protesta de decir verdad. Apercibidos de la responsabilidad en que incurre todo aquel que no se conduce con verdad.
Esta Constancia de Habilidades Laborales se rige al amparo de lo establecido en las Cláusulas 6 y 41 y Artículos 7, 9, 14 y 17 del Anexo 3 del Contrato Colectivo de Trabajo

Agente Capacitador:
PETRÓLEOS MEXICANOS

JAVIER BECERRIL MORALES
Instructor

Representantes de la Comisión Nacional Mixta
de Capacitación y Adiestramiento

LIC. CECILIA G. CASIAN SANCHEZ
Por la Administración CCAL

LIC. NADIM DAVID REYNA
Por el STPRM CCAL



Petróleos Mexicanos



ACTIVO DE PRODUCCIÓN VERACRUZ

RFC: PME380607P35

Registro Patronal: 000000

Giro: Administración Pública Federal en General

Se otorga la presente
Constancia de Habilidades Laborales a:

JESUS ALEJANDRO LOBATO GALLARDO

Clave Única de Registro Público: LOGI810205HVZBLS02

Ocupación: PROBADOR ANALITICO

Clave STPS: 1460

Por haber aprobado el Curso de Adiestramiento con ID 50633474 denominado:

BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)

Impartido en Boca del Río, Veracruz, del 26 al 27 de octubre de 2022, con una duración de 16 horas,
dentro del Área temática de 6100-Seguridad industrial.

Los datos se asientan en esta constancia bajo protesta de decir verdad, apercibidos de la responsabilidad en que incurre todo aquel que no se conduce con verdad.
Esta Constancia de Habilidades Laborales se rige al amparo de lo establecido en las Cláusulas 6 y 41 y Artículos 7, 9, 14 y 17 del Anexo 3 del Contrato Colectivo de Trabajo

Agente Capacitador:
PETRÓLEOS MEXICANOS

JAVIER BECERRIL MORALES
Instructor

Representantes de la Comisión Nacional Mixta
de Capacitación y Adiestramiento

LIC. CECILIA G. CASIAN SANCHEZ
Por la Administración CCAL

LIC. NADIM DAVID REYNA
Por el STPRM CCAL

Recibi
27/10/22
+445767



Petróleos Mexicanos



ACTIVO DE PRODUCCIÓN VERACRUZ

RFC: PME380607P35

Registro Patronal: 000000

Giro: Administración Pública Federal en General

Se otorga la presente
Constancia de Habilidades Laborales a:

YRASEMA RIVERA HOLTZHEIMER

Clave Única de Registro Público: RIHY800423MVZVL06

Ocupación: **PROBADOR FÍSICO LABORATORIO**

Clave STPS: 1460

Por haber aprobado el Curso de Adiestramiento con ID 50633474 denominado:

BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)

Impartido en Boca del Río, Veracruz, del 26 al 27 de octubre de 2022, con una duración de 16 horas,
dentro del Área temática de 6100-Seguridad industrial.

Los datos se asientan en esta constancia bajo protesta de decir verdad, apercibidos de la responsabilidad en que incurre todo aquel que no se conduce con verdad.
Esta Constancia de Habilidades Laborales se rige al amparo de lo establecido en las Cláusulas 6 y 41 y Artículos 7, 9, 14 y 17 del Anexo 3 del Contrato Colectivo de Trabajo

Agente Capacitador:
PETRÓLEOS MEXICANOS

JAVIER BECERRIL MORALES
Instructor

Representantes de la Comisión Nacional Mixta
de Capacitación y Adiestramiento

LIC. CECILIA G. CASIAN SANCHEZ
Por la Administración CCAL

LIC. MADIM DAVID REYNA
Por el STPRM CCAL



Petróleos Mexicanos



ACTIVO DE PRODUCCIÓN VERACRUZ
RFC: PME380607P35
Registro Patronal: 000000
Giro: Administración Pública Federal en General

Se otorga la presente Constancia de Habilidades Laborales a:

JOSE GUADALUPE REYES GARDUZA

Clave Única de Registro Público: REGG701211HVZYRD09
Ocupación: BOMBERO "B" MED. EN BAT. DE SEPARADORES
Clave STPS: 514

Por haber aprobado el Curso de Adiestramiento con ID 50633474 denominado:

BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)

Impartido en Boca del Río, Veracruz, del 26 al 27 de octubre de 2022, con una duración de 16 horas,
dentro del Área temática de 6100-Seguridad industrial.

Recibo ORIGINAL
Jose GUADALUPE REYES GARDUZA
F-955059
27/10/2022

Los datos se asientan en esta constancia bajo protesta de decir verdad, apercibidos de la responsabilidad en que incurre todo aquel que no se conduce con verdad.
Esta Constancia de Habilidades Laborales se rige al amparo de lo establecido en las Cláusulas 6 y 41 y Artículos 7, 9, 14 y 17 del Anexo 3 del Contrato Colectivo de Trabajo

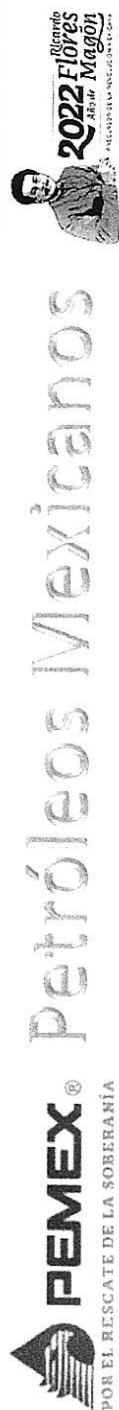
Agente Capacitador:
PETRÓLEOS MEXICANOS

JAVIER BECERRIL MORALES
Instructor

Representantes de la Comisión Nacional Mixta
de Capacitación y Adiestramiento

LIC. CECILIA G. CASIAN SANCHEZ
Por la Administración CCAL

LIC. NADIM DAVID REYNA
Por el STPRM CCAL



RFC: PME380607P35

Registro Patronal: 000000

Giro: Administración Pública Federal en General

Se otorga el presente

Reconocimiento a:

JAVIER BECERRIL MORALES

Por haber impartido como Instructor Interno el Curso de actualización con ID 50633474 denominado:

“BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)”

Impartido en Boca del Río, Veracruz, del 26 al 27 de octubre de 2022, con una duración de 16 horas,
dentro del Área temática de 6100-Seguridad Industrial


LIC. CECILIA G. CASIAN SÁNCHEZ
Por la Empresa


ING. GONZALO VIVANCO RAMÍREZ
Por la Administración

Estrategias de mejora

Para ofrecer una mejor capacitación para el personal de trabajo y que el tema del que se hable sea comprendido y sea desempeñado en su área laboral exitosamente, hay que incorporar algunas estrategias ayudarles a comprender todas las mecánicas de la compañía. Para facilitar esta tarea, recomiendo estas estrategias que ayudaran para la capacitación y el desarrollo del personal:

1. Contenidos de Aprendizaje Visualmente Atractivos

Puede parecer una tontería, pero ofrecer contenido que visualmente sea atractivo y enganche al usuario es fundamental. Atrás quedaron los largos y engorrosos manuales de papel. Ahora se puede generar material repleto de imágenes, vídeos, PDFs y test, entre otros, para proporcionar una capacitación tan entretenida cómo didáctica. Estudios señalan que solo nos concentramos al máximo durante 30 minutos y luego nuestros pensamientos se dispersan. Por lo tanto, es vital conseguir mantener toda la atención de los empleados durante el tiempo que su mente está totalmente concentrada, y no hay mejor forma que hacerlo que mediante cursos de aprendizaje que sean atractivos para los trabajadores.

2. Generar Participación e Interactividad

Los aprendizajes activos son infinitamente más provechosos e interesantes que los pasivos cuando un alumno tiene que participar en su propio proceso de aprendizaje, suele mostrarse más proactivo y motivado. Lo mismo pasa en una empresa. Si lo único que haces es aportar información sobre nuevos conceptos a los empleados, lo más probable es que le cueste retener todos los datos y le acabe provocando fatiga. En cambio, si se proporciona test en línea o actividades que llamen más el interés de los trabajadores para que se involucre, su energía será mucho más positiva y estarán más ilusionados por completar el proceso de capacitación.

3. Aportar Feedback de Forma Regular

Un plan de formación no sirve absolutamente de nada si no se proporciona un feedback a los empleados, ya sea positivo o negativo. Para que un trabajador pueda mejorar sus aptitudes y absorber todos los conocimientos nuevos para realizar sus tareas, es necesario que reciba un asesoramiento personalizado sobre aquellos puntos en los que flojea más y requiere refuerzo. Mediante tests en línea, pueden obtener informes detallados de con el porcentaje de aciertos y errores, notas totales, preguntas con más errores, etc. La información es poder, y en un proceso de capacitación te proporciona la oportunidad de ser más preciso en el feedback que dan a los empleados y rediseñar los cursos de aprendizaje conforme a sus necesidades reales.

