



Gasolinera El Carril S.A. de C.V.

PL/5680/EXP/ES/2015

CLAVE: P-SA-06

FECHA DE EMISIÓN:

01/08/2018

REVISIÓN: 0

01/08/2018

PROXIMA REVISIÓN

01/08/2023

SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL, SEGURIDAD OPERATIVA Y PROTECCIÓN AL MEDIO AMBIENTE

PROCEDIMIENTO DEL SISTEMA

# SASISOPA

## ELEMENTO VI

### COMPETENCIA DEL PERSONAL, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO

REVISADO POR:

Roberto Muñoz Torres  
REPRESENTANTE TÉCNICO

APROBADO POR:

Fernando Bedoy Ruiz  
MÁXIMA AUTORIDAD



## Contenido

1. Objetivo.....	3
2. Alcance .....	3
3. Responsabilidad.....	3
3.1 De la Dirección .....	3
3.2 Del Representante Técnico .....	3
3.3 Del Encargado de la Estación de servicio .....	3
4 Definiciones .....	4
5. Desarrollo .....	5
5.1 Requisitos para la capacitación.....	5
5.2 Perfiles del puesto .....	6
5.2.1 Requisitos del puesto .....	6
5.2.2 Perfil del Representante Técnico .....	7
5.3 Detección de Necesidades de capacitación.....	7
5.4 Programa de Capacitación Inducción y Entrenamiento .....	8
5.5 Implementación del programa de capacitación.....	8
5.6 Evaluación de la capacitación.....	9
5.7 Lineamientos para contratistas, proveedores y prestadores de servicios .....	9
6. Registros .....	9
7. Referencias .....	10
8. Control de cambios .....	11



**VI. COMPETENCIA DEL PERSONAL, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO**

**1. Objetivo**

Describir los pasos a seguir, actividades y medios necesarios para determinar los criterios de competencia, identificar las necesidades de capacitación para desarrollar y ejecutar programas de inducción, capacitación y entrenamiento, así como para evaluar la efectividad de estos, con el fin de no afectar la operación, el mantenimiento, la seguridad y al medio ambiente.

**2. Alcance.**

Este procedimiento es aplicable a todo el personal de la organización de la Estación de Servicio incluyendo a contratistas, subcontratistas, prestadores de servicios y proveedores que tienen relación con las actividades asociadas a los impactos ambientales y a los riesgos de la estación, para garantizar la competencia de las actividades que desarrollan.

**3. Responsabilidad.**

**3.1 De la Dirección**


- a. Evaluar las propuestas de capacitación y asignar recursos para la capacitación.
- b. Aprobar el programa de capacitación.
- c. Elaborar el perfil del puesto del Representante Técnico y del Encargado de la Estación de Servicio.

**3.2 Del Representante Técnico.**

- a. Desarrollar los perfiles de cada puesto.
- b. Determinar los criterios que definan la competencia necesaria para los diferentes puestos dentro de la organización.

**3.3 Del Encargado de la Estación de servicio**

- a. Realizar a detección de necesidades de capacitación.
- b. Apoyar en la definición de los perfiles de puesto del personal.
- c. Elaborar programa de capacitación anual.
- d. Supervisar el cumplimiento del programa de capacitación del personal.
- e. Realizar evaluaciones del personal de la estación, para evaluar la eficacia de la capacitación.

 <b>Gasolinera El Carril S.A. de C.V.</b>	PL/5680/EXP/ES/2015	<b>CLAVE: P-SA-06</b>
	FECHA DE EMISIÓN:	01/08/2018
	REVISIÓN: 0	01/08/2018
	PROXIMA REVISIÓN	01/08/2023
SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL, SEGURIDAD OPERATIVA Y PROTECCIÓN AL MEDIO AMBIENTE		
<b>VI. COMPETENCIA DEL PERSONAL, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO</b>		

