

Propuesta de Mejora de la Productividad en un Programa de Profesionistas en Formación en una empresa del Sector Hidrocarburos

María Fernanda Flores-Súchil¹, José Elías García-Zahoul¹

¹Universidad La Salle México, Facultad de Ciencias Químicas. Ciudad de México, México.

mfloress3@lasallistas.org.mx, jegz@lasallistas.org.mx

Resumen. En este estudio, se aborda la mejora de la productividad y la promoción de la igualdad de género en una empresa del Sector Hidrocarburos a través de la optimización de su programa de formación de profesionistas. El objetivo primordial es identificar áreas críticas de mejora y desarrollar estrategias efectivas para incrementar la eficiencia operativa y fomentar la igualdad de oportunidades en el entorno laboral. La evaluación exhaustiva de la empresa reveló deficiencias que afectaban la productividad y el desarrollo profesional de los colaboradores, incluyendo la falta de una metodología de trabajo clara, insuficientes recursos materiales y técnicos, y la necesidad de capacitación adicional. La metodología utilizada para abordar estas problemáticas incluyó el análisis detallado de problemas internos y externos, la evaluación de recursos productivos, el desarrollo de una metodología de trabajo, programas de capacitación, y el establecimiento de indicadores clave de rendimiento. Como resultados principales, se proponen mejoras en recursos materiales, técnicos, humanos y tecnológicos, así como en la metodología de trabajo y la capacitación. Además, se subraya la importancia de abordar la disparidad de género en los niveles de liderazgo y remuneración para promover la igualdad de oportunidades en el entorno laboral. Este estudio contribuye a una comprensión más profunda de cómo la optimización de los recursos y la promoción de la igualdad de género pueden impulsar la productividad en el contexto del Sector Hidrocarburos, y ofrece una hoja de ruta para implementar mejoras concretas y medibles.

Palabras Clave: Productividad, Recursos Productivos, Calidad.

1 Descripción de la problemática prioritaria abordada

En el actual contexto de globalización, las organizaciones se ven enfrentadas a la imperante necesidad de mejorar sus procesos productivos, elevar la calidad de sus productos y servicios, y mantenerse competitivas en un mercado en constante evolución (Ramírez-Méndez, Magaña-Medina y Ojeda-López, 2022). No obstante, dentro del sector de hidrocarburos, y más precisamente en el programa de Profesionistas en Formación de la empresa objeto de estudio, se identifica una problemática específica que amenaza con socavar la productividad y el desarrollo profesional de sus colaboradores.

La problemática en cuestión radica en que este programa carece de una metodología de trabajo clara y efectiva, lo que conlleva una serie de desafíos. Estos incluyen la falta de recursos materiales y técnicos adecuados, la ausencia de un espacio físico apropiado para el desempeño eficiente de las actividades, la carencia de un plan de trabajo detallado para los asesores y la limitada accesibilidad a herramientas y canales institucionales esenciales.

Memorias del Concurso Lasallista de Investigación, Desarrollo e innovación
Vol. 10, Núm. 2, pp. DHS 121-126, 2023, DOI: 10.26457/mclidi.v10i2.3835 Universidad La Salle México
MARÍA FERNANDA FLORES SÚCHIL pertenece a la Especialidad en Calidad y Estadística Aplicada de la FACULTAD DE CIENCIAS QUÍMICAS de la UNIVERSIDAD LA SALLE MÉXICO.
JOSÉ ELÍAS GARCÍA ZAHOUL fue el asesor de este trabajo.

La pertinencia de esta investigación se basa en su enfoque en la mejora de la productividad y el desarrollo profesional en un sector estratégico como el de hidrocarburos. Abordar estos desafíos resulta crucial para garantizar la competitividad de la empresa en un mercado globalizado y para promover la igualdad de oportunidades, especialmente entre los jóvenes y las mujeres, alineándose con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Biasca, 1984; Pérez-Rodríguez, 2013; Ramírez-Méndez, Magaña-Medina y Ojeda-López, 2022).