4. No Perder el Control

Uno de los problemas habituales durante el proceso de capacitación es controlar el progreso de cada empleado y asegurarse de que todos completan sus cursos de aprendizaje. Un supervisor suele estar hasta arriba de trabajo y no tiene tiempo para estar pendiente de que las nuevas incorporaciones acaban sus capacitaciones adecuadamente. Por lo que el uso de programas de software en la nube es útil, ya que proporcionan informes detallados de quién ha acabado los cursos y cuándo, y quién no. No solo ayuda a economizar esfuerzos, sino que es una forma de tener siempre bajo control el proceso de formación y asegurarse de que todos completan los contenidos de aprendizaje, o de igual manera ver quien faltó al curso y volverlos a reprogramar en otro. Es muy importante tener un control de todo esto.

5. Evaluación Continua para Valorar el Rendimiento

El proceso de capacitación inicial solo es el principio. Una vez se completa, se debe procurar de realizar evaluaciones con relativa frecuencia para comprobar cuál es el nivel de conocimientos de los empleados e identificar potenciales problemas en la plantilla de trabajo. Para ello, se debe distribuir test en línea a todos los empleados personalizados según su puesto y sector, y analizar

cuáles son los errores que cometen con más frecuencia. Es el mejor método para valorar qué puntos hay que mejorar en el proceso de capacitación y cómo sacar el máximo potencial de los trabajadores para desarrollar el talento humano.

Todo esto es muy importante y se basa con fines de reducir costos y aumentar competitividad en la empresa porque es muy importante no solo para Pemex si no para todas las empresas, deben priorizar a los empleados desarrollando un programa de capacitación estructurado con bases simples pero prácticas que sean muy puntuales en sus temas y a la hora de aplicarlos, los tiempos modernos no permiten largas sesiones y largos periodos de prueba que no impacten de manera significativa en los bienes de la empresa es por eso que la planificación, ejecución, evaluación y seguimiento de un programa de capacitación es fundamental para el desarrollo de los discursos de la empresa. Es sumamente importante que se identifiquen las necesidades reales para establecer un programa de capacitación que cumpla con los adjetivos esperados y no sea meramente un trámite para cumplir con un proceso, sino que realmente cubra las necesidades de la empresa e influyan directamente en la satisfacción del empleo y su proceder diario.

Lo más recomendable es precisar el contenido de la capacitación según las necesidades de los mismos trabajadores. Las expectativas sobre lo que debe aprender el trabajador respecto a sus quehaceres requieren de una visión interiorizada desde quienes trabajan en el área para así ofrecer un programa que valga completamente la pena.

Recaudación de comentarios de encuesta de satisfacción de participantes

Tabla 12: Resultados de Comentarios Positivos y Negativos de los Trabajadores

ID evento	Nombre Evento	Inicio Evento	Fin Evento	Instructor	Comentarios Negativos	Comentarios Positivos
50633479	Básico de Seguridad (BS)	24/08/2022	25/08/2022	Francisco Rubén Chávez Osorio	• Mejorar el mobiliario del aula (butacas con paletas para escribir y apoyarse). • Se requiere servicios médicos y de salud para emergencias. • Falta de suministros de herramientas de trabajo (mascarillas) así como suministrar cartuchos periódicamente • No se cuenta con transporte para lesionados • Realizar prácticas dentro de la instalación	• El instructor es excelente y dio a atender el tema. • Excelente curso hubo comprensión tanto en lo teórico como en lo práctico. • Queremos participar en más cursos como este.
50633474	Básico de Seguridad (BS)	26/10/2022	27/10/2022	Javier Becerril Morales	• El mobiliario del CASES incómodo (asientos vencidos, faltan paletas para apoyarse al escribir)	• Hubo un buen desempeño por parte del instructor para que comprendiéramos el tema correctamente • Me llevo un buen conocimiento del tema, para ponerlo en práctica en mi área de trabajo. • Contento de haber tomado este curso de capacitación.

Eventos del año 2022

En esta grafica veremos todos los eventos que se programaron en el año 2022 y haciendo una comparación con los que si se lograron realizar nos da que de 23 eventos organizados para este año se realizaron 21, los 2 faltantes no se lograron realizar por circunstancias no previstas. Los 21 eventos realizados este año es un buen resultado porque nos deja con una eficacia del 91%, comparado con años anteriores él es porcentaje más alto ya que este año 2022 se implementaron más eventos.

Tabla 13: Eventos del año 2022

MES	PROGRAMADO	REALIZADO
Enero	2	2
Febrero	3	2
Marzo	2	2
Abril	2	2
Mayo	3	3
Junio	1	1
Julio	2	2
Agosto	3	2
Septiembre	1	1
Octubre	1	1
Noviembre	2	2
Diciembre	1	1
Total	23	21

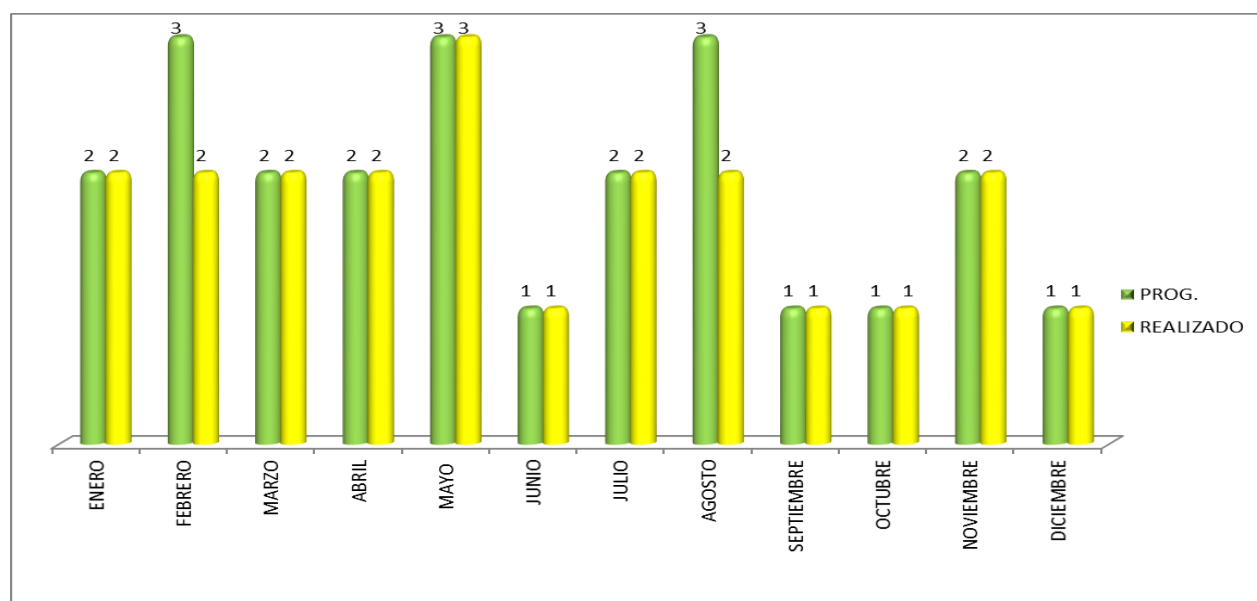


Ilustración 42: Grafica de Capacitacion de los eventos del 2022

Evidencias Fotográficas



Ilustración 44: Participantes del evento



Ilustración 43: Participantes del evento



Ilustración 46: Aula de capacitación



Ilustración 45: Participantes recibiendo su constancia del evento



Ilustración 49: Practica del evento



Ilustración 48: Practica del evento



Ilustración 47: Practicas del evento

Conclusiones, recomendaciones y propuesta de mejora

Una vez analizados los conceptos, técnicas, métodos y el programa de capacitación, queda claro que una empresa que no imparta capacitación a sus empleados, es casi como una sentencia, o se les van, o se mueren juntos, quizá suene muy fuerte, pero en estos tiempos modernos, no se puede imaginar a una empresa que no valore o tenga claro que necesita capacitar a su personal por cuestiones básicas como: poder atender con calidad a sus clientes, mejorar la productividad y por ende la rentabilidad. Y todo esto tiene mucho que ver con las capacidades, actitudes y aptitudes de sus trabajadores. Se sabe también de que en la forma que se administre un sistema de capacitación, dependerá que éste sea efectivo o no, desde la detección de las mismas necesidades, pasando por el diseño y la impartición de la misma, hasta llegar a la evaluación del sistema en su totalidad y de la forma como se administre. Administrar la capacitación implica planearla estratégicamente y que también deberá estar alineada a la planeación estratégica que le dio origen, es decir, que los objetivos y estrategias en que se base, deberán ser parte de los mismos objetivos y planes institucionales. Planear la vida y carrera del personal es muy clave, resulta tan importante como la vida misma de la organización, es decir, si la estrategia competitiva en la que se ha basado la empresa que este caso fue PEMEX ha sido su fuerza directiva, entonces deberán tomarse todas las precauciones habidas y por haber para evitar que estos se les vayan o se los lleve la competencia y la forma de hacerlo es, haciéndolos crecer profesional y económicamente a la par con la organización, y esto es un ganar-ganar para ambos.