#### 4 Definiciones

- 4.1 Aspecto Ambiental:** Elemento de las actividades, productos o servicios de una organización que puede interactuar con el medio ambiente.
- 4.2 Cambio de personal:** Es la sustitución temporal o permanente de un trabajador que tiene asignadas actividades y/o funciones críticas.
- 4.3 Cambio de Tecnología:** cambio realizado a la Tecnología de Proceso documentada y aprobada, incluye: cambios en los Riesgos de los Materiales, así como cambios en las Bases de Diseño del Equipo, a las Bases de Diseño del Proceso, especificaciones de las condiciones operativas y los sistemas de monitoreo y control del proceso.
- 4.4 Capacitación:** es el conjunto de actividades didácticas, orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal que labora en una empresa.
- 4.5 Competencia:** es el conjunto de destrezas habilidades, conocimientos y características conductuales que, correctamente combinadas frente a una situación de trabajo, predicen un desempeño superior, es una capacidad real y demostrada por el trabajador.
- 4.6 Contratistas, subcontratistas, prestadores de servicios y proveedores externos:** Personal o trabajador ajeno a la estación de servicio que labora temporalmente en el interior de la instalación, y que está involucrado directa o indirectamente con el proceso, y que con motivo de su trabajo puede agregar o incrementar factores de riesgo.
- 4.7 Detección de Necesidades de Capacitación (DNC):** es el proceso orientado a la estructuración y desarrollo, de planes y programas para el establecimiento y fortalecimientos de conocimientos, habilidades o actitudes en los participantes de una organización, con la finalidad de contribuir en el logro de los objetivos corporativos y personales. Las DNC permiten, corregir problemas en la organización, reencaminar desviaciones a la productividad y controlar los impactos ambientales y los riesgos.
- 4.8 Entrenamiento:** Procedimiento que se establece para que el individuo obtenga los conocimientos, las habilidades y las capacidades específicas del puesto que va a desempeñar. El entrenamiento debe considerar los riesgos, peligros y aspectos ambientales que tendrán las actividades a desarrollar.
- 4.9 Experiencia:** Conjunto de conocimientos que un trabajador ha adquirido a partir de realizar alguna actividad laboral en un transcurso de tiempo determinado, que le permite conocer y manejar las desviaciones al proceso.
- 4.10 Factor de Riesgo:** Es la característica o circunstancia detectable en el individuo, que se sabe asociada con un aumento en la probabilidad de padecer, desarrollar o estar especialmente expuesto a que ocurra una lesión o enfermedad.





## VI. COMPETENCIA DEL PERSONAL, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO

**4.11 Funciones Críticas:** Son aquellas en las que un error humano puede resultar en algún incidente y/o accidente. Son funciones que requieren que las personas que las desempeñan tengan un nivel mínimo de experiencia, conocimientos y habilidades.

**4.12 Habilidad:** Capacidad que tiene un trabajador para ejecutar una tarea sin dificultad.

**4.13 Inducción:** Procedimiento inicial por medio del cual se proporciona al personal la información básica acerca del proyecto que le permita integrarse rápidamente a su lugar de trabajo.

**4.14 Perfil del puesto:** Es un documento que contiene la información del puesto a cubrirse, en él se describen varios requisitos como, el objetivo del puesto, funciones específicas, conocimientos específicos, las habilidades, nivel académico, idiomas, características personales, destrezas técnicas.

**4.15 Puesto:** Conjunto de labores, responsabilidades y condiciones de trabajo, definidas y de carácter impersonal, que ocupa un lugar en una estructura administrativa.

**4.16 Puesto Crítico:** son aquellos puestos en los que se realizan funciones críticas, y que por un error humano puede resultar algún incidente y/o accidente en las instalaciones de la Estación de Servicio, su efectivo cumplimiento garantiza la seguridad de estas, la preservación del medio ambiente y la integridad de los empleados.

**4.17 Requisitos del puesto:** Características anatómicas, fisiológicas y psicológicas, así como las del entorno laboral y las responsabilidades involucradas en la realización de las actividades propias del puesto de trabajo.

## 5. Desarrollo.

### 5.1 Requisitos para la capacitación.

**5.1.1** La capacitación considera 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.
- Necesidades. El personal tendrá claros los objetivos y metas cubrirá para el puesto que se le asigna, para lo cual se mantendrá en continua capacitación y entrenamiento.
- Evaluación. Contar con los medios que permitan cuantificar que el trabajador está cumpliendo con los objetivos y metas del puesto.



**VI. COMPETENCIA DEL PERSONAL, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO**

**5.1.2** En razón de lo anterior, se consideran como acciones de capacitación, entre o tras, las siguientes:

- Cursos, talleres, seminarios o conferencias relacionadas con la SISOPA.
- Inducciones.
- Pláticas cortas con el personal.
- Prácticas “in situ”.

**5.2 Perfiles del puesto.**

**5.2.1 Requisitos del puesto.**

El Representante Técnico analiza las actividades que desarrolla el personal involucrado en el proceso de recibo de producto, almacenamiento y despacho, manejo y control de residuos, actividades de limpieza y mantenimiento, para establecer los requisitos del puesto y la competencia laboral deseada por la estación de servicio, para garantizar la seguridad Industrial, Seguridad Operativa y Protección del medio ambiente (SISOPA), considerando entre otros:

- a. Objetivo del Puesto
- b. Funciones específicas
- c. Conocimientos específicos.
- d. Actitud para trabajar en equipo.
- e. Destrezas y habilidades.
- f. Aspectos ambientales identificados.
- g. Riesgos identificados.
- h. Requisitos legales.
- i. Operación de equipos.
- j. Procedimientos de operación.
- k. Procedimientos de Trabajo Seguro.
- l. Reglas de seguridad de la instalación.
- m. Planes de respuesta a emergencias.
- n. Hojas de datos de seguridad de producto manejado.
- o. Brigadas de emergencia.
- p. Equipo de seguridad.

En base a la información obtenida elabora los Perfiles del Puesto definiendo claramente los criterios de competencia y los asienta en el formato Perfil de Puesto de Trabajo FS-14, para las categorías de Encargado de la estación de Servicio y Despachadores.



**VI. COMPETENCIA DEL PERSONAL, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO**

**5.2.2 Perfil del Representante Técnico.**

Para el caso específico del Representante Técnico, el perfil del puesto debe determinar los criterios de competencia suficientes para garantizar el cumplimiento de las siguientes funciones:

- a. Representar a la estación de servicio ante la Agencia.
- b. Garantizar una eficaz implementación del Sistema de Administración.
- c. Proponer la adopción de las mejores prácticas en materia de Seguridad Industrial, Seguridad Operativa y Protección al Medio Ambiente en el Sistema de Administración.
- d. Ser capaz de detectar situaciones críticas por las cuales deba informar a la Agencia.
- e. Coordinar las acciones necesarias para subsanar los incumplimientos de la normatividad interna y externa aplicable.

**5.3 Detección de Necesidades de capacitación.**

El Encargado de la Estación de servicio, antes de que concluya en año calendario, al menos con dos meses de anticipación, realiza la Detección de Necesidades de Capacitación, considerando lo siguiente:

**5.3.1 Desarrollo Laboral:**

- a. Personal de Nuevo Ingreso.
- b. Promoción del personal.
- c. Ascenso del personal.
- d. Reentrenamiento.
- e. Actualización de conocimientos cada 3 años.
- f. Capacitación de brigadas para respuesta a emergencias.

**5.3.2 Desarrollo Organizacional**

- a. Cambios de Tecnología o proceso, programado.
- b. Cambio de Normatividad.
- c. Cambios de personal por cobertura temporal o definitiva.
- d. Actualización de procedimientos.
- e. Adquisición de equipo nuevo (Operación y mantenimiento)
- f. Reforzamiento de la política del SASISOPA (Concientización de la importancia de la política, los objetivos y metas, así como de la importancia de la aplicación de los controles operacionales.).

**5.3.3 Solución de problemática**

- a. Quejas o sugerencias de clientes en materia del Sistema de Administración.





## VI. COMPETENCIA DEL PERSONAL, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO

- b. Resultados de desempeño en materia de SISOPA.
- c. Atención de Recomendación de una investigación de incidente o accidente.
- d. Resultado de auditoría del SASISOPA.
- e. Logro de objetivos y metas en materia de SASISOPA.

**5.3.4** Como buena práctica de la estación de servicio el personal que está involucrado con la integridad mecánica de los equipos críticos recibe un entrenamiento sobre las operaciones, productos y otros peligros que existen en el proceso, adicionalmente, éste es entrenado en las prácticas apropiadas para un trabajo seguro.

**5.3.5** Una vez consideradas todas las variables que impactan el desempeño de la estación de servicio, el Encargado de la Estación de servicio establece la situación actual y la situación deseada, describe las necesidades específicas indicando el objetivo de la necesidad y define al menos 3 temas que se deben considerar y finalmente determina las Necesidades de Capacitación para el año siguiente en el formato FS-15,

### **5.4 Programa de Capacitación Inducción y Entrenamiento.**

**5.4.1** Una vez que se han Detectado las Necesidades de Capacitación, el encargado prepara el programa de Capacitación, inducción y entrenamiento, para el desarrollo de las competencias, con todos los cursos a impartir para el año siguiente, en el formato FS-16, especificando 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 (curso, seminario, taller, etc.); la duración de la capacitación; el cronograma de ejecución; y, el costo.

**5.4.2** El encargado presenta a la máxima Autoridad el programa de Capacitación, inducción y Entrenamiento para evaluación, análisis de fechas y asignación de recursos para su implementación.


**5.4.3** La inducción es impartida con personal propio de la estación de servicio, de acuerdo con el procedimiento Administración de cambios de personal P-CP-01, y se determina la capacitación que se puede impartir a nivel local y la que requiere de contratación de un capacitador externo.

### **5.5 Implementación del programa de capacitación.**

**5.5.1** El Encargado de la Estación de Servicio coordina la ejecución de las acciones de capacitación previstas y en su caso la realización de las modificaciones aprobadas, proponiendo a los capacitadores internos o externos para que la Máxima autoridad determina quién los imparte, y:

- a. Genera y resguarda las listas de comunicación y constancias en su caso, cuando aplique.



 <b>Gasolinera El Carril S.A. de C.V.</b>	PL/5680/EXP/ES/2015	<b>CLAVE: P-SA-06</b>
	FECHA DE EMISIÓN:	01/08/2018
	REVISIÓN: 0	01/08/2018
	PROXIMA REVISIÓN	01/08/2023
SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL, SEGURIDAD OPERATIVA Y PROTECCIÓN AL MEDIO AMBIENTE		
<b>VI. COMPETENCIA DEL PERSONAL, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO</b>		

b. Informa a la Dirección del cumplimiento del programa y los resultados de la evaluación en base a:

- Evidencia de la imagen de la organización al exterior.
- Mejoras en materia de Seguridad Industrial, seguridad operativa y protección del medio ambiente.

### **5.6 Evaluación de la capacitación.**

El Encargado del estación de servicio, realiza la evaluación de la eficacia de la capacitación, inducción o entrenamiento de la siguiente forma:

- Aplica una evaluación teórica y/o práctica, según convenga, al término de cada capacitación, considerando a calificación mínima de 8/10 para aprobar.
- Realiza una evaluación a los 6 meses, a través de una entrevista con el trabajador, para verificar la aplicación y retención del conocimiento por parte de los trabajadores y determinar la eficacia de la capacitación.

### **5.7 Lineamientos para contratistas, proveedores y prestadores de servicios.**

**5.7.1** El encargado de la estación de servicio solicita a los contratistas, subcontratistas, prestadores de servicio y proveedores que comprueben la competencia de su personal para el puesto que ocupa, para asegurar que pueden controlar los Aspectos Ambientales y Peligros identificados para sus actividades, tomando en cuenta los requisitos legales aplicables presentando evidencias de la capacitación de sus trabajadores, conforme al procedimiento Seguridad de Contratistas P-SA-12.

**5.7.2** Una vez que aseguran la competencia de su personal para el trabajo que han sido contratados, el encargado de la estación de servicio imparte una inducción para resaltar la importancia de la política, los objetivos y las metas y el control de los aspectos ambientales y riesgos asociados con el trabajo que van a realizar, información de seguridad industrial, seguridad operativa y protección del medio ambiente.

**5.7.3** Para el caso del personal de la compañía que suministra el producto, la comunicación de los aspectos ambientales y los riesgos, se establece de común acuerdo conforme al contrato de suministro de producto establecido previamente.

## **6. Registros.**

**6.1** El Encargado de la estación de servicio, es responsable del resguardo de los expedientes de capacitación y entrenamiento del personal propio y de contratistas:



**VI. COMPETENCIA DEL PERSONAL, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO**

- a. FS-14, Perfiles de puestos de trabajo.
- b. FS-05, Listas de Comunicación.
- c. FS-15, Detección de Necesidades de capacitación.
- d. FS-16, Programa anual de capacitación.
- e. FS-17, Registros de la implementación del programa de Capacitación.
- f. Evidencias de la evaluación de la eficacia de la capacitación.

**7. Referencias.**

**7.1** P-SA-01, Política.

**7.2** P-SA-02, Identificación de peligros y de aspectos ambientales y evaluación de riesgos y de impactos ambientales.

**7.3** P-SA-07, Comunicación, participación y consulta.

**7.4** P-SA-08, Control de documentos y registros.

**7.5** P-SA-10, Control de actividades y de procesos.

**7.6** P-SA-11, Integridad mecánica y aseguramiento de la calidad.

**7.7** P-SA-12, Seguridad de contratistas.

**7.8** P-SA-13, Preparación y respuesta para emergencias.

**7.9** Disposiciones administrativas de carácter general que establecen los Lineamientos para la conformación, implementación y autorización de los Sistemas de Administración de Seguridad Industrial, Seguridad Operativa y Protección al Medio Ambiente aplicables a las actividades de Expendio al Público de Gas Natural, Distribución y Expendio al Público de Gas Licuado de Petróleo y de Petrolíferos, publicadas en el DOF el 16/06/2017.



Gasolinera El Carril S.A. de C.V.

PL/5680/EXP/ES/2015

CLAVE: P-SA-06

FECHA DE EMISIÓN:

01/08/2018

REVISIÓN: 0

01/08/2018

PROXIMA REVISIÓN

01/08/2023

SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL, SEGURIDAD OPERATIVA Y PROTECCIÓN AL MEDIO AMBIENTE

## VI. COMPETENCIA DEL PERSONAL, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO

**7.10** NMX-SAA-14001-IMNC-2004 (ISO 14001:2004). Sistemas de gestión ambiental Requisitos con orientación para su uso.

**7.11** NMX-SAA-14004-IMNC-2004 (ISO 14004:2004). Sistemas de gestión ambiental- Directrices generales sobre principios, sistemas y técnicas de apoyo.

### 8. Control de cambios.

No de Revisión.	Fecha de Revisión	Concepto o parte del documento que ha sido modificado sobre la anterior revisión.

de 10