Para alcanzar estos objetivos, se propone una metodología de análisis rigurosa que incluirá la recopilación de datos mediante encuestas y entrevistas con colaboradores y profesionistas en formación (Biasca, 1984; Pérez-Rodríguez, 2013). Estos datos servirán como base para identificar áreas de mejora y proponer soluciones específicas que se centrarán en el establecimiento de una metodología de trabajo eficiente y en programas de capacitación adaptados a las necesidades del programa de Profesionistas en Formación.

El hecho de que un programa sea productivo depende de la capacidad que tenga para generar actividades que le den un valor agregado y esto depende de que las actividades sean productivas y de calidad (Pérez-Rodríguez, 2013; NAFIN, 2004).

Los aspectos internos de una empresa, como el recurso humano, los recursos técnicos y los recursos materiales, ayudan a la evaluación del aumento o disminución de la productividad, adicionalmente también es importante la comprobación de errores, ya que esto se basa en el principio de que los errores son evitables si se introduce calidad en los procesos; siendo importante distinguir los diferentes tipos de errores que se dan en el entorno, los más comunes son los humanos, como la falta de concentración, el entorno físico, la comunicación, la competencia, entre otros (Biasca, 1984; York, 2009).

Para que una empresa pueda lograr sus objetivos, es necesario que cuente con una serie de elementos, recursos o insumos que unidos entre sí participen en la mejora continua de los procesos de la empresa. Estos elementos administrados correctamente conllevarán a la productividad en su área de trabajo; podemos diferenciar cuatro tipos de recurso: materiales, técnicos, humanos y tecnológicos (Pérez-Rodríguez, 2013; ITSON, s.f.).

Este proyecto se basa en la aplicación de técnicas de productividad orientadas a un programa de Profesionistas en Formación en una empresa del Sector Hidrocarburos para la explotación de los recursos energéticos. La empresa pertenece al sector petróleo y gas, lo cual la hace participe en las evaluaciones de métricas ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG). Los principales compromisos de la compañía es que todas las relaciones con clientes, socios, proveedores, contratistas y con la sociedad en general, se lleven a cabo en un marco de valores y principios éticos. La empresa cuenta con programas de Servicio Social, Prácticas Profesionales y Programa de Profesionistas en Formación, este último se encuentra dirigido a estudiantes y egresados de carreras profesionales y posgrados con el objetivo de propiciar el desarrollo de estudiantes y profesionistas que a través de su participación en actividades específicas contribuyan al logro de Proyectos Estratégicos en los que puedan aplicar sus conocimientos, desarrollar nuevas habilidades, y a su vez les permita consolidar su formación académica y favorezcan su desarrollo profesional en el Sector Hidrocarburos (Pemex, 2023). Sin embargo, el programa cuenta con deficiencias que impactan negativamente en la productividad de las áreas en donde participan los profesionistas, lo que repercute en el desempeño de sus actividades de formación; provocando a su vez un impacto en la productividad de actividades de alta importancia en el área de trabajo. Es por ello, que se propone una serie de técnicas de productividad que mejoren el desempeño de la empresa y de sus profesionistas en formación.

Adicionalmente, este trabajo se encuentra alineado a las metas propuestas en los Objetivos de Desarrollo Sostenible basándose en los siguientes: Objetivo 5: Igualdad de género y empoderamiento de la mujer, Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico y Objetivo 10: Reducción de las desigualdades. Proponiendo la participación plena y efectiva de las mujeres, un lugar de trabajo productivo y decente para todas las mujeres, hombres y jóvenes que comiencen su carrera profesional; así como, la igualdad de oportunidades de liderazgo, adoptando políticas salariales y de protección social para lograr una mayor igualdad laboral.

2 Objetivo

Elaborar una propuesta para aplicación de técnicas específicas de mejora de la productividad en un programa de formación para profesionales en una empresa del sector de hidrocarburos, con el fin de identificar áreas críticas de mejora y desarrollar estrategias efectivas para aumentar la eficiencia operativa y promover la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

3 Propuesta teórico-metodológica y de solución

De acuerdo con la problemática que se hace presente en el programa de profesionistas en formación y que afecta directamente a su productividad, se analizó cada una de las actividades y tareas de un profesionista en formación que se encontraba laborando en la empresa. Por lo cual para poder analizar la problemática y proponer una serie de técnicas de mejora se llevaron a cabo las siguientes acciones:

1. Identificación de los problemas por los cuales se ve afectada la productividad de la empresa, de acuerdo con el Programa de Profesionistas en Formación.
2. Investigación de las condiciones laborales actuales de la empresa, comparando las actividades y carga de trabajo de un trabajador promedio y un profesionista en formación.
3. Determinación de la incidencia de los factores internos como por ejemplo, el recurso humano, los recursos técnicos y los recursos materiales, así como también los factores externos como el sistema político, que pueden afectar en el desarrollo de las actividades del programa.
4. Análisis de los recursos productivos de la empresa, específicamente el recurso humano, técnico y material, para identificar las áreas de mejora del programa.
5. Propuesta de mejoras en el programa de profesionistas en formación que puedan contribuir a mejoras en la productividad del programa y de la empresa.

4 Discusión de resultados e impactos obtenidos

De acuerdo con los recursos productivos analizados al programa de profesionistas en formación, se determinó que este cuenta con diversas situaciones que afectan la productividad de los profesionistas y sus colaboradores en general, sin embargo, se consideró que su principal población objetivo, son las mujeres y los jóvenes que participan en sus diversos programas de formación, ya que se ve afectado el desarrollo profesional de los mismos. Adicionalmente una de las problemáticas que tiene la empresa es la diferencia de cargos de alto nivel entre hombres y mujeres, afectando la posibilidad de liderazgo que tienen las mujeres como colaboradoras, esto a su vez causa una baja productividad en la empresa y un impacto en el desarrollo profesional de los jóvenes.

Al mismo tiempo, se determinó que la principal problemática del proyecto que afecta la productividad de la empresa se encuentra en su programa de formación para jóvenes estudiantes de carreras profesionales y de posgrado, esto porque la empresa no cuenta con un plan estratégico de su programa, dentro de esto se determinó lo siguiente:

- I. La empresa no cuenta con una metodología de trabajo detallada y por lo tanto los objetivos de su programa no cumplen.
- II. La compañía tiene una deficiencia en cuanto a sus recursos productivos, es decir, no cuentan o proporcionan equipo de cómputo a los profesionistas para que puedan realizar sus actividades.
- III. No cuentan con un espacio físico suficientemente amplio, lo que imposibilita realizar actividades de manera cómoda y eficaz.
- IV. Los asesores no tienen un plan de trabajo detallado de actividades, lo que ocasiona retraso en ciertos entregables.
- V. No se proporciona el acceso a diversas herramientas y canales institucionales, como por ejemplo intranet y correos electrónicos.
- VI. Falta de capacitación tanto a asesores como a profesionistas para un mejor entendimiento de las actividades.

Al analizar las problemáticas se propone una serie de recursos que ayuden a mejorar la productividad en el programa y que pueda aplicarse a todas las áreas de la empresa, para lograr que esta sea la más competitiva de la industria petrolera (Tabla 1).

A partir de esto se busca mejorar la productividad desde los Profesionistas más jóvenes, ya que el cambio significativo comienza en las nuevas generaciones aplicando un programa más sostenible y enlazado a los Objetivos de Desarrollo Sostenible en el que se pueda lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres ingenieras que laboran en la empresa, así como también ponerle fin a la brecha salarial que hay entre hombres y mujeres. Con esto también se busca que los jóvenes tengan una igualdad de oportunidad para realizar actividades productivas dentro del sector que su vez les aporte un ingreso justo, seguridad en el trabajo, y que haya más y mejores oportunidades de desarrollo personal, reduciendo la desigualdad de oportunidades y exigiendo un cambio desde los jóvenes para erradicar estos problemas y ayudar a la productividad en las empresas.

5 Conclusiones y perspectivas futuras

Este estudio identificó deficiencias significativas en el programa de formación de profesionales en una empresa del sector de hidrocarburos que impactaban negativamente en la productividad de los participantes y, en última instancia, en la empresa en su conjunto. Las principales áreas de mejora incluyeron la falta de una metodología de trabajo clara, insuficientes recursos materiales y técnicos, y la necesidad de capacitación adicional tanto para asesores como para profesionales en formación.