Otro aspecto de mucha importancia al impartir capacitación, es de índole económico, y se refiere al benéfico o ahorro que se puede aprovechar al estar la empresa afiliada a alguna asociación capacitadora, los beneficios pueden ser muy provechosos siempre de que se trate de capacitación genérica, de tal forma, que cuando se pretenda implementar un programa de

capacitación es recomendable revisar si se puede impartir a través de la asociación o aprovechando alguna membresía para lograr algún descuento, o también si se puede obtener un mejor precio por participante, esto en caso de que se envíen a más de un participante al curso. La asociación más recomendada es administrar los programas de capacitación buscando hacerlos autofinanciables, es decir, si se contrata algún curso, hacer extensiva una invitación a alguna empresa filial o vecina que también pudiera aprovecharlo y de ésta manera bajar los costos para la empresa que se administra, aunque esto tiene sus limitantes, en ocasiones es posible hacerlo.

Es por ello que es una empresa y en la vida debe entenderse como la oportunidad que se tiene para aumentar la capacidad y competitividad de una persona o empresa. Es fundamental que se estructure un programa sistemático que defina las necesidades reales de una capacitación y que no se desperdicien recursos que no son relevantes para las metas de dicho programa.

Debe entenderse que por sí solo un programa de capacitación no garantiza el éxito de una empresa ni unos empleados comprometidos con ella, si no que forma parte de la serie de unas actividades que las organizaciones deben realizar para mantener la competitividad reduciendo costos de capacitación, costo de oportunidad, costos de clientes insatisfechos por una mala ejecución de los procesos de la empresa, entre muchas otras cosas más. Solo por mencionar algunos costos relacionados con una mala capacitación.

Debido a la apertura de los mercados y en un entorno globalizado la tecnología forma parte de los activos fijos que le permiten brindar bienes y servicios a la comunidad sin embargo la unidad más importante y más valiosa para las empresas seguirán siendo los empleados quienes deberán estar identificado con las organizaciones mediante la motivación , pero más importante aún con la capacitación ,ya que de ninguna forma le podrá exigir a un empleados resultados satisfactorios sino existió un procedimiento de inducción de acuerdo a las actividades que desempeñaría en el puesto. Por tal motivo es relevante que un programa de capacitación estructurado no sea solo de

manera inicial, sino que mantenga un programa de capacitación estructurado no sea de manera inicial, sino que mantenga un seguimiento constante en los empleados.

Si bien es cierto que algunos autores han utilizado técnicas psicológicas, de conducta, de comportamiento, entre otras, para cambiar el estilo de aprendizaje, pocos son los que se atreven a ponerlo en práctica en tiempo real, en condiciones donde el factor tiempo es determinante y la calificación es un nivel de satisfacción subjetivo, ya que está siendo evaluado por el cliente, que al final es quien decide si la empresa está cubriendo sus expectativas de servicio, por ello se considera de suma importancia este tipo de capacitación ya que el principal objetivo es formar empleados comprometidos con la empresa que los contrata así como la empresa a la que le brinda el servicio.

La experiencia obtenida hasta el día de hoy permite construir la siguiente hipótesis: “Mientras más contento este un trabajador en su área de trabajo superando los retos que enfrenta, mayor será su desempeño en él”.

Para las organizaciones, el recurso humano debe ser el factor más importante que existe dentro de ella, por lo que no se duda en invertir en el personal en constantes capacitaciones ya que de la capacitación depende el desarrollo del personal y por ende el de la organización misma.

La capacitación es una inversión a mediano o largo plazo para las empresas, ya que requiere de mucha paciencia, pues es un proceso que requiere de tiempo, aparte de que es un factor muy importante que motiva y retiene al empleado. Los objetivos de la capacitación son la de buscar mejorar sus aptitudes, actitudes, conocimientos, habilidades o conductas de su personal, como ya se había mencionado antes.

Por otro lado, la capacitación y adiestramiento también juegan un papel muy importante dentro de la organización, pero estas son totalmente diferentes, la capacitación tiene un significado más amplio y va dirigido a directivos y ejecutivos mientras que el adiestramiento es

más enfocado a operativos u obreros que hagan uso de maquinaria y equipo, por ello es el nombre del programa que maneja la empresa Pemex “Programa Institucional de Capacitación, Adiestramiento y Desarrollo Especializado”; Donde la capacitación es proporcionar o transmitir los conocimientos que la empresa requiere que el empleado desarrolle dentro del área o departamento que se le asigne para el buen desempeño de sus actividades, dándole así, las herramientas para un mejor desarrollo laborar en beneficio de la empresa.

Algunos empresarios ven la capacitación como un gasto, lo que es erróneo, pues la capacitación y adiestramiento aparte de que es crecimiento personal para el empleado también es un beneficio para la empresa, cuando al empleado se le capacita o se le adiestra, su desempeño mejora notablemente, al no existir capacitación sucede todo lo contrario, afectando los resultados de manera negativa en la empresa, dándose la sustitución y/o rotación de personal ya que no tendrían la capacidad para realizar un trabajo en forma adecuada, o de igual manera cuando algún trabajador requiere de vacaciones en Pemex se abren las vacantes para cubrir este puesto y es todo un proceso para hacerlo porque le realizan exámenes psicométricos, revisan que todos sus documentos estén en orden y que haya tenido las capacitaciones necesarias para cubrir este puesto. Por eso es muy importante recalcar que la capacitación también es motivante para los trabajadores ya que aprenden y conocen cosas nuevas, logrando así el desarrollo personal y las posibilidades de alcanzar puestos de mayor nivel jerárquico.

Chiavenato (2000) dice que “La capacitación debe tratar de experiencias de aprendizaje hacia lo positivo y benéfico, así como completarlas y reforzarlas con actividades para que los individuos en todos los niveles de la empresa puedan adquirir conocimientos con mayor rapidez y desarrollar aquellas actitudes y habilidades que los beneficiaran así mismos y a la empresa”.

A la organización le interesa que el empleado adquiera habilidades, destrezas y tenga los conocimientos prácticos para tener un desarrollo rápido y realice acciones asignadas sin meterse en la parte de la teoría.

Dándole un enfoque más claro al adiestramiento, daré un ejemplo un poco más claro para poder entenderlo mejor: “la empresa requiere que un trabajador desempeñe la labor del manejo de una maquinaria, por lo que , a esto le llamaremos adiestramiento, pues habrán personas encargadas dentro de la misma organización que le transmitirán los conocimientos necesarios para que este pueda manejarla, sin riesgos ni problema alguno, es por eso que se comentaba anteriormente que son conocimientos prácticos los que se le proporcionan al empleado.

Chiavenato I. (2002) define al adiestramiento como: “El proceso de desarrollo de cualidades en los recursos humanos para habilitarlos, con el fin de que sean más productivos y contribuyan mejor a la consecución de los objetivos organizacionales. El propósito del entrenamiento es aumentar la productividad de los individuos en sus cargos, influyendo en su comportamiento. (p.386).

Mientras que, Alles M. (2005) manifiesta que: “el adiestramiento es un proceso de aprendizaje en el que se adquieren habilidades y conocimientos necesarios para alcanzar objetivos definidos, siempre en relación con la visión y la misión de la empresa, sus objetivos de negocios y los requerimientos de la posición que se desempeña o se va a desempeñar”. (p. 308).

La capacitación y adiestramiento tiene fundamento en la Ley Federal del Trabajo por lo que como trabajadores se puede exigir al patrón que los capacite para poder tener un mejor desempeño laboral, muy aparte de exigir ya forma parte de un derecho como trabajador.

Siempre hay que tener en claro que los programas de capacitación que labora dentro de una empresa, son factores muy importantes, ya que de ellos depende el logro de los objetivos de la organización, la empresa debe proporcionar constantemente la capacitación e implementar

dinámicas para la mayor comprensión y motivación de los empleados, que se verá reflejado posteriormente en el desempeño del trabajador.

