

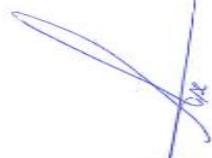
PETROLIFEROS OMEGA, S.A. DE C.V.

7^a. Av. Sur (Par-Vial) esq. Boulevard Internado No. 11, Zona 2, Colonia Teófilo Acebo,
Mz. 2, Lote 1, Tapachula, Chiapas.

VI. COMPETENCIA, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO.

| | | | |
|-------------------|------------|------------|-----------|
| CÓDIGO: P01-VI-18 | | PÁGINA : 1 | DE: 7 |
| REVISIÓN | 00 | | |
| FECHA | 02/05/2018 | | |
| ELABORÓ: | REVISÓ: | | AUTORIZÓ: |


Juan Carlos Sanchez Lara


Angel Salvador Carrillo Sanchez
Coordinador de normatividad y seguridad
industrial


Abraham Cordova Peralta.
Proyectista Cedula Profesional 3512770

| | | |
|--|---------------------|-------------------|
| PETROLIFEROS OMEGA, S.A. DE C.V. | Código: | P01-VI-18 |
| | Página: | (2 de 8) |
| | Fecha: | 02/05/2018 |
| | Revisión No. | 00 |
| 7 ^a . Av. Sur (Par-Vial) esq. Boulevard Internado No. 11, Zona 2, Colonia Teófilo Acebo, Mz. 2, Lote 1, Tapachula, Chiapas. | | |

TÍTULO: VI. COMPETENCIA, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO.

Índice

| | | |
|-----|--------------------------------|------|
| 1.0 | OBJETO | 22.0 |
| | ALCANCE | 33.0 |
| | RESPONSABILIDADES Y DESARROLLO | 44.0 |
| | REGISTROS | 75.0 |
| | ANEXOS | |

| | | |
|--|---------------------|-------------------|
| PETROLIFEROS OMEGA, S.A. DE C.V. | Código: | P01-VI-18 |
| | Página: | (2 de 8) |
| | Fecha: | 02/05/2018 |
| | Revisión No. | 00 |
| 7 ^a . Av. Sur (Par-Vial) esq. Boulevard Internado No. 11, Zona 2, Colonia Teófilo Acebo, Mz. 2, Lote 1, Tapachula, Chiapas. | | |

TÍTULO: VI. COMPETENCIA, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO.

1.0 OBJETO

Establecer los criterios de competencia, identificar las necesidades de concientización y capacitación, para desarrollar y ejecutar programas de inducción, capacitación y entrenamiento, considerando los Aspectos Ambientales, Peligros identificados para sus actividades y los requisitos legales aplicables con el fin de asegurar que el personal es competente para el puesto que ocupa.

2.0 ALCANCE

Este procedimiento es aplicable a todo el personal de la organización de acuerdo con el organigrama de la empresa, incluyendo a contratistas, subcontratistas, prestadores de servicios y proveedores que tienen relación con el regulado.

La capacitación deberá considerar por lo menos los siguientes aspectos:

- Perfil del puesto: dejando claramente expuestos los criterios de “Competencia” del personal, dicha competencia estará basada en la educación, formación y habilidades requeridas por el puesto.
- Descripción de actividades: descripción detallada de cada una de las actividades a realizar por el personal indicando los riesgos y peligros, así como los aspectos ambientales relacionados con ese puesto.
- El personal tendrá clara cuál es su participación en el cumplimiento de la política, los objetivos y metas en el puesto que se le asigna, para lo cual se mantendrá en continua capacitación y entrenamiento. Para el caso particular de la política, se considera P01-I-18 como un complemento de la capacitación.
- La Evaluación durante el desempeño de sus labores (auditorías al personal) proporciona los medios que permiten cuantificar que el trabajador está cumpliendo con los objetivos y metas del puesto (p.ej. resultados de evaluaciones de desempeño). Y abre la pauta para establecer las nuevas necesidades de capacitación.

Se consideran como acciones de capacitación, entre otras, las siguientes:

- Cursos, talleres, seminarios o conferencias relacionadas con el SASISOPA.
- Inducciones, pláticas cortas con el personal.
- Prácticas “in situ”.

Los criterios que definen la competencia necesaria para los diferentes puestos dentro de la organización serán determinados por el RT o la persona que designe la alta gerencia del regulado pudiendo designar la el área de recursos humanos), considerando las características de las actividades que serán desarrolladas en cada puesto.

Para ello se hace necesario elaborar:

El perfil del puesto en base a las actividades a desarrollar

Elaborar las matrices puesto procedimientos, puesto persona y procedimientos persona que será la matriz de capacitación.

| | | |
|--|---------------------|-------------------|
| PETROLIFEROS OMEGA, S.A. DE C.V. | Código: | P01-VI-18 |
| | Página: | (2 de 8) |
| | Fecha: | 02/05/2018 |
| | Revisión No. | 00 |
| 7 ^a . Av. Sur (Par-Vial) esq. Boulevard Internado No. 11, Zona 2, Colonia Teófilo Acebo, Mz. 2, Lote 1, Tapachula, Chiapas. | | |

TÍTULO: VI. COMPETENCIA, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO.