Además, se destaca la disparidad de género en los niveles de liderazgo y remuneración, lo que afecta la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo. Se reconoció que abordar estas deficiencias es esencial para mejorar la productividad y la satisfacción de los colaboradores y para alinear la empresa con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Como perspectivas futuras se propone lo siguiente:

- **Implementación de Mejoras:** Se debe llevar a cabo la implementación de las mejoras propuestas en este estudio, incluyendo la definición de una metodología de trabajo, la adquisición de recursos materiales y técnicos, y la oferta de capacitación adecuada. Se deben monitorear estos cambios y evaluar su impacto en la productividad.
- **Promoción de la Igualdad de Género:** Para abordar la disparidad de género, se sugiere la implementación de políticas y programas que fomenten la igualdad de oportunidades y el empoderamiento de las mujeres en todos los niveles de la organización. Se deben establecer métricas para medir el progreso en esta área.
- **Investigación Adicional:** Se recomienda llevar a cabo investigaciones adicionales para analizar en profundidad los factores que afectan la productividad en el sector de hidrocarburos y explorar estrategias específicas para mejorar la eficiencia en esta industria en constante evolución.
- **Seguimiento y Evaluación Continua:** La evaluación periódica de las medidas implementadas es esencial. Se deben realizar evaluaciones regulares de la productividad y la satisfacción de los colaboradores para ajustar las estrategias según sea necesario.
- **Colaboración Interdisciplinaria:** Dada la complejidad de los desafíos relacionados con la productividad y la igualdad de género, se sugiere fomentar la colaboración entre diversas disciplinas, incluyendo la gestión empresarial, la sociología y la psicología industrial, para desarrollar soluciones más completas y efectivas.

6 Agradecimientos

Agradecemos a la Universidad La Salle todas las facilidades y orientación para la elaboración de este trabajo.

7 Referencias

1. Biasca, R. E. (1984). *Productividad: un enfoque integral del tema*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Macchi. Obtenido de <https://s443-elibro-net.lasalle.lisproxy.net/es/ereader/redulsa/66610>
2. ITSON. (s.f.). *RECURSOS O ELEMENTOS DE UNA EMPRESA*. Obtenido de Instituto Tecnológico de Sonora: http://biblioteca.itson.mx/oa/ciencias_administrativa/oa12/recursos_iniciar_empresa/r1.htm#humanos
3. NAFIN. (2004). *Fundamentos de negocio*. Obtenido de Nacional Financiera. Banca de Desarrollo: www.nafin.com/portalnf/files/secciones/capacitacion_asistencia/pdf/Fundamentos%20de%20negocio/Produccion/produccion4_1.pdf
4. Pemex. (2021). *Informe de Sustentabilidad*. Obtenido de Petróleos Mexicanos: https://www.pemex.com/etica_y_transparencia/transparencia/informes/Documents/inf_sustentabilidad_2021_esp.pdf
5. Pemex. (2023). *Profesionistas en formación*. Obtenido de Capital Humano: <https://www.pemex.com/acerca/recursos-humanos/Paginas/profesionistas-formacion.aspx>
6. Pérez-Rodríguez, M. D. (2013). *Herramientas de medida de la producción* (2da. edición). Málaga, España: ICB, S.L. (Interconsulting Bureau S.L.).
7. Ramírez-Méndez, G. G., Magaña-Medina, D. E., & Ojeda-López, R. N. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *TRASCENDER, CONTABILIDAD Y GESTIÓN*, Vol. 7. doi:<https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166>
8. York, J. (2009). *Calitividad: la mejora simultánea de la calidad y la productividad*. España: Marcombo. Obtenido de <https://s443-elibro-net.lasalle.lisproxy.net/es/ereader/redulsa/45888?page=96>

Tabla 1. Técnicas de mejora para la Productividad

Recursos Productivos	Propuesta para mejorar la Productividad
Recursos Materiales	Mayores y mejores espacios
Recursos Técnicos	Establecimiento de una metodología de trabajo Implementar metodologías más productivas Gestión del Tiempo
Recursos Humanos	Capacitación de acuerdo con el área Vacaciones y días de descanso para los becarios Prestaciones Pago de Horas Extra
Recursos Tecnológicos	Equipos de Computo Acceso a diversas herramientas y canales institucionales, como por ejemplo intranet y correos electrónicos Licencias de software