Recomendaciones:

La capacitación de los empleados en la empresa Petróleos Mexicanos es un proceso fundamental para que las nuevas incorporaciones tengan los conocimientos suficientes para operar a diario de forma eficiente y productiva. Los beneficios de la capacitación del personal son enormes, por lo que cualquier compañía debería realizar una inversión de dinero y tiempo para enriquecer la experiencia de aprendizaje de sus trabajadores por que ellos ganarán confianza a la hora de realizar sus tareas y, consecuentemente, el ritmo productivo del negocio se acelerará.

No obstante, en ocasiones no se hace todo lo posible para ofrecer la formación más completa. Y eso es normal, ya que no todo el mundo dispone de los recursos económicos ni el tiempo suficiente como para gestionar una etapa de capacitación en persona. Los gastos de las clases presenciales o viajes para reunir a los trabajadores, el esfuerzo de coordinación de todas las partes, la inversión de libros de texto, etc. Todo ello puede parecer un esfuerzo demasiado grande y, en muchas ocasiones, se evita.

Pero es muy importante que los empleados se encuentren bien capacitados, aparte de eso es todo un derecho para el trabajador exigir su capacitación para desempeñar su trabajo porque son la clave del éxito de todas las empresas. Numerosas investigaciones han revelado que los empleados más productivos y exitosos son aquellos que han recibido extensa formación a menudo son los que tienen el papel más importante en el futuro de la empresa.

Basado en investigaciones es bueno seguir estos consejos, para que haya un ganar-ganar en la empresa, y sobre todo es una empresa tan importante que es Petróleos Mexicanos.

1. Trata a la capacitación como una inversión. Muchas empresas creen que la capacitación es algo opcional porque no tienen en claro si es una inversión o un gasto. Si bien es cierto que el entrenamiento puede ser costoso al principio, se trata de una inversión a largo plazo en el crecimiento y el desarrollo de sus recursos humanos.

2. Determinar las necesidades. Se decide antes que nada en que se va a enfocar la capacitación. Qué competencias o habilidades son las más indicadas para el presente o el futuro de la compañía.

3. Promover la cultura del aprendizaje. Se debe tomar las medidas necesarias para perfeccionar las habilidades y mantenerse en la cima de sus profesiones o campos de trabajo. Asegurarse de apoyar esos esfuerzos, proporcionando los recursos necesarios para lograr este objetivo.

4. Elegir instructores y materiales de calidad. La persona que elija para llevar a cabo la formación hará una gran diferencia en el éxito de sus esfuerzos, si se trata de un educador profesional, o simplemente un miembro de personal capacitado. Es recomendable que cuente con los materiales de formación adecuados.

5. Encontrar el espacio adecuado. Elegir un ambiente tranquilo y lo suficientemente amplio. Asegurarse de que el espacio está equipado con una computadora y un proyector, así se puede presentar una sesión de entrenamiento visualmente estimulante, en las encuestas que fueron realizadas se vieron muchas quejas de los trabajadores acerca del mobiliario ya que no se encontraba en buen estado, es importante tomar en cuenta esto y mejorarlo.

6. Aclarar el objetivo de la capacitación. Algunos empleados pueden sentir que el entrenamiento que está recibiendo no es relevante para su trabajo. Es importante ayudarles a entender la relación entre la formación y la aplicación de la misma en su trabajo desde el

principio, así no ven las sesiones de entrenamiento como una pérdida de tiempo valioso. Los empleados deben ver la formación como una importante adición a su cartera de profesionales.

7. Que sea permanente. No hay que limitarse únicamente a la formación de nuevos empleados. Bien diseñados y llevados adelante, los programas de capacitación ayudan a mantener los niveles de habilidad de todos los empleados, y continuamente motivarlos a crecer y mejorar profesionalmente.

Y por último;

8. Medir los resultados. Sin resultados tangibles, es casi imposible ver la formación como algo más que un gasto. Hay que decidir cómo se va obtener una tasa aceptable de retorno de la inversión. Se debe determinar qué tipo de crecimiento o cualquier otra medida es un resultado razonable de la formación proporcionada.

Propuesta de mejora

Se debe tener presente la importancia de las capacitaciones al personal y que éstas deben ser consideradas como un proceso de mejora continua, las capacitaciones que se deban impartir deben estar acorde a las retroalimentaciones presentadas por los jefes inmediatos de cada uno de los servidores.

La capacitación del personal deber ser considerada no como un fin de cumplimiento de la organización, sino más bien como un medio que le permitirá alcanzar los objetivos y por ende obtener los resultados que espera la empresa u organización.

Las personas son la clave del éxito porque son quienes poseen la capacidad de convertir información en conocimiento y por tanto pueden aprender y mejorar. En este contexto el plan de capacitación surge de la necesidad de dirigir la formación de diferentes colectivos en función de

sus necesidades y está orientado principalmente a los colectivos objetivos, que cuentan con más posibilidades de aprovechar los diferentes programas formativos.

El plan de capacitación ya mencionado antes, es el instrumento de gestión que contribuye al desarrollo de las estrategias de la organización, en materia de cualificación y desarrollo de las personas a las que va dirigido. Además, está orientado a colaborar al logro de los objetivos de la empresa.

Es por ello la propuesta mejora de capacitación describe el conjunto coordinado y coherente de todas las acciones de formación que se necesitan las mismas que han sido agrupadas en tres tipos de formación: específica, de desarrollo y estratégica, y que respondan a los requerimientos empresariales, de los servidores y a los resultados que se desea obtener del proceso de autoevaluación institucional.

Se hacen las siguientes sugerencias al método de capacitación actual:

- Romper con el paradigma de que el capacitado es un ente pasivo a la espera de que se le enseñe qué va a limpiar, como lo va a hacer.
- Tener un día asignado para la capacitación y una persona especializada para la tarea de capacitar.
- Proveer la capacitación directamente en el lugar asignado para tal tarea.
- Hacer del capacitado el eje central de la capacitación.
- Asignar un día exclusivo para la capacitación.
- Que las cuestiones importantes de la inducción se den el día de la entrevista.
- Que el proceso de contratación opere de forma inversa, primero la capacitación y luego la contratación.

- Que el proceso se entienda como un sistema abierto y se alimente día a día con lo nuevo e interesante.
- La autoevaluación como el eje rector de la capacitación.
- Y que se avise en tiempo y forma el día y la hora que se llevara a cabo la capacitación.

El objetivo de esto es utilizar las ganas y la energía de los trabajadores en querer superarse. Es una nueva forma de generar la capacitación, donde lo importante no será el lugar a donde se envía a los candidatos, sino el número de retos superados lo que hará que un candidato se convierta en el empleado deseado.

Por otro lado, también tenemos a los instructores, donde su principal función no será la de capacitar al candidato, por el contrario, su función será vigilar que se esté cumpliendo el reto, hacer sus observaciones y registrarlas para que posteriormente se retroalimente al candidato, se pretende reafirmar el concepto del reto como eje principal del aprendizaje y poder detectar las habilidades naturales que tenga el candidato y mejorar las áreas de oportunidad presentadas.

Finalmente, todo este proceso de la retroalimentación es fundamental para reafirmar lo aprendido durante el contacto con el trabajo, el instructor aplicará su experiencia en orientar la energía con la que el trabajador desempeña su trabajo, lo cual al final del día resultará en la experiencia más real de un proceso de aprendizaje.

Competencias desarrolladas y/o aplicadas

Tabla 14: Competencias desarrolladas y/o aplicadas

<i>Competencias desarrollada y/o aplicada</i>	<i>¿Dónde se aplicó?</i>
Trabajo en equipo	No siempre trabajé sola, tuve compañeros que nos uníamos para poder realizar el trabajo de una manera más rápida, o repartirnos ciertas actividades que teníamos al día. Aquí también aprendí a guiar y de igual manera fui guiada por mis compañeros para trabajar de una manera más eficaz.
Manejo de herramientas de office	En todo momento se usan estas herramientas para la mayoría de las actividades porque de esta manera es más fácil llevar un control de todos los documentos que se manejan en esta área, al igual que era mi herramienta de trabajo día a día en especial Excel y Word fueron las herramientas que utilicé todo el tiempo y aprendí a desarrollarme mejor en ellas.
Flexibilidad y adaptación al cambio	En el área de desarrollo humano en ocasiones era necesario realizar otras actividades, en una semana podríamos hacer varias actividades, porque es un área que se encarga y abarca muchas actividades.
Responsabilidad	Aquí en mis actividades tenía tiempo aproximado para terminarlas, y siempre fui constante en ello para tener este trabajo en tiempo y forma, ya que un atraso afecta mucho en el proceso.
Organización	En el área de desarrollo humano se encarga de varias actividades, al día podría salir algo que no estaba previsto en lo que realizábamos alguna otra actividad es por ello que la organización fue muy importante en este aspecto, porque supe darles importancia a las tareas y organizarme para poder entregar todo como correspondía.
Puntualidad	En Pemex uno de los puntos que manejan es la puntualidad, ya que importa mucho por esa parte la hora que entras y sales por la organización que llevan allí dentro, la hora de

	entrada siempre tenía que llegar a las 8:30 am.
Habilidad de toma de decisiones	En algunas ocasiones la licenciada no se encontraba, y tenía que manejar ciertas situaciones para poder trabajar correctamente.
Capacidad de análisis y reportes	Esta fue una cualidad que me ayudo a conocer con más profundidad la realidad a la que nos enfrentamos. Con un análisis racional, pude ver realmente en qué situación me encontraba, para poder definir mejor los problemas y encontrar soluciones más acertadas.
Comunicación efectiva	La comunicación permite construir y fortalecer las buenas relaciones de trabajo y productivas, porque ayuda a liberar tensión generada por errores de comunicación, ayuda a cohesionar los equipos, de esa manera permitía mejor que trabajáramos más rápido, porque siempre teníamos que comunicarnos al iniciar y terminar alguna actividad, para que alguien mas no la estuviera haciendo o saber que ya alguien se está encargando de eso, fue muy importante.
Capacidad de dialogo	Pude definirlo muy bien en el área de trabajo, al encargarnos de alguna actividad o poder enlazar en otras áreas.



Fue una muy grata experiencia.

Ilustración 50: Residente en la Oficina de Desarrollo Humano

Fuentes de información

- Alles, M. (2010). *Dirección estratégica de recursos humanos, gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica, 2ª edición, 4ª reimpresión.
- Arias Galicia, F. (1994). *Administración de personal*. México, D. F: 4ª edición, 3ª reimpresión, Trillas.
- Arias Galicia, F. y. (2006). *Administración de recursos humanos, para el desempeño*. México, D. F: 6ª edición, Trillas.
- Armstrong, M. (1991). *Gerencia de recursos humanos*. Colombia: 1ª edición, Legis.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de personal, el capital humano de las organizaciones*. México, d. F: 8ª edición, Mc Graw-Hill.
- Chruden, H. J. (1999). *Administración de personal*. México, D. F: 1ª edición, 22ª reimpresión, CECSA,.
- Cruz Reyes, K. (14 de Octubre de 2011). *Desarrollo de personal y capacitación para un desempeño efectivo*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos25/desarrollo-y-capacitacion/desarrollo-ycapacitacion>.
- Gómez-Mejía, L. (2008). *Gestión de recursos humanos*. Madrid: Pearson-Prencite Hall, 5ª edición.
- Mendoza Nuñez, A. (2005). *Manual para determinar necesidades de capacitación y desarrollo*. México, D. F: 5ª edición, Trillas.
- Mondey, R. W. (1997). *Administración de personal*. México, D.F : 6ª edición, Prentice Hall.
- Pfeffer, J. (1996). *Ventaja competitiva a través de la gente: como desencadenar el poder de la fuerza de trabajo*. México, D. F: editorial CECSA.
- Reza Trocino, J. C. (2010). *Gestión efectiva de recursos humanos en las organizaciones, un enfoque sistémico*. México, D. F: Panorama.
- Rodríguez Estrada, M. (1997). *Liderazgo, (Desarrollo de habilidades directivas*. México, D. F: 2ª edición, 7ª reimpresión, El manual Moderno.
- Rodríguez Fernández, A. (2008). *Psicología de los recursos humanos*. Madrid: Pirámide.
- Siliceo Aguila, A. (2007). *Capacitación y desarrollo de personal*. México, D. F: 4ª edición, Limusa.
- Werther, J. W. (1998). *Administración de personal y recursos humanos*. México, D. F: 4ª edición, Mc Graw-Hill Interamericana de México.

Anexos

Exámenes Finales Mes de Septiembre



EVALUACIÓN FINAL

ID Evento:	50633471	Nombre del Evento:	BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)
Nombre del Participante:	BALDWIN GARCIA R		Ficha: 389757
Nombre del Instructor:	Francisco Rubén Chávez Osorio		Calificación: 9.5

INSTRUCCIONES

lee con atención selecciona correctamente la respuesta y en su caso contesta a las siguientes preguntas:

- ¿Por su origen que significa la palabra petróleo?
 - ☒ a) Aceite de piedra
 - b) Grasa de poctli
 - c) Oro negro
 - d) Materia orgánica
- Se encarga de los estudios y actividades exploratorias, administración de pozos, campos y reservas descubiertas, desarrollo de campos de producción, entrega de hidrocarburos para procesos subsecuentes.
 - ☒ a) PEMEX Exploración y Producción
 - b) PEMEX Logística
 - c) PEMEX Fertilizantes
 - d) PEMEX Etileno
- Mencione que elementos integran el sistema de administración SSPA

SASP, SAA Y SAST
- ¿De qué año data el Reglamento de Seguridad e Higiene de Petróleos Mexicanos y cuando fue su última revisión?

1945 y Revisión en el 2017
- Del Reglamento de Seguridad e Higiene de Pemex ¿En qué Capítulo y artículo se enuncia lo siguiente?: "En caso de emergencia todo el personal del Centro de Trabajo afectado está obligado a prestar sus servicios por el tiempo que fuere necesario, poniéndose inmediatamente a disposición de quien coordine las actividades correspondientes, según lo establecido en el Plan de Respuesta a Emergencias del propio Centro de Trabajo".
 - a) Cap. I Artículo 123.
 - b) Cap. 2 Artículo 18.
 - ☒ c) Cap. 1 Artículo 20.
 - d) Cap. 4 Artículo 25.

Fecha de la Evaluación:

20/ Sep

Firma del Trabajador:

Ilustración 51: Examen mes de sep



EVALUACIÓN FINAL

ID Evento:	50633471	Nombre del Evento:	BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)
Nombre del Participante:	SMAEL MARTINEZ MARTINEZ		Ficha: 428465
Nombre del Instructor:	Francisco Rubén Chávez Osorio		Calificación: 10

INSTRUCCIONES

lee con atención selecciona correctamente la respuesta y en su caso contesta a las siguientes preguntas:

- ¿Por su origen que significa la palabra petróleo?
 - Aceite de piedra ✓
 - Grasa de poctli
 - Oro negro
 - Materia orgánica
- Se encarga de los estudios y actividades exploratorias, administración de pozos, campos y reservas descubiertas, desarrollo de campos de producción, entrega de hidrocarburos para procesos subsecuentes.
 - PEMEX Exploración y Producción ✓
 - PEMEX Logística
 - PEMEX Fertilizantes
 - PEMEX Etileno
- Mencione que elementos integran el sistema de administración SSPA

12 MEJORES PRÁCTICAS INTERNACIONALES SASP, SSA, SAST ✓
- ¿De qué año data el Reglamento de Seguridad e Higiene de Petróleos Mexicanos y cuando fue su última revisión?

DE 1945 ÚLTIMA REVISIÓN 2017 ✓
- Del Reglamento de Seguridad e Higiene de Pemex ¿En qué Capítulo y artículo se enuncia lo siguiente?: "En caso de emergencia todo el personal del Centro de Trabajo afectado está obligado a prestar sus servicios por el tiempo que fuere necesario, poniéndose inmediatamente a disposición de quien coordine las actividades correspondientes, según lo establecido en el Plan de Respuesta a Emergencias del propio Centro de Trabajo".
 - Cap. I Artículo 123.
 - Cap. 2 Artículo 18.
 - Cap. 1 Artículo 20. ✓
 - Cap. 4 Artículo 25.

Fecha de la Evaluación: 20/SEP/2022

Firma del Trabajador: 

Ilustración 52: Examen mes de sep



EVALUACIÓN FINAL

ID Evento:	50633471	Nombre del Evento:	BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)
Nombre del Participante:	JESUS SOSA CAU2	Ficha:	435806
Nombre del Instructor:	Francisco Rubén Chávez Osorio	Calificación:	100

INSTRUCCIONES

lee con atención selecciona correctamente la respuesta y en su caso contesta a las siguientes preguntas:

- ¿Por su origen que significa la palabra petróleo?
 - a) Aceite de piedra
 - Grasa de poctli
 - Oro negro
 - Materia orgánica
- Se encarga de los estudios y actividades exploratorias, administración de pozos, campos y reservas descubiertas, desarrollo de campos de producción, entrega de hidrocarburos para procesos subsecuentes.
 - a) PEMEX Exploración y Producción
 - PEMEX Logística
 - PEMEX Fertilizantes
 - PEMEX Etileno
- Mencione que elementos integran el sistema de administración SSPA

12 MEJORES PRÁCTICAS Y 3 SUBSISTEMAS
SASP - SAA - SAST SEGURIDAD EN LOS PROCESOS, EN EL TRABAJO Y AMBIENTAL
- ¿De qué año data el Reglamento de Seguridad e Higiene de Petróleos Mexicanos y cuando fue su última revisión?

1945 Y EN EL 2017
- Del Reglamento de Seguridad e Higiene de Pemex ¿En qué Capítulo y artículo se enuncia lo siguiente?:
"En caso de emergencia todo el personal del Centro de Trabajo afectado está obligado a prestar sus servicios por el tiempo que fuere necesario, poniéndose inmediatamente a disposición de quien coordine las actividades correspondientes, según lo establecido en el Plan de Respuesta a Emergencias del propio Centro de Trabajo".
 - Cap. I Artículo 123.
 - Cap. 2 Artículo 18.
 - c) Cap. 1 Artículo 20.
 - Cap. 4 Artículo 25.

Fecha de la Evaluación: 20/09/22

Firma del Trabajador:

Ilustración 53: Examen mes de sep



EVALUACIÓN FINAL

ID Evento:	50633471	Nombre del Evento:	BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)
Nombre del Participante:	Arturo Bombat Rincón		Ficha: 449187
Nombre del Instructor:	Francisco Rubén Chávez Osorio		Calificación: 10

INSTRUCCIONES

lee con atención selecciona correctamente la respuesta y en su caso contesta a las siguientes preguntas:

- ¿Por su origen que significa la palabra petróleo?
 - Aceite de piedra
 - Grasa de poctli
 - Oro negro
 - Materia orgánica
- Se encarga de los estudios y actividades exploratorias, administración de pozos, campos y reservas descubiertas, desarrollo de campos de producción, entrega de hidrocarburos para procesos subsecuentes.
 - PEMEX Exploración y Producción
 - PEMEX Logística
 - PEMEX Fertilizantes
 - PEMEX Etileno
- Mencione que elementos integran el sistema de administración SSPA
 - 12 mejores practicas internacionales
 - Seguridad en los procesos.
 - Salud en el trabajo, ambiental
- ¿De qué año data el Reglamento de Seguridad e Higiene de Petróleos Mexicanos y cuando fue su última revisión?

R.S.H. - 1945

Ultima Revisión 2017
- Del Reglamento de Seguridad e Higiene de Pemex ¿En qué Capitulo y artículo se enuncia lo siguiente?:
 "En caso de emergencia todo el personal del Centro de Trabajo afectado está obligado a prestar sus servicios por el tiempo que fuere necesario, poniéndose inmediatamente a disposición de quien coordine las actividades correspondientes, según lo establecido en el Plan de Respuesta a Emergencias del propio Centro de Trabajo".
 - Cap. I Artículo 123.
 - Cap. 2 Artículo 18.
 - Cap. 1 Artículo 20.
 - Cap. 4 Artículo 25.

Fecha de la Evaluación: 20/09/22

Firma del Trabajador:

Ilustración 54: Examen mes de sep



EVALUACIÓN FINAL

ID Evento:	50633471	Nombre del Evento:	BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)
Nombre del Participante:	Rojas José Cobos Cuevas		Ficha: 453212
Nombre del Instructor:	Francisco Rubén Chávez Osorio		Calificación: 100

INSTRUCCIONES

lee con atención selecciona correctamente la respuesta y en su caso contesta a las siguientes preguntas:

- ¿Por su origen que significa la palabra petróleo?
 - ☒ a) Aceite de piedra
 - b) Grasa de poctli
 - c) Oro negro
 - d) Materia orgánica
- Se encarga de los estudios y actividades exploratorias, administración de pozos, campos y reservas descubiertas, desarrollo de campos de producción, entrega de hidrocarburos para procesos subsecuentes.
 - ☒ a) PEMEX Exploración y Producción
 - b) PEMEX Logística
 - c) PEMEX Fertilizantes
 - d) PEMEX Etileno
- Mencione que elementos integran el sistema de administración SSPA

12 Mejores Prácticas
SAH SASP SAST
- ¿De qué año data el Reglamento de Seguridad e Higiene de Petróleos Mexicanos y cuando fue su última revisión?

1945-A-2017
- Del Reglamento de Seguridad e Higiene de Pemex ¿En qué Capítulo y artículo se enuncia lo siguiente?:
"En caso de emergencia todo el personal del Centro de Trabajo afectado está obligado a prestar sus servicios por el tiempo que fuere necesario, poniéndose inmediatamente a disposición de quien coordine las actividades correspondientes, según lo establecido en el Plan de Respuesta a Emergencias del propio Centro de Trabajo".
 - ☒ a) Cap. I Artículo 123.
 - b) Cap. 2 Artículo 18.
 - c) Cap. 1 Artículo 20.
 - d) Cap. 4 Artículo 25.

Fecha de la Evaluación: 20-09-22

Firma del Trabajador:

Ilustración 55: Examen mes de sep



EVALUACIÓN FINAL

ID Evento:	50633471	Nombre del Evento:	BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)
Nombre del Participante:	Eliezer Consuegra Viveras		Ficha: 171845
Nombre del Instructor:	Francisco Rubén Chávez Osorio		Calificación: 100

INSTRUCCIONES

lee con atención selecciona correctamente la respuesta y en su caso contesta a las siguientes preguntas:

- ¿Por su origen que significa la palabra petróleo?
 - Aceite de piedra ✓
 - Grasa de poctli
 - Oro negro
 - Materia orgánica
- Se encarga de los estudios y actividades exploratorias, administración de pozos, campos y reservas descubiertas, desarrollo de campos de producción, entrega de hidrocarburos para procesos subsecuentes.
 - PEMEX Exploración y Producción ✓
 - PEMEX Logística
 - PEMEX Fertilizantes
 - PEMEX Etileno
- Mencione que elementos integran el sistema de administración SSPA

12 MPI
 * Seguridad de los Procesos
 * Seguridad en el trabajo
 * Seguridad ambiental

 ✓
- ¿De qué año data el Reglamento de Seguridad e Higiene de Petróleos Mexicanos y cuando fue su última revisión?

1995
 2017

 ✓
- Del Reglamento de Seguridad e Higiene de Pemex ¿En qué Capítulo y artículo se enuncia lo siguiente?:
 "En caso de emergencia todo el personal del Centro de Trabajo afectado está obligado a prestar sus servicios por el tiempo que fuere necesario, poniéndose inmediatamente a disposición de quien coordine las actividades correspondientes, según lo establecido en el Plan de Respuesta a Emergencias del propio Centro de Trabajo".
 - Cap. I Artículo 123.
 - Cap. 2 Artículo 18.
 - Cap. 1 Artículo 20. ✓
 - Cap. 4 Artículo 25.

Fecha de la Evaluación: 20/09/22

Firma del Trabajador:

Ilustración 56: Examen mes de sep



EVALUACIÓN FINAL

ID Evento:	50633471	Nombre del Evento:	BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)
Nombre del Participante:	JUAN MARCO MORALES VIERGO.		Ficha: 519773
Nombre del Instructor:	Francisco Rubén Chávez Osorio		Calificación: 10

INSTRUCCIONES

lee con atención selecciona correctamente la respuesta y en su caso contesta a las siguientes preguntas:

- ¿Por su origen que significa la palabra petróleo?
 - ☒ Aceite de piedra
 - Grasa de poctli
 - Oro negro
 - Materia orgánica
- Se encarga de los estudios y actividades exploratorias, administración de pozos, campos y reservas descubiertas, desarrollo de campos de producción, entrega de hidrocarburos para procesos subsecuentes.
 - ☒ PEMEX Exploración y Producción
 - PEMEX Logística
 - PEMEX Fertilizantes
 - PEMEX Etileno
- Mencione que elementos integran el sistema de administración SSPA

- 12 MEJORES PRÁCTICAS
- SEGURIDAD DE LOS PROCESOS
- SALUD EN EL TRABAJO
- PROTECCIÓN AMBIENTAL.
- ¿De qué año data el Reglamento de Seguridad e Higiene de Petróleos Mexicanos y cuando fue su última revisión?

1945.
REVISIÓN 2017.
- Del Reglamento de Seguridad e Higiene de Pemex ¿En qué Capítulo y artículo se enuncia lo siguiente?:
"En caso de emergencia todo el personal del Centro de Trabajo afectado está obligado a prestar sus servicios por el tiempo que fuere necesario, poniéndose inmediatamente a disposición de quien coordine las actividades correspondientes, según lo establecido en el Plan de Respuesta a Emergencias del propio Centro de Trabajo".
 - Cap. I Artículo 123.
 - Cap. 2 Artículo 18.
 - ☒ Cap. 1 Artículo 20.
 - Cap. 4 Artículo 25.

Fecha de la Evaluación: 20/09/2022.

Firma del Trabajador:

Ilustración 57: Examen mes de sep



EVALUACIÓN FINAL

ID Evento:	50633471	Nombre del Evento:	BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)
Nombre del Participante:	Humberto Villanueva Castañón		Ficha: 576700
Nombre del Instructor:	Francisco Rubén Chávez Osorio		Calificación: 10

INSTRUCCIONES

lee con atención selecciona correctamente la respuesta y en su caso contesta a las siguientes preguntas:

- ¿Por su origen que significa la palabra petróleo?
 - Aceite de piedra ✓
 - Grasa de poctli
 - Oro negro
 - Materia orgánica
- Se encarga de los estudios y actividades exploratorias, administración de pozos, campos y reservas descubiertas, desarrollo de campos de producción, entrega de hidrocarburos para procesos subsecuentes.
 - PEMEX Exploración y Producción ✓
 - PEMEX Logística
 - PEMEX Fertilizantes
 - PEMEX Etileno
- Mencione que elementos integran el sistema de administración SSPA

LOS 12 mejores practicas y 3 subsistemas
SASP - SAA - SAST ✓
- ¿De qué año data el Reglamento de Seguridad e Higiene de Petróleos Mexicanos y cuando fue su última revisión?

1995 y su ultima revisión fue en el 2017 ✓
- Del Reglamento de Seguridad e Higiene de Pemex ¿En qué Capitulo y artículo se enuncia lo siguiente?:
"En caso de emergencia todo el personal del Centro de Trabajo afectado está obligado a prestar sus servicios por el tiempo que fuere necesario, poniéndose inmediatamente a disposición de quien coordine las actividades correspondientes, según lo establecido en el Plan de Respuesta a Emergencias del propio Centro de Trabajo".
 - Cap. I Artículo 123.
 - Cap. 2 Artículo 18.
 - Cap. 1 Artículo 20. ✓
 - Cap. 4 Artículo 25.

Fecha de la Evaluación: 20/09/22

Firma del Trabajador: 

Ilustración 58: Examen mes de sep



EVALUACIÓN FINAL

ID Evento:	50633471	Nombre del Evento:	BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)
Nombre del Participante:	Heruio Zúñiga González		Ficha: 682035
Nombre del Instructor:	Francisco Rubén Chávez Osorio		Calificación: 10

INSTRUCCIONES

lee con atención selecciona correctamente la respuesta y en su caso contesta a las siguientes preguntas:

- ¿Por su origen que significa la palabra petróleo?
 - Aceite de piedra ✓
 - Grasa de poctli
 - Oro negro
 - Materia orgánica
- Se encarga de los estudios y actividades exploratorias, administración de pozos, campos y reservas descubiertas, desarrollo de campos de producción, entrega de hidrocarburos para procesos subsecuentes.
 - PEMEX Exploración y Producción ✓
 - PEMEX Logística
 - PEMEX Fertilizantes
 - PEMEX Etileno
- Mencione que elementos integran el sistema de administración SSPA

12 mejores practicas
Seguridad en los procesos
seguridad en el trabajo
protección ambiental
- ¿De qué año data el Reglamento de Seguridad e Higiene de Petróleos Mexicanos y cuando fue su última revisión?

1945
año 2017
- Del Reglamento de Seguridad e Higiene de Pemex ¿En qué Capitulo y artículo se enuncia lo siguiente?:
"En caso de emergencia todo el personal del Centro de Trabajo afectado está obligado a prestar sus servicios por el tiempo que fuere necesario, poniéndose inmediatamente a disposición de quien coordine las actividades correspondientes, según lo establecido en el Plan de Respuesta a Emergencias del propio Centro de Trabajo".
 - Cap. I Artículo 123.
 - Cap. 2 Artículo 18.
 - Cap. 1 Artículo 20. ✓
 - Cap. 4 Artículo 25.

Fecha de la Evaluación: 20-sept-22

Firma del Trabajador:

Ilustración 59: Examen mes de sep

Exámenes Finales Mes de Octubre



EVALUACIÓN FINAL

ID Evento: 50633474	Nombre del Evento: BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)
Nombre del Participante: <u>Beatriz Valladares Lara</u>	Ficha: <u>378046</u>
Nombre del Instructor: Javier Becerril Morales	Calificación:

INSTRUCCIONES:

Subraye el inciso que corresponda

1.- ¿La palabra petróleo viene del latín petroleum que significa?

- a) Aceite de piedra
- b) Grasa de poctli
- c) Oro negro
- d) Materia orgánica

2.- Diga cuál es la "Base" del sistema "Pemex SSPA" y sus subsistemas

Las 12 Mejores prácticas Internacionales y sus 3 Subsistemas
- SASP
- SAST y SAA

3.- Disciplina Operativa nace del elemento número 6 de las 12 Mejores Prácticas Internacionales, ¿cuál elemento es?

Altos Estándares de Desempeño

4.- Diga el proceso de disciplina operativa.

Proceso: Disponibilidad, Calidad, Comunicación y Cumplimiento

5.- ¿El elemento número 2 de las 12 Mejores Prácticas Internacionales se llama?

- a) Compromiso Visible y Demostrado
- b) Política y Principios del SSPA
- c) Motivación Progresiva
- d) Disciplina Operativa

Fecha de la Evaluación: 27 octubre 2022

Firma del Trabajador: [Firma]



EVALUACIÓN FINAL

ID Evento:	50633474	Nombre del Evento:	BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)
Nombre del Participante:	ALEJANDRO RAÚN ARELLANO	Ficha:	382803
Nombre del Instructor:	Javier Becerril Morales	Calificación:	

INSTRUCCIONES:

Subraye el inciso que corresponda

1. ¿La palabra petróleo viene del latín petroleum que significa?

- a) Aceite de piedra
- b) Grasa de poctli
- c) Oro negro
- d) Materia orgánica

2.- Diga cuál es la "Base" del sistema "Pemex SSPA" y sus subsistemas

12 MEJORES PRÁCTICAS INTERNACIONALES
SASP, SAA y SAST

3.- Disciplina Operativa nace del elemento número 6 de las 12 Mejores Prácticas Internacionales, ¿cuál elemento es?

ACTOS ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO

4.- Diga el proceso de disciplina operativa.

DISPONIBILIDAD, CALIDAD, COMUNICACIÓN Y
CUMPLIMIENTO.

5.- ¿El elemento número 2 de las 12 Mejores Prácticas Internacionales se llama?

- a) Compromiso Visible y Demostrado
- b) Política y Principios del SSPA
- c) Motivación Progresiva
- d) Disciplina Operativa

Fecha de la Evaluación: 27 octubre 2022

Firma del Trabajador: [Firma]

Ilustración 61: Examen mes de Oct



EVALUACIÓN FINAL

ID Evento:	50633474	Nombre del Evento:	BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)
Nombre del Participante:	Miguel Franco Sagura	Ficha:	385339
Nombre del Instructor:	Javier Becerril Morales	Calificación:	

INSTRUCCIONES:

Subraye el inciso que corresponda

1. ¿La palabra petróleo viene del latín petroleum que significa?

- a) Aceite de piedra
- b) Grasa de pectli
- c) Oro negro
- d) Materia orgánica

2.- Diga cuál es la "Base" del sistema "Pemex SSPA" y sus subsistemas

12 mejores Prácticas Internacionales
SAA - SJA T - SSAP
SSAP

3.- Disciplina Operativa nace del elemento número 6 de las 12 Mejores Prácticas Internacionales, ¿cuál elemento es?

Alto) Standard de desempeño

4.- Diga el proceso de disciplina operativa.

Disponibilidad, Calidad, Cumplimiento, Comunicación

5.- ¿El elemento número 2 de las 12 Mejores Prácticas Internacionales se llama?

- a) Compromiso Visible y Demostrado
- b) Política y Principios del SSPA
- c) Motivación Progresiva
- d) Disciplina Operativa

Fecha de la Evaluación: 27 octubre 2022

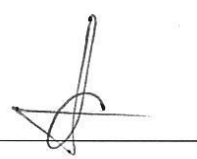
Firma del Trabajador: 

Ilustración 62: Examen mes de Oct



EVALUACIÓN FINAL

ID Evento: 50633474	Nombre del Evento: BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)
Nombre del Participante: <u>Guillermo Paldaña Gtz</u>	Ficha: <u>403575</u>
Nombre del Instructor: Javier Becerril Morales	Calificación:

INSTRUCCIONES:

Subraye el inciso que corresponda

1. ¿La palabra petróleo viene del latín petroleum que significa?

- ☒ a) Aceite de piedra
- ☐ b) Grasa de poctli
- ☐ c) Oro negro
- ☐ d) Materia orgánica

2.- Diga cuál es la "Base" del sistema "Pemex SSPA" y sus subsistemas

Las 12 Mejores Prácticas Internacionales, el SAA
SABT y SASF.

3.- Disciplina Operativa nace del elemento número 6 de las 12 Mejores Prácticas Internacionales, ¿cuál elemento es?

alto Estándar de desempeño.

4.- Diga el proceso de disciplina operativa

Disponibilidad, Calidad, Comunicación y
Cumplimiento.

5.- ¿El elemento número 2 de las 12 Mejores Prácticas Internacionales se llama?

- ☐ a) Compromiso Visible y Demostrado
- ☒ b) Política y Principios del SSPA
- ☐ c) Motivación Progresiva
- ☐ d) Disciplina Operativa

Fecha de la Evaluación: 27 octubre 2022

Firma del Trabajador: [Firma]



EVALUACIÓN FINAL

ID Evento:	50633474	Nombre del Evento:	BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)
Nombre del Participante:	OSCAR ESPEJO FERMAN		Ficha: 405480
Nombre del Instructor:	Javier Becerril Morales		Calificación:

INSTRUCCIONES:

Subraye el inciso que corresponda

1. ¿La palabra petróleo viene del latín petroleum que significa?

- a) Aceite de piedra
- b) Grasa de poctli
- c) Oro negro
- d) Materia orgánica

2.- Diga cuál es la "Base" del sistema "Pemex SSPA" y sus subsistemas

12 Mejores Practicas Internacionales
SASP, SAST SAA

3.- Disciplina Operativa nace del elemento número 6 de las 12 Mejores Prácticas Internacionales, ¿cuál elemento es?

Altos estandares de Desempeño

4.- Diga el proceso de disciplina operativa.

Disponibilidad, Calidad, Comunicación, Cumplimiento.

5.- ¿El elemento número 2 de las 12 Mejores Prácticas Internacionales se llama?

- a) Compromiso Visible y Demostrado
- b) Política y Principios del SSPA
- c) Motivación Progresiva
- d) Disciplina Operativa

Fecha de la Evaluación: 27 octubre 2022

Firma del Trabajador:

Ilustración 64: Examen mes de Oct



EVALUACIÓN FINAL

ID Evento:	50633474	Nombre del Evento:	BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)
Nombre del Participante:	Manuel Arano Montero		Ficha: 420743
Nombre del Instructor:	Javier Becerril Morales		Calificación:

INSTRUCCIONES:

Subraye el inciso que corresponda

1. ¿La palabra petróleo viene del latín petroleum que significa?

- a) Aceite de piedra
- b) Grasa de poctli
- c) Oro negro
- d) Materia orgánica

2.- Diga cuál es la "Base" del sistema "Pemex SSPA" y sus subsistemas

12 Mejores Prácticas (SASP, SAST, SAA).

3.- Disciplina Operativa nace del elemento número 6 de las 12 Mejores Prácticas Internacionales, ¿cuál elemento es?

Altos Estándares de Desempeño

4.- Diga el proceso de disciplina operativa.

Disponibilidad, Calidad, Comunicación y Cumplimiento

5.- ¿El elemento número 2 de las 12 Mejores Prácticas Internacionales se llama?

- a) Compromiso Visible y Demostrado
- b) Política y Principios del SSPA
- c) Motivación Progresiva
- d) Disciplina Operativa

Fecha de la Evaluación: 27 octubre 2022

Firma del Trabajador: 

Ilustración 65: Examen mes de Oct



EVALUACIÓN FINAL

ID Evento: 50633474	Nombre del Evento: BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)
Nombre del Participante: <u>Jorge Mendoza Fajardo</u>	Ficha: <u>436486</u>
Nombre del Instructor: Javier Becerril Morales	Calificación:

INSTRUCCIONES:

Subraye el inciso que corresponda

1. ¿La palabra petróleo viene del latín petroleum que significa?

- ☒ a) Aceite de piedra
- b) Grasa de poctli
- c) Oro negro
- d) Materia orgánica

2.- Diga cuál es la "Base" del sistema "Pemex SSPA" y sus subsistemas

Las 12 mejores practicas internacionales, sus subsistemas
SASP, SAST Y SAA y sus elementos

3.- Disciplina Operativa nace del elemento número 6 de las 12 Mejores Prácticas Internacionales, ¿cuál elemento es?

Altos
Estandares de desempeño

4.- Diga el proceso de disciplina operativa.

el el riguroso y exticto cumplimiento de los procedimientos y
estandares

5.- ¿El elemento número 2 de las 12 Mejores Prácticas Internacionales se llama?

- a) Compromiso Visible y Demostrado
- ☒ b) Política y Principios del SSPA
- c) Motivación Progresiva
- d) Disciplina Operativa

Fecha de la Evaluación: 27 octubre 2022

Firma del Trabajador: 

Ilustración 66: Examen mes de Oct



EVALUACIÓN FINAL

ID Evento:	50633474	Nombre del Evento:	BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)
Nombre del Participante:	Jesus Alejandro Lobato Gallardo		Ficha: 445767
Nombre del Instructor:	Javier Becerril Morales		Calificación:

INSTRUCCIONES:

Subraye el inciso que corresponda

1. ¿La palabra petróleo viene del latín petroleum que significa?

- a) Aceite de piedra
- b) Grasa de poctli
- c) Oro negro
- d) Materia orgánica

2.- Diga cuál es la "Base" del sistema "Pemex SSPA" y sus subsistemas

Leis 12 MPI, y los 3 subsistemas: SASP, SASI, SAA

3.- Disciplina Operativa nace del elemento número 6 de las 12 Mejores Prácticas Internacionales, ¿cuál elemento es?

Altos Estándares de Desempeño

4.- Diga el proceso de disciplina operativa.

Disponibilidad, Calidad, Comunicación, Cumplimiento

5.- ¿El elemento número 2 de las 12 Mejores Prácticas Internacionales se llama?

- a) Compromiso Visible y Demostrado
- b) Política y Principios del SSPA
- c) Motivación Progresiva
- d) Disciplina Operativa

Fecha de la Evaluación: 27 octubre 2022

Firma del Trabajador:



EVALUACIÓN FINAL

ID Evento: 50633474	Nombre del Evento: BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)
Nombre del Participante: <u>YASENA RIVERA HOLTZHEIMER</u>	Ficha: <u>449784</u>
Nombre del Instructor: Javier Becerril Morales	Calificación:

INSTRUCCIONES:

Subraye el inciso que corresponda

1. ¿La palabra petróleo viene del latín petroleum que significa?

- a) Aceite de piedra
- b) Grasa de poctli
- c) Oro negro
- d) Materia orgánica

2.- Diga cuál es la "Base" del sistema "Pemex SSPA" y sus subsistemas

LAS 12 MEJORES PRÁCTICAS INTERNACIONALES

3.- Disciplina Operativa nace del elemento número 6 de las 12 Mejores Prácticas Internacionales, ¿cuál elemento es?

ALTOS ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO

4.- Diga el proceso de disciplina operativa.

DISPONIBILIDAD, CALIDAD, COMUNICACIÓN Y COMPROMISO

5.- ¿El elemento número 2 de las 12 Mejores Prácticas Internacionales se llama?

- a) Compromiso Visible y Demostrado
- b) Política y Principios del SSPA
- c) Motivación Progresiva
- d) Disciplina Operativa

Fecha de la Evaluación: 27 octubre 2022

Firma del Trabajador: YASENA RIVERA

Ilustración 68: Examen mes de Oct



EVALUACIÓN FINAL

ID Evento:	50633474	Nombre del Evento:	BÁSICO DE SEGURIDAD (BS)
Nombre del Participante:	<u>JOSE GUADALUPE REYES GARCIA</u>		Ficha: <u>935059</u>
Nombre del Instructor:	Javier Becerril Morales		Calificación:

INSTRUCCIONES:

Subraye el inciso que corresponda

1. ¿La palabra petróleo viene del latín petroleum que significa?

- a) Aceite de piedra
- b) Grasa de poctli
- c) Oro negro
- d) Materia orgánica

2.- Diga cuál es la "Base" del sistema "Pemex SSPA" y sus subsistemas

12 MEJORES PRÁCTICAS INTERNACIONALES

3.- Disciplina Operativa nace del elemento número 6 de las 12 Mejores Prácticas Internacionales, ¿cuál elemento es?

ALIOS ESTÁNDARES DE DESPEÑO

4.- Diga el proceso de disciplina operativa.

SASP SAA SAST

5.- ¿El elemento número 2 de las 12 Mejores Prácticas Internacionales se llama?

- a) Compromiso Visible y Demostrado
- b) Política y Principios del SSPA
- c) Motivación Progresiva
- d) Disciplina Operativa

Fecha de la Evaluación: 27 octubre 2022

Firma del Trabajador: 

Ilustración 69: Examen mes de Oct