Una inducción para todo el personal, contratistas y proveedores. Que incluya riesgos y aspectos ambientales, tipo de industria, reglamento de acceso, reglamento interno (prohibiciones), sanciones y estímulos, puestos de la terminal, política, objetivos y metas, zona de conteo, que hacer en caso de emergencia, etc.

Las auditorías al personal son la herramienta para evaluar la eficacia de capacitación. Al final del proceso el personal debe estar consciente de su compromiso, función y responsabilidades de su contrato; de los peligros y riesgos del puesto, productos, procesos o servicios donde se desempeña.

Para el caso del Representante técnico, se incluirá en la capacitación los aspectos de adopción de las mejores prácticas en materia de Seguridad Industrial, Seguridad Operativa y Protección al Medio Ambiente y los criterios para detectar situaciones críticas por las cuales deba informar a la Agencia.

3.0 RESPONSABILIDADES Y DESARROLLO

A continuación, se presentan ejemplos de actividades a desarrollar, así como ejemplos de los responsables, las etapas de desarrollo y los medios que pueden utilizarse.

| ACTIVIDAD ¿Qué se hace? | RESPONSABLE ¿Quién lo hace? | DESARROLLO ¿Cómo se hace? | INSUMOS Y MEDIOS ¿Con qué se hace? |
|--|---|--|--|
| Descripción de los perfiles de puesto. | RT en conjunto con el área de recursos humanos (si existe) o la persona que sea designada por la alta gerencia. | <p>--Establece los perfiles de puesto necesarios para garantizar la SISOPA durante la realización de las actividades del regulado.</p> <p>--Determina los criterios de competencia para cada perfil de puesto, entre otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grado de estudios; • Dominio de habilidades relevantes. • Experiencia en el puesto, entre otros. <p>--Define y documenta los perfiles del puesto de trabajo de acuerdo con los criterios establecidos y las tareas a realizar.</p> | <p>-- Manual de Organización.</p> <p>--Información sobre los requisitos legales a cumplir.</p> <p>--Resultados de la evaluación de riesgo.</p> <p>--Guías prácticas para la realización de tareas y la operación de equipos específicos.</p> |

| | | | |
|--|--|---------------------|-------------------|
| PETROLIFEROS OMEGA, S.A. DE C.V. | | Código: | P01-VI-18 |
| | | Página: | (5 de 8) |
| | | Fecha: | 02/05/2018 |
| | | Revisión No. | 00 |
| 7 ^a . Av. Sur (Par-Vial) esq. Boulevard Internado No. 11, Zona 2, Colonia Teófilo Acebo, Mz. 2, Lote 1, Tapachula, Chiapas. | | | |

TÍTULO: VI. COMPETENCIA, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO.

| | | | |
|--|--|---|--|
| Detección necesidades de capacitación (DNC). | RT o responsable de recursos humanos. | <ul style="list-style-type: none"> --Aplica las herramientas y enfoques disponibles para la DNC (por ejemplo: aquellos que identifican problemas/desviaciones que se presentan o aquellas que previenen su aparición). | <ul style="list-style-type: none"> -- Manuales de organización, con la descripción de los roles deseados de las personas que trabajan en la organización. --Resultados de evaluaciones del desempeño. Dichas evaluaciones pueden ser pruebas escritas o evaluaciones prácticas. --Registros de quejas y reportes del personal. |
| Elaborar un Programa de Capacitación-inducción y entrenamiento . | El RT en conjunto con los responsables de cada área. | <ul style="list-style-type: none"> --Identifica los objetivos, acciones y contenidos de la capacitación (cursos, entrenamientos, equipos nuevos, entre otros), requeridos e integrarlos en el programa de capacitación. -- La Capacitación de actualización para el personal, al menos cada tres años incluyendo a los contratistas, subcontratistas prestadores de servicio y proveedores --Incluye en el programa los elementos para medir el resultado de las acciones planteadas. --Define los requerimientos para llevar a cabo el programa de capacitación⁶. | <ul style="list-style-type: none"> --Directorio de especialistas en los temas descritos en el programa de capacitación. --Documentos con información sobre los beneficios esperados de las capacitaciones. --Resultados de las evaluaciones de desempeño (y otras) llevadas a cabo. --Información sobre los procesos de cambio programados, introducción de nuevo equipo/tecnología/ |

| | | | |
|--|--|---------------------|-------------------|
| PETROLIFEROS OMEGA, S.A. DE C.V. | | Código: | P01-VI-18 |
| | | Página: | (6 de 8) |
| | | Fecha: | 02/05/2018 |
| | | Revisión No. | 00 |
| 7 ^a . Av. Sur (Par-Vial) esq. Boulevard Internado No. 11, Zona 2, Colonia Teófilo Acebo, Mz. 2, Lote 1, Tapachula, Chiapas. | | | |

TÍTULO: VI. COMPETENCIA, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO.

⁶ Se especificará para cada propuesta los objetivos y contenidos de la capacitación, enfocados a cubrir las necesidades de capacitación detectadas en el personal; la modalidad institucional de entrega (capacitación interna o externa); la metodología de enseñanza-aprendizaje (por ejemplo, curso, seminario, taller, etc.); la duración de la capacitación; el cronograma de ejecución; y, el costo.

| | | | |
|---|---|---|--|
| | La alta dirección del Regulado. | <ul style="list-style-type: none"> --Calcula y propone los recursos necesarios para aprobación de la alta dirección (directos e indirectos). --Evalúa las propuestas de capacitación y en su caso asignar los recursos y el personal necesario para llevar a cabo las acciones autorizadas. --Autoriza, previa justificación del RT, las modificaciones al Programa de Capacitación. | <ul style="list-style-type: none"> procedimientos de operación que deba conocer el personal de la empresa. --Análisis de las necesidades de capacitación con base en los movimientos de personal proyectados. --Perfiles del personal de la empresa que pueden llevar a cabo la capacitación o en caso necesario contar con capacitación externa. |
| Implementar el Programa de Capacitación y revisar sus resultados. | RT o, en su caso, personal designado para implementar la capacitación o dar seguimiento a sus resultados. | <ul style="list-style-type: none"> --Coordina la ejecución de las acciones de capacitación previstas y en su caso la realización de las modificaciones aprobadas. -- Genera y resguarda las bitácoras/registros resultados de la capacitación. --Informa a la alta dirección del cumplimiento del programa y los resultados de la evaluación. | <ul style="list-style-type: none"> Entre los insumos que pueden considerarse para determinar los resultados de la capacitación se encuentran: -Encuestas de clima organizacional. -Comunicaciones externas e internas. -Evidencia de la imagen de la organización al exterior. -Mejoras en materia de SISOPA. |

| | | | |
|--|--|---------------------|-------------------|
| PETROLIFEROS OMEGA, S.A. DE C.V. | | Código: | P01-VI-18 |
| | | Página: | (7 de 8) |
| | | Fecha: | 02/05/2018 |
| | | Revisión No. | 00 |
| 7 ^a . Av. Sur (Par-Vial) esq. Boulevard Internado No. 11, Zona 2, Colonia Teófilo Acebo, Mz. 2, Lote 1, Tapachula, Chiapas. | | | |

TÍTULO: VI. COMPETENCIA, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO.

| | | | |
|---|--|---|--|
| Realizar evaluaciones al personal del regulado. | Área de capacitación en conjunto con el titular del área a la que pertenece el personal. | --Analiza/evalúa el material generado por el personal como resultado de la capacitación. --Elabora el informe de seguimiento de las habilidades /capacidades observadas en el personal capacitado. | -- Informes, cuestionarios y reportes de prácticas en la instalación. --Herramientas de evaluación del personal (cuestionarios, exámenes prácticos, entre otros). --Manual de organización. --Documentación del SA. |
|---|--|---|--|

4.0 REGISTROS

Es necesario que el RT o el área encargada de la capacitación del personal de la empresa genere los registros que permitan dar seguimiento al cumplimiento del programa de capacitación y a la evaluación de la eficacia de la capacitación. (F03-VI-18).

Estos registros pueden ser, entre otros, lo siguientes:

- Fichas de personal.
- Perfiles de puesto de trabajo.
- Programas de formación en Prevención de Riesgos y Respuesta a emergencias.
- Registros de la implementación del programa de Capacitación.
- Programa anual para el desarrollo de la competencia.

| Responsable de conservarlo | Código |
|----------------------------|------------|
| RT. | F01-VI-18. |
| RT. | F02-VI-18. |
| RT. | F03-VI-18. |
| RT. | F04-VI-18. |
| RT. | F05-VI-18. |

5.0 ANEXOS

- 5.1 Formato perfil del puesto.
- 5.2 Formato perfil del representante técnico.
- 5.3 Formato registros de la implementación del programa de capacitación.
- 5.4 Formato evaluación de la eficacia de la capacitación.
- 5.5 Formato del Programa anual para el desarrollo de la competencia.

| | | |
|--|---------------------|-------------------|
| PETROLIFEROS OMEGA, S.A. DE C.V. | Código: | P01-VI-18 |
| | Página: | (8 de 8) |
| | Fecha: | 02/05/2018 |
| | Revisión No. | 00 |
| 7 ^a . Av. Sur (Par-Vial) esq. Boulevard Internado No. 11, Zona 2, Colonia Teófilo Acebo, Mz. 2, Lote 1, Tapachula, Chiapas. | | |

TÍTULO: VI. COMPETENCIA, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO.