



Recursos Humanos



En la última década la gestión de PDVSA ha respondido a la siguiente premisa: el trabajo humano constituye un acto de responsabilidad social y el que lo realiza es un hombre que construye la sociedad a partir de la construcción de sí mismo humanizándose, es decir, alejándose de ser una mera mercancía. Apalancar el talento humano comprometido con el interés colectivo e identificado con el cumplimiento de la plena soberanía petrolera son las bases fundamentales de la política de Recursos Humanos de Petróleos de Venezuela, S.A.



CARACTERIZACIÓN DE LA FUERZA LABORAL PETROLERA Y NO PETROLERA

Actualmente, PDVSA dispone de un personal obrero y profesional conformado por 116.806 trabajadores, cuyos amplios conocimientos teóricos y técnicos han permitido manejar como corresponde los respectivos planes de negocios,

políticas de desarrollo y, especialmente, los proyectos de la Faja Petrolífera del Orinoco (FPO) Hugo Chávez Frías y Costa Afuera. La principal Industria del país, ha recorrido un largo camino gracias a un recurso humano que disfruta de estabilidad laboral.

TABLA 1 • EVOLUCIÓN DEL TOTAL DE LA FUERZA LABORAL PETROLERA POR TIPO DE NÓMINA

TIPO DE NÓMINA	AÑOS			
	2011	2012	2013	2014
Contractual	50.003	54.485	58.424	59.213
No Contractual	48.419	51.980	54.945	57.593
Total Fuerza Laboral Pdvsa	98.422	106.465	113.369	116.806

Fuente: Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos • Gerencia Corporativa de Planificación Estratégica de Recursos Humanos.



Desde 2007, con la nacionalización de los convenios operativos y alianzas estratégicas se consolidó el proceso de absorciones, el cual benefició a trabajadores de clubes y comedores, personas mayores de 45 años, personal proveniente de la nacionalización de taladros, transportistas, gabarras y lancheros. Como se puede apreciar en la Tabla 2, la empresa ya logró la normalidad en este proceso de

justicia social al alcanzarse un total de 6.856 ingresos, dentro de la anterior cifra, 17 empleados fueron contratados como resultado de las Absorciones de Personal y el resto de los nuevos ingresos fue producto, en su mayoría, de las necesidades de mantener la continuidad operacional del negocio.

TABLA 2 • EVOLUCIÓN DE LOS INGRESOS POR ABSORCIÓN 2007 A 2014

MOTIVO ABSORCIONES	AÑOS 2007 A 2014								TOTALES
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	
Nacionalización de Antiguos Convenios Faja	2.475	7.188	1.572	2.531	1.290	34	4	5	15.099
Comedores		1.040	250	25	18	2			1.335
Clubes		807	1	1		9			818
Mayores de 45 años		3.869	2.468						6.337
Plan Especial de Ingresos (Taladros)	1.200		248						1.448
Transportistas		386	900	320	264			5	1.875
Filial PDVSA Operaciones Acuáticas			6.640	497	5	1			7.143
Salud				86	67				153
Servicios				849	502		1.167		2.518
Otros Motivos				3.105	2.575		15	7	5.702
Totales	3.675	13.290	12.079	7.414	4721	46	1.186	17	42.428

Fuente: Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos • Gerencia Corporativa de Planificación Estratégica de Recursos Humanos.

En 2014 los ingresos disminuyeron 33% en comparación con el año 2013, como resultado de la estabilización de los procesos en PDVSA. La cifra de la fuerza laboral que integra a las Contratistas ha ido en aumento en los últimos cuatro años, debido a los requerimientos

de los proyectos emprendidos en la FPO Hugo Chávez Frías, los proyectos de gas Costa Afuera y nuevos desarrollos de la FPO Hugo Chávez Frías; y la construcción de las refinerías Batalla de Santa Inés (Barinas) y Petrobicentenario (Anzoátegui).

TABLA 3 • EVOLUCIÓN DEL TOTAL DE LA FUERZA LABORAL CONTRATISTA

AÑOS	2011	2012	2013	2014
Total Fuerza Laboral Contratista	14.851	15.603	16.168	25.698

Fuente: Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos • Gerencia Corporativa de Planificación Estratégica de Recursos Humanos.

Por otra parte, desde 2011 la fuerza laboral total de las Filiales No Petroleras también ha respondido a la política de expansión de la Industria, con el desarrollo de áreas como alimentación (PDVSA Agrícola), industria (PDVSA Industrial y PDVSA Naval), servicio público (Gas Comunal y PDVSA TV) e infraestructura (PDVSA Desarrollos Urbanos; PDVSA Ingeniería y Construcción),

evidenciándose un incremento de 31% entre 2013 y 2014 (ver Tabla 4), debido también al aumento del número de trabajadores que experimentó PDVSA Industrial en ese mismo lapso (de 9.905 a 18.298) por la incorporación de cuatro nuevas empresas (dos en minería y dos en manufactura liviana).

TABLA 4 • EVOLUCIÓN DEL TOTAL DE LA FUERZA LABORAL NO PETROLERA

AÑOS	2011	2012	2013	2014
Total Fuerza Laboral No Petrolera	17.000	20.744	22.338	30.320

Fuente: Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos • Gerencia Corporativa de Planificación Estratégica de Recursos Humanos.

Para finales de 2014, en estas filiales se contaron 30.320 empleos directos, más 2.179 trabajadores de PDVSA, laborando en calidad de asignados y comisiones de servicio, dando el total de 32.499 empleados. Dentro de esta cantidad, debe destacarse que el número de nuevos ingresos, entre enero y diciembre de 2014, fue de 3.689 personas.

En cuanto a las migraciones poblacionales producto de la actividad petrolera, PDVSA se esfuerza en no alterar de forma,

desproporcionada la estructura social pre-existente y apoya el fortalecimiento de ciertos sectores de producción primordiales en el devenir nacional, por lo que la distribución de su talento humano por estado, tanto en los negocios y filiales petroleras como en las filiales no petroleras, evidencia su afianzamiento en zonas operacionales con mayores posibilidades de crecimiento industrial, tal como lo demuestran los Gráficos A y B:

GRÁFICO A • DISTRIBUCIÓN NACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LOS NEGOCIOS Y FILIALES PETROLERAS
ENERO-DICIEMBRE 2014

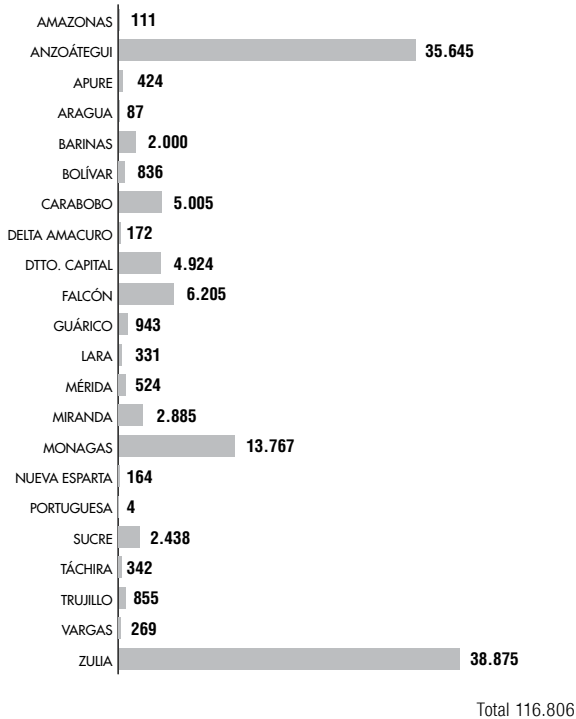
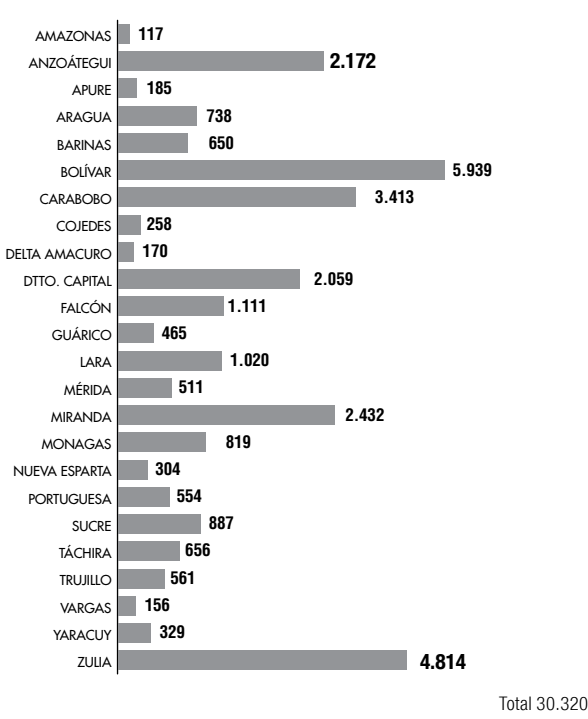


GRÁFICO B • DISTRIBUCIÓN NACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS FILIALES NO PETROLERAS
ENERO-DICIEMBRE 2014



Fuente: Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos
Gerencia Corporativa de Planificación Estratégica de RRHH.



Asimismo, la distribución por negocio o filial obedeció tanto a los planes de la organización como a los requerimientos del país, donde además de mantenerse la importancia de la actividad productiva, se reforzó la perspectiva de soportar y mantener los compromisos del Estado venezolano, lo que justificó la ubicación del personal tanto del ámbito petrolero como no petrolero por organización, de la siguiente manera:

TABLA 5 • DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES POR NEGOCIOS Y FILIALES PETROLERAS

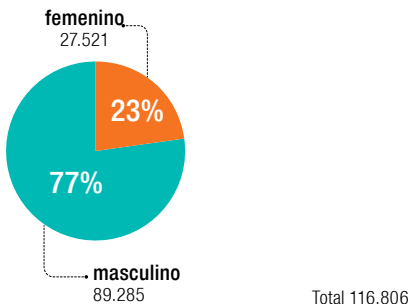
ENERO-DICIEMBRE 2014

NEGOCIOS y FILIALES PETROLERAS	Total Número de Trabajadores (as)
PDV América	20
PDV Caribe	79
PDVSA Asfalto (Antes Palmaven)	234
Bariven	1.030
PDV Marina	1.741
Intevep	1.750
Exploración y Est. Integrados	2.306
Servicios	5.693
Comercio y Distribución	5.738
Casa Matriz	6.330
Gas	7.317
Refinación	9.879
PDVSA Servicios Petroleros	15.004
CVP, E. Mixtas, FPO Hugo Chávez Frías	26.728
Producción	32.957
Total	116.806

Fuente: Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos • Gerencia Corporativa de Planificación Estratégica de Recursos Humanos.

GRÁFICO C • DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE NEGOCIOS Y FILIALES PETROLERAS POR GÉNERO

ENERO-DICIEMBRE 2014



Fuente: Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos • Gerencia Corporativa de Planificación Estratégica de Recursos Humanos.

TABLA 6 • DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES POR FILIALES NO PETROLERAS

ENERO-DICIEMBRE 2014

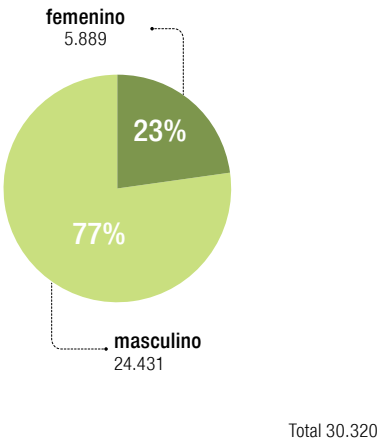
FILIALES NO PETROLERAS	Total Número de Trabajadores (as)
PDVSA Agrícola	1.012
Desarrollos Urbanos	255
Gas Comunal	9.500
PDVSA Industrial	17.813
PDVSA Ingeniería y Construcción	2
PDVSA Naval	1.708
PDVSA TV	30
Total	30.320

Fuente: Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos • Gerencia Corporativa de Planificación Estratégica de Recursos Humanos.

En esta distribución resalta la incorporación de mujeres en las actividades de la Industria. Para el año 2013 laboraron 26.594 trabajadoras en Filiales Petroleras y Negocios, y 5.509 en las Filiales No Petroleras. Para finales de 2014, estas cifras se incrementaron y los porcentajes se mantuvieron, en consonancia con las políticas de igualdad de género e inclusión social.

GRÁFICO D • DISTRIBUCIÓN DE LA FUERZA LABORAL DE LAS FILIALES NO PETROLERAS POR GÉNERO

ENERO-DICIEMBRE 2014



Fuente: Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos • Gerencia Corporativa de Planificación Estratégica de Recursos Humanos.



En lo relativo a la edad y antigüedad de la fuerza laboral, se observa que 64% del total de la fuerza laboral está ubicado en dos rangos de edades: 25 a 34 años y 35 a 44 años, lo que implica un talento humano medianamente joven. En promedio, la edad de los trabajadores es de 41 años.

TABLA 7 • FUERZA LABORAL NEGOCIOS Y FILIALES PETROLERAS POR RANGO DE EDAD Y ANTIGÜEDAD

ENERO-DICIEMBRE 2014

RANGO DE EDADES	RANGO ANTIGÜEDAD							TOTALES
	2 años y Menos	3 a 4 Años	5 a 9 Años	10 a 14 Años	15 a 19 Años	20 a 29 Años	Mayor a 30 años	
Hasta 24 años	1.011	340	30					1.381
25 a 34 años	8.577	7.607	12.469	3.026	29			31.708
35 a 44 años	4.448	5.028	17.225	14.081	1.799	922		43.503
45 a 54 años	1.286	1.556	8.234	7.980	2.027	4.950	584	26.617
55 y mayores	357	300	3.923	3.364	1.022	2.150	2.481	13.597
Totales	15.679	14.831	41.881	28.451	4.877	8.022	3.065	116.806

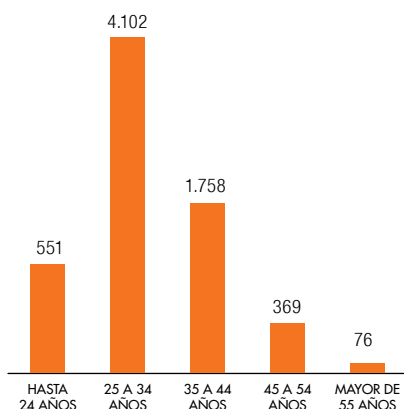
Fuente: Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos • Gerencia Corporativa de Planificación Estratégica de Recursos Humanos.

En el siguiente gráfico, se evidencia la intención de PDVSA de incorporar personal que en otros ámbitos es relegado por ser menor de 24 años o mayor de 44. En 2014, la Industria siguió fomentando la inclusión y empleó a 445 trabajadores mayores

de 45 años de edad, junto a la adición de 551 trabajadores con edades hasta 24 años, representando un total de 996 personas (15% del total de ingresos), las cuales ya se encuentran laborando.

GRÁFICO E • DISTRIBUCIÓN DE LOS INGRESOS DE NEGOCIOS Y FILIALES PETROLERAS POR RANGO DE EDAD

ENERO-DICIEMBRE 2014



Fuente: Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos • Gerencia Corporativa de Planificación Estratégica de Recursos Humanos.



Las Filiales No Petroleras cuentan con una fuerza de trabajo de 24.292 trabajadores, cuya antigüedad está comprendida entre 2 y 9 años, la mayoría de ellos ubicados entre 25 y 44 años de edad (20.180 empleados), lo que implica un talento

humano medianamente joven con poca o razonable experiencia, que requiere de formación e incentivos para su retención bajo esquemas cónsonos con los lineamientos emanados del marco legal del Estado. (Ver Tabla 8.)

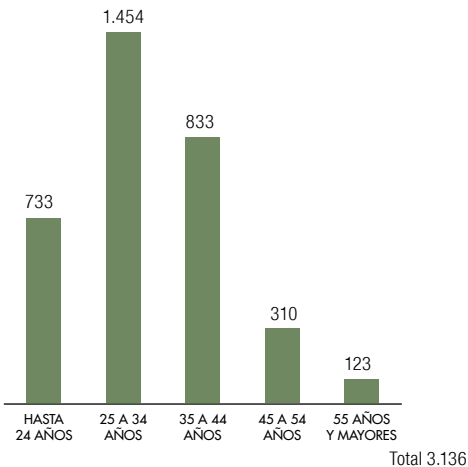
TABLA 8 • FUERZA LABORAL FILIALES NO PETROLERAS POR RANGO DE EDAD Y ANTIGÜEDAD
ENERO-DICIEMBRE 2014

Rango Edades	Rango Antigüedad							TOTALES
	2 años y Menos	3 a 4 Años	5 a 9 Años	10 a 14 Años	15 a 19 Años	20 a 29 Años	Mayor a 30 años	
Hasta 24 Años	1.223	350	97					1.670
25 a 34 años	4.263	2.812	3.056	317	21			10.469
35 a 44 años	2.586	2.222	2.831	1.070	749	253		9.711
45 a 54 años	1.049	1.138	1.323	674	811	821	47	5.863
55 y mayores	327	502	513	257	343	516	149	2.607
Totales	9.448	7.024	7.820	2.318	1.924	1.590	196	30.320

Fuente: Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos • Gerencia Corporativa de Planificación Estratégica de Recursos Humanos.

En cuanto a los ingresos, tal como se detalla en el gráfico F, en 2014 estas filiales permitieron la inclusión de 733 jóvenes con edades hasta 24 años, englobados en 1.670 trabajadores que se encuentran en actividad, además de las 433 personas incluidas en las 8.470 con edades a partir de los 45 años o más.

GRÁFICO F • DISTRIBUCIÓN DE LOS INGRESOS DE FILIALES NO PETROLERAS POR RANGO DE EDAD
ENERO-DICIEMBRE 2014



Fuente: Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos • Gerencia Corporativa de Planificación Estratégica de Recursos Humanos.



En 2014, los egresos totales registrados en los Negocios y Filiales Petroleras fueron de 3.419 trabajadores, mientras que en las Filiales No Petroleras, se situaron en 2.606 personas. En ambos casos los motivos se deben a la aplicación de medidas laborales: despido justificado, finalización de contrato, jubilación, muerte, renuncia, servicios no requeridos, causas ajenas a la voluntad de las partes y fin de comisiones de servicio. En PDVSA, la cantidad de egresos es proporcionalmente menor a la fuerza de trabajo total registrada, evidenciándose la estabilidad laboral que ofrece la Industria a todos sus empleados.



Compensación y Beneficios

En consonancia con lo señalado en la Ley del Plan de la Patria 2013-2019, PDVSA impulsa la construcción de un modelo económico y social incluyente mediante acciones que garanticen a sus trabajadores una de vida equitativo y justo.

Negocios y Filiales Petroleras

Destacan las siguientes iniciativas:

Incremento del Salario Mínimo Nacional, en cumplimiento del Decreto N° 1.431 de la Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela, publicado en Gaceta Oficial N° 40.542 de fecha 17/11/2014, que abarcó 1.472 aprendices INCES, 707 en Fase Teórica y 765 en Fase Práctica.

Beneficios Sociales. En 2014, fueron otorgados préstamos a 44.768 trabajadores, en cumplimiento con lo aprobado en las normativas internas de la Industria (ver Tabla 9), los cuales permitieron a los empleados de ambas nóminas: mejorar la calidad de vida de su grupo familiar (coadyuvando en la adquisición de vivienda principal y su equipamiento mediante Préstamos de Vivienda y Préstamos Especiales); apoyar al joven trabajador en su ingreso a la Industria con el Préstamo de Nuevo Empleado; asegurar el acceso tecnológico a todo el personal y a su entorno cercano con el Préstamo para Adquisición de Computadora; y ofrecer una opción para superar obstáculos económicos de índole individual, de infraestructura o de salud a través de las facilidades dispuestas en los denominados Préstamos Personales y de Emergencia.

TABLA 9 • PRÉSTAMOS OTORGADOS A NEGOCIOS Y FILIALES PETROLERAS

ENERO - DICIEMBRE 2014

Préstamo	N° de préstamos otorgados	Monto total otorgado en Bs.
Computador personal	20.074	158.157.428
Nuevo Empleado	513	6.094.500
Personal 5 Salarios	31.624	1.386.406.022
Vivienda Inicial	3.409	1.175.754.004
Vivienda Complementario	2.556	25.472.172
Vivienda Adicional	374	60.804.144
Monto Único de Transferencia	100	9.068.842
Especial	11	2.644.200
Emergencia	3	467.524
Total Préstamos	58.664	2.824.868.836

Fuente: Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos •
Gerencia Corporativa de Compensación y Beneficios.

Dando cumplimiento a la Ley Orgánica del Trabajo, en lo relativo a la ayuda para el pago de guarderías a hijos de Trabajadoras y Trabajadores de hasta 6 años de edad, en 2014 dicho beneficio se otorgó a 15.588 trabajadores a escala nacional.

Otros beneficios disfrutados en 2014 por la fuerza laboral de Negocios y Filiales Petroleras, dirigidos a complementar el bienestar de sus familiares fueron: ayuda económica para útiles escolares, recibida por 37.563 trabajadores, y la asignación de becas de estudios a hijos de los trabajadores que abarcó 7.849 estudiantes.

Filiales No Petroleras

Algunas de estas organizaciones aplicaron beneficios de carácter no salarial, como el Pago por Ayuda de Útiles Escolares para los hijos dependientes de los trabajadores, en edades comprendidas entre 3 y 25 años. Gas Comunal incrementó este concepto en 300% en comparación con 2013, otorgándolo a 5.434 trabajadores en todo el país. Por su parte, PDVSA Industrial realizó un pago único anual de 10 U.T. (Unidades Tributarias) que favoreció a 4.027 trabajadores.

Captación, Educación y Desarrollo

En el ámbito nacional, se tomó como base para la valoración del impacto social y ambiental de las actividades de PDVSA, sus

Negocios, Filiales Petroleras y No Petroleras, y Empresas Mixtas, la Ley del Plan de la Patria en sus Objetivos Históricos 1, 2 y 3. Internacionalmente, la referencia fue el Plan de las Naciones Unidas para el Desarrollo-PNUD (ONU-2000), Metas del Milenio, específicamente en tres de ellas:

1. Combatir la pobreza.
2. Universalizar la educación.
3. Promocionar la igualdad de género.

Negocios y Filiales Petroleras

Tomando como punto de partida la combinación de los objetivos históricos del Plan de la Patria con las Metas del Milenio, se obtiene como resultado las siguientes categorías e indicadores para estas organizaciones:

Combatir la pobreza

Incremento de los esfuerzos para disminuir el desempleo. Para el año 2014, PDVSA proporcionó empleo a 6.856 hombres y mujeres, lo que ha contribuido a reducir la población desocupada en 0,86%.

TABLA 10 • HISTÓRICO DE LA CONTRIBUCIÓN DE PDVSA CON LA REDUCCIÓN DE LA POBLACIÓN NACIONAL DESOCUPADA

Indicadores	2010	2011	2012	2013	2014
Número de Ingresos	7.613	2.972	10.189	10.201	6.856*
Población desocupada (dato INE)	1.114.376	1.054.485	1.006.400	780.364	796.213**
% de reducción de la población desocupada	0.68%	0.28%	1.01%	1.30%	0.86%

*N° de ingresos 01/01/2014 - 30/12/2014 X 100 / Población Desocupada. Dato Instituto Nacional de Estadística (INE) 2014.

**Corresponde a diciembre de 2014. / Gerencia Corporativa de Captación, Educación y Desarrollo. Datos SAP RRHH PDVSA, Informe de Gestión Anual PDVSA 2014, INE.



Como se evidencia en la tabla anterior, PDVSA ha contribuido a disminuir la tasa de población desocupada en 4,13%, al incorporar a su fuerza laboral un total de 37.831 personas en los últimos 5 años. Estos ingresos responden a las necesidades de contratación en la Faja Petrolífera de Orinoco Hugo Chávez Frías, producción de crudo y gas Costa Afuera.

Universalizar la educación

PDVSA refuerza sus estrategias en el ámbito de formación de su fuerza laboral en áreas necesarias para cumplir el Plan Siembra Petrolera, mediante dos estrategias: el soporte al sistema educativo público del que se beneficia nuestro personal; y el desarrollo de actividades que proporcionan atención educativa

a los trabajadores de la Industria, personas de las comunidades vecinas y trabajadores de otros entes del Estado.

La primera estrategia se materializa, a través de los convenios con instituciones educativas públicas, que permite apoyar a las instituciones de educación universitaria de carácter público, mediante el aporte de recursos para profundizar sus programas de estudios y ofrecer oportunidades de investigación a su personal (estudiantes, docentes y personal administrativo) y también formar a los trabajadores y trabajadoras en todo el país, en áreas de interés para PDVSA. Para el año 2014, ese aporte representó una inversión total de Bs. 39.000.000,00, que asegura la continuidad de 8 convenios con universidades públicas nacionales. A continuación el detalle:

TABLA 11 • CONVENIOS VIGENTES CON INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS NACIONALES

ENERO - DICIEMBRE 2014

CONVENIO	FECHA DE FIRMA DEL CONVENIO INICIAL y/o RENOVACIÓN	DURACIÓN DEL CONVENIO	ALCANCE	MONTO Bs.
Universidad Marítima del Caribe (UMIC)	25/6/14	5 años	Programas de Formación en Seguridad Marítima, actividades de formación que requieren Certificación OMI (Organización Marítima Internacional), estudios de pregrado, postgrados, cursos, talleres y asesorías para personal del área marítima.	6.000.000
Universidad Bolivariana de Venezuela (UBV)	30/12/14	5 años	Ejecución de actividades de formación en las áreas de Planificación Energética Socialista, Higiene Ocupacional y Seguridad Industrial. Formación Socio-Política y Diplomado en Gestión, Participación y Organización Sociocomunitaria.	6.000.000
Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda (UNEFM)	30/12/14	5 años	Formación en el idioma Inglés, cursos técnicos, profesionales y artesanales. Especialización en Ingeniería de Procesos, Confiabilidad y Mantenimiento y Maestría en Gerencia Parada de Plantas.	6.000.000
Universidad de los Trabajadores Jesús Rivero (UBTJR)	30/4/10	5 años	Formación y capacitación en oficios petroleros para población artesanal de PDVSA y MPetroMin.	Sin inversión económica.
Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales (UNELLEZ)	30/9/14	5 años	Ejecución de actividades de formación en materias Especializaciones de Petróleo, Recursos Naturales, Agroindustrial, Agronomía Civil e Informática.	6.000.000
Universidad Latinoamericana y del Caribe (ULAC)	9/6/11	5 años	Programas de Formación en Inglés, Francés, Ruso y Mandarín. Cursos Técnicos, Diplomados y Especializaciones en áreas de Comercio Internacional, Negociación, Planificación, entre otros.	3.000.000
Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez (UNESR)	14/5/14	5 años	Formación académica y profesional a través de Cursos, Pregrado, Postgrados (Especializaciones, Maestrías, Doctorados). Programa Nacional de Profesionalización de Técnicos Superiores Universitarios.	6.000.000
Universidad Nacional Experimental de la Fuerza Armada Nacional (UNEFA)	30/4/14	5 años	Formación académica y profesional a través de Cursos, Pregrado, Postgrados (Especializaciones, Maestrías, Doctorados). Programas de Formación en Ingeniería Costa Afuera, Extracción de Crudos Pesados y Perforación.	6.000.000
Total de la Inversión				39.000.000

Fuente: Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos • Gerencia Corporativa de Captación, Educación y Desarrollo.

La segunda estrategia se concentra en la atención a las comunidades, trabajadores propios y personal de otros entes del Estado. En 2014, la Industria Petrolera ha ofrecido a personas de las comunidades vecinas y trabajadores de otros organismos estatales, la posibilidad de participar activamente en acciones de formación diseñadas y ejecutadas por la organización.

En tal sentido, PDVSA ha ejecutado 9.432 Acciones de Adiestramiento, lo que ha generado 2.474.170 horas de formación en actividades educativas que dan respuesta a las necesidades de 128.686 participantes, con una inversión de Bs. 292.912.519,70. Del total de personas beneficiadas, 88,6% corresponde a los Negocios y Filiales Petroleras, 3,6% a las Filiales No Petroleras y 7,7% a los externos.

TABLA 12 • NÚMERO DE PARTICIPANTES EN ACCIONES DE FORMACIÓN POR ORGANIZACIÓN DESARROLLADOS POR PDVSA.

TIPO DE ORGANIZACIÓN	Nº DE PARTICIPANTES
Comunidades y Otros Entes Del Estado	9.982
Negocios y Filiales Petroleras	114.042
Filiales No Petroleras	4.662
Totales	128.686

Fuente: Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos • Gerencia Corporativa de Captación, Educación y Desarrollo (Datos SIGAFOR).

Adicionalmente y con la finalidad de mantener vigente las certificaciones ocupacionales requeridas en la Industria, ofrecer herramientas de trabajo a ingresos potenciales y garantizar la obtención de conocimientos en Seguridad Industrial, PDVSA forma y certifica a trabajadoras y trabajadores potenciales para luego incorporarlos al mercado laboral.

TABLA 13 • PORCENTAJE DE CERTIFICADOS DE POTENCIALES EMPLEADOS TEMPORALES
ENERO - DICIEMBRE 2014

INDICADORES	2014
Nº de personas certificadas en el Sistema de Certificación Ocupacional (SACO).	7.781
Nº de personas inscritas en e Sistema de Democratización del Empleo (SISDEM).	24.286
% de certificados de potenciales empleados temporales	30

Fuente: Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos

• Gerencia Corporativa de Captación, Educación y Desarrollo (Datos SACO y SISDEM).



Equidad de género

Para el año 2014, se ha registrado un incremento en el porcentaje de ingreso de mujeres a la Industria Petrolera, evidenciándose 19% en 2012, 20% en 2013 y 24% en 2014.

TABLA 14 • EQUIDAD DE GÉNERO EN EL PROCESO DE INGRESO EN LA INDUSTRIA

ENERO - DICIEMBRE 2014

INDICADORES	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Número de ingresos Enero – Diciembre 2014	1.645	5.211	6.856
% de ingreso anual	24%	76%	100%

Fuente: Dirección Ejecutiva
de Recursos Humanos

• Gerencia Corporativa de Captación,
Educación y Desarrollo.

Filiales No Petroleras

PDVSA Ingeniería y Construcción diseñó en 2014 un Programa de Captación Anticipada, donde los estudiantes próximos a obtener titulaciones universitarias pueden realizar una actividad o estudio de investigación, que les brinde oportunidad de incorporarse a futuro en el ámbito laboral. Al 31 de diciembre de 2014, esta organización incorporó un total de 86 pasantes universitarios y 2 tesis.

Por su parte, Gas Comunal ha venido impulsando una política dirigida a potenciar las competencias técnicas, humanas y políticas de su fuerza laboral. Siguiendo este lineamiento, en 2014 se realizaron 718 ingresos de trabajadores, de los cuales 320 corresponden a la Nómina de Obreros y 398 a la Nómina de Empleados. De acuerdo al género se cuantifican 561 hombres y 157 mujeres.

En cuanto a la meta planteada en 2014, para dar cumplimiento a los planes anuales de formación de las Filiales No Petroleras, la Tabla 15, resume los logros alcanzados.

TABLA 15 • ACTIVIDADES DE FORMACIÓN POR PARTICIPANTES Y HORAS/HOMBRE

ENERO - DICIEMBRE 2014

FILIAL NO PETROLERA	NÚMERO DE PARTICIPANTES	HORAS/HOMBRE
PDVSA Ingeniería y Construcción	2.536	22.233
GAS Comunal	3.586*	7.623*
PDVSA Naval	448	6.439
PDVSA Asfalto	376*	3.464*
PDVSA Agrícola	289	2.653

*Datos no certificados por la firma auditora KPMG.

Fuente: Gerencia de Recursos Humanos de Filiales No Petroleras

Es importante destacar que tanto PDVSA Ingeniería y Construcción, PDVSA Asfalto y PDVSA Naval tuvieron una inversión en el año por este concepto de Bs. 3.319.916,00, Bs. 794.889,00* y Bs. 785.910,00, respectivamente; mientras que el número de acciones de formación por Filial No Petrolera, en 2014, se distribuyó en 199* para Gas Comunal, 44 para PDVSA Naval, 32* para PDVSA Asfalto y 16 para PDVSA Agrícola.

**Datos no certificados por la firma auditora KPMG.*

Relaciones Laborales

El proceso de relaciones laborales de PDVSA, sus Negocios, Filiales Petroleras y No Petroleras y Empresas Mixtas, rige sus criterios en materia de negociación colectiva de trabajo y jurídica en el Objetivo Histórico N° 2 de la Ley del Plan de Patria 2013-2019 y en los Objetivos Estratégicos 2.1.1. y 2.2.1., así como en el lineamiento para el sector hidrocarburos emitido por el MPetroMin que insta a profundizar el proceso de democratización de las relaciones de trabajo, garantizando la participación de todos los trabajadores de PDVSA.

Negocios y Filiales Petroleras

Durante 2014, se culminaron los procesos de negociación de las siguientes convenciones colectivas:

Convención Colectiva de Trabajo de PDVSA Petróleo, PDVSA Gas y PDV Marina, período 2013-2015, favoreciendo a 59.213 trabajadores de la Nómina Contractual.

Convención Colectiva de Petroquímica de Venezuela S.A. (PEQUIVEN), período 2014-2016, beneficiando alrededor de 4.000 trabajadores.

Convención Colectiva de Trabajo de Gas Comunal, período 2014-2015, favoreciendo a más de 9.000 trabajadores.

Convención Colectiva de DIANCA, período 2014-2016, que abarca a 1.531 trabajadores.





Sistema para la Democratización del Empleo (SISDEM)

El SISDEM es un modelo para la selección automatizada del personal temporal requerido por empresas contratistas en actividades inherentes y conexas con las de PDVSA, que proporciona un mecanismo transparente y objetivo al garantizar la igualdad de oportunidades de empleo y la no discriminación en los procesos de captación, selección y contratación.

Entre los años 2005 y 2014, el SISDEM ha alcanzado la cantidad de 392.687 pre-selecciones, según el registro determinado con base en la data del Sistema Integral de Control de Contratistas

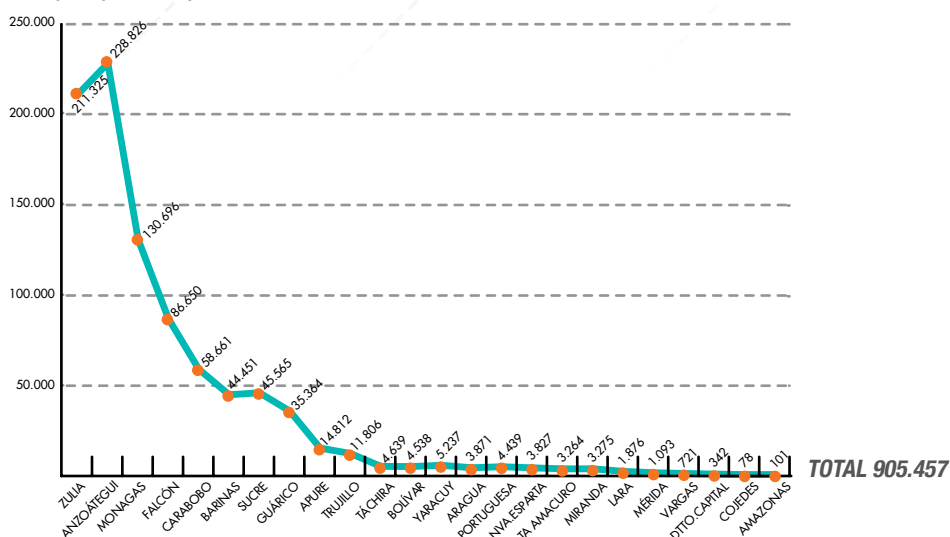
(SICC) que utiliza la Gerencia Corporativa de Relaciones Laborales para el registro y control del personal asociado a la estructura fuerza labor de los contratos, para la ejecución de obras y servicios en actividades relacionadas con los hidrocarburos (Petróleo y Gas).

En el 2014, se registraron en el SISDEM 24.286 personas, con 121.575 pre-selecciones, involucrando cerca de 37.900 aspirantes a empleos temporales efectivos en 9.368 obras.

La plataforma SISDEM, al 31 de diciembre de 2014, presenta un total de 905.457 personas inscritas en el territorio nacional (24,67% mujeres y 75,65% hombres), distribuidos de la siguiente forma:

GRÁFICO G • NÚMERO DE PERSONAS REGISTRADAS EN EL SISDEM POR ESTADO (AÑOS 2005-2014)

ENERO - DICIEMBRE 2014



Fuente: Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos / • Gerencia Corporativa de Relaciones Laborales

Calidad de Vida

El proceso de Calidad de Vida responde a lo estipulado en las orientaciones estratégicas de la Ley del Plan de la Patria 2013-2019, de acuerdo a lo señalado en el Segundo y Quinto Objetivo Histórico.

De acuerdo a lo anterior, PDVSA estableció, definió e impulsó la ejecución de programas y proyectos deportivos, recreativos, culturales, atención al trabajador y formación, en el ámbito nacional, según las condiciones de cada región, organizándose en 5 aristas: Atención al Trabajador, Cultura, Formación, Deportes y Recreación.

Negocios y Filiales Petroleras

Atención al trabajador

Feria Comunal del Día de la Madre: Este espacio permitió la participación de 27 mujeres, jefas de familia que estuvieron en condición de refugiadas y se capacitaron en los talleres de formación para el trabajo dictados por PDVSA La Estancia, sobre elaboración de productos artesanales.

Cultura:

IV Encuentro Nacional de Danzas PDVSA en Barinas: Con la participación de 180 artistas de agrupaciones de danzas conformadas por trabajadores de PDVSA, 16 cantantes empleados de la Industria, 6 talleristas invitados y 20 participantes más, entre familiares y miembros de la comunidad.

II Encuentro Nacional de Boleros en Valencia, estado Carabobo: Concurrieron 46 trabajadores en calidad de cantantes, 16 artistas pertenecientes a agrupaciones musicales conformadas por personal de la Industria y 6 participantes más, entre familiares y miembros de la comunidad. También actuaron 2 agrupaciones de gran reconocimiento nacional como Tambores de San Juan y Danzas Viva Venezuela, así como 32 intérpretes de grupos invitados.

Toma Cultural de Sabana Grande por la Soberanía Petrolera

“Los Trabajadores de PDVSA Abrazan a su Pueblo”: Incluyó tres eventos donde participaron 288 trabajadores: II Encuentro Nacional de Coros que contó con 180 coralistas; I Encuentro Nacional de Cuerdas, en el cual actuaron 36 artistas; y III Encuentro Nacional de Teatro, donde 72 grupos actorales departieron con la comunidad.

Formación:

Fortalecimiento de la conciencia ambientalista en los niños, niñas y adolescentes del sistema educativo de PDVSA. Se ejecutaron 282 actividades sobre la materia en las 21 escuelas de la corporación, de acuerdo a lo indicado en la siguiente tabla:

TABLA 16 • NÚMERO DE ACTIVIDADES REALIZADAS EN MATERIA DE EDUCACIÓN AMBIENTAL
ENERO - DICIEMBRE 2014

EJES DE TRABAJO	NÚMERO DE ACTIVIDADES
Manos a la siembra: huertos, jardines, bosques, limpiezas de área verdes.	80
Elaboración de murales, carteleros o pancartas con motivos ambientales.	48
Actividades de las brigadas ambientales estudiantiles.	74
Realización de charlas y/o foros sobre la materia.	80
Total De Actividades	282

Fuente: Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos • Gerencia Corporativa de Calidad de Vida.

Actualización de la matrícula estudiantil del sistema educativo de PDVSA, año escolar 2013-2014. El período se inició con 18.468 estudiantes inscritos. De esta cifra 1.298 alumnos (7,02%) concierne a niños, niñas y adolescentes pertenecientes a las comunidades.

Deporte:

El Sistema Integral de Masificación Deportiva (SIMON), promueve la creación de escuelas deportivas para niños, niñas y adolescentes, que pertenecen a comunidades organizadas cercanas a las

instalaciones de la Industria. En las regiones Metropolitana, Centro, Faja, los Llanos y Oriente se contó con la participación de 863 niños, niñas y adolescentes de la comunidad.

Recreación:

El Plan Vacacional PDVSA 2014 “Paz, Vida y Diversión”, con una duración de 5 días y la participación de 736 niños y niñas de las comunidades organizadas de las regiones Centro, Oriente y Los Llanos, en edades comprendidas entre 5 y 12 años.



Filiales No Petroleras

Durante el año 2014, PDVSA Agrícola fue una de las organizaciones que tuvo mayor impacto en Atención al Trabajador. Desarrolló 12 iniciativas orientadas a mejorar la calidad de vida de su fuerza laboral, las cuales se especifican en la siguiente tabla:

TABLA 17 • N° DE JORNADAS ORGANIZADAS PARA LA ATENCIÓN DEL TRABAJADOR Y N° DE TRABAJADORES ATENDIDOS EN PDVSA AGRÍCOLA
ENERO - DICIEMBRE 2014

NOMBRE DE LA JORNADA	NÚMERO DE TRABAJADORES (AS) ATENDIDOS
Programa Mi Casa Equipada	241
Jornada de Vacunación	61
Jornada de Certificado Médico Vial	65
Jornada de Declaración y Pago de Impuesto sobre la Renta	36
Jornada de Venta de Azúcar	39
Expoventa (Librerías del Sur)	31
Jornada Venta de Equipos Móviles	39
Jornada de Cemento	266
Jornadas Porcinos del Alba*	252
Jornada Permisos de Viaje	17
Jornada de Cedulación	159
Jornadas de Alimentos	388
Total De Actividades	1.594

*Durante el año se realizaron 3 jornadas.

Fuente: Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos • Gerencia Recursos Humanos de PDVSA Agrícola.

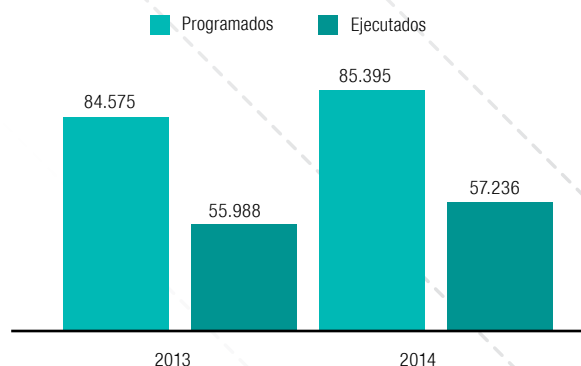
Asimismo, las Filiales No Petroleras ejecutaron importantes actividades recreacionales.

- PDVSA Naval: II Plan Vacacional ASTINAVE 2014, con participación de niños y niñas en edades comprendidas entre 6 y 12 años.
- Plan Vacacional PDVSA 2014 PAZ, VIDA Y DIVERSIÓN: Con las filiales PDVSA Industrial, PDVSA Agrícola, y PDVSA Asfalto.

Salud y Seguridad en el Trabajo

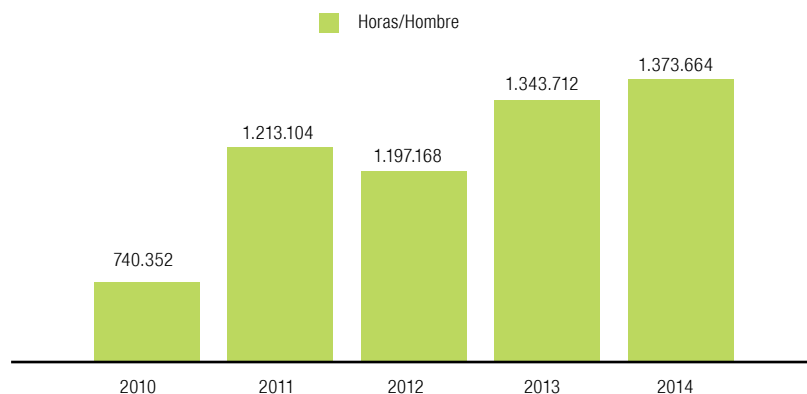
En congruencia con el Segundo Objetivo Histórico de la Ley del Plan de la Patria 2013-2019, PDVSA ofrece alternativas oportunas y seguras en la atención médica para satisfacer las necesidades de salud de su fuerza laboral, tales como las Evaluaciones Clínicas Orientadas al Riesgo (ECOR), de las cuales se programaron 85.395, y se ejecutaron 57.236; lo cual representa un cumplimiento de 67,0% de lo planificado. (Ver Gráfico H.)

GRÁFICO H • N° TRABAJADORES CON EVALUACIÓN CONTINUA ORIENTADA AL RIESGO (ECOR)



La dedicación en la atención a la salud de nuestro recurso humano requirió el empleo de 1.373.664 Horas/Hombre, superando todos los períodos precedentes (2010-2013), tal como se refleja en el Gráfico I:

GRÁFICO I • EVALUACIÓN CONTINUA ORIENTADA AL RIESGO (ECOR) HORAS/HOMBRE INVERTIDAS EN SALUD



Esta acción refleja una vocación promocional, predictiva y preventiva para el fomento en las actividades de vigilancia epidemiológica de la salud integral de nuestros trabajadores y trabajadoras, evitando la aparición de enfermedades asociadas a la actividad laboral y profundizando en el diagnóstico oportuno de cualquier tipo de afección de origen no ocupacional.

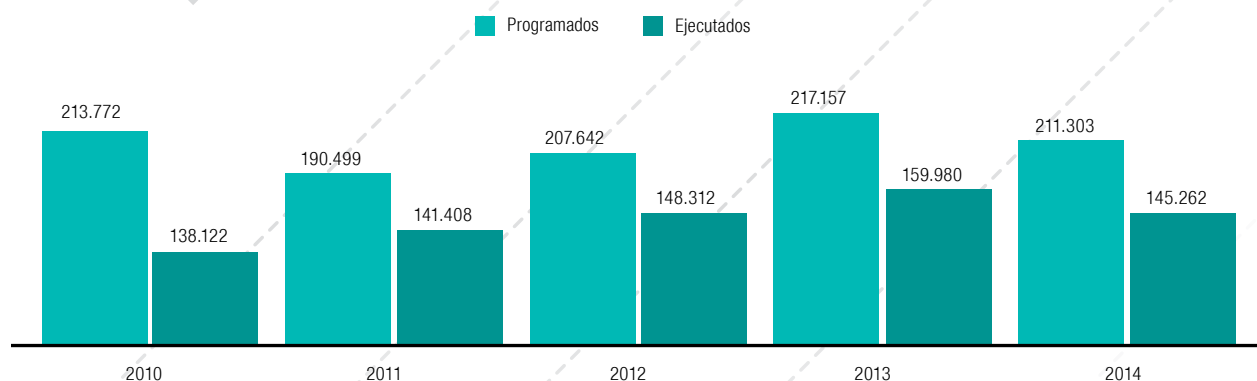
Respecto a los Programas de Evaluación de Trabajadores expuestos a Riesgos Ocupacionales, se realizaron esfuerzos

dirigidos a ampliar la línea base de inclusión a personal que labora en áreas identificadas de Riesgo Ocupacional, con el propósito de optimizar la vigilancia epidemiológica.

En 2014, se planificó evaluar a 211.303 personas, atendiendo a 145.262 trabajadores expuestos con 1.162.096 Horas/Hombre invertidas para alcanzar tal objetivo, lo cual representa un cumplimiento de 68,7% de lo pautado. (Ver Gráfico J.)



GRÁFICO J • NÚMERO DE EMPLEADOS EVALUADOS A TRAVÉS DE LOS PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA OCUPACIONAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CARACTERIZADOS COMO EXPUESTOS A RIESGOS OCUPACIONALES



Respecto al indicador de Enfermedades Ocupacionales investigadas, a partir del año 2011, PDVSA ha registrado un significativo y sostenido descenso en la aparición, detección o diagnóstico de las mismas. En 2011, fueron reportados 181 casos; en 2012 descendieron a 113, en 2013 se contabilizaron 97 y en 2014 el número de casos fue nuevamente 97. En todos los lapsos, se incluyen tanto los casos investigados y diagnosticados por los Servicios de Salud y Seguridad en el Trabajo (SSST) como los certificados por el INPSASEL.

De los 97 casos acumulados en 2014, sólo 72 han generado la ausencia del trabajador, acumulando un total de 3.442 días perdidos, con un promedio de 48 días de ausentismo por caso. Estos datos reflejan el mantenimiento del número total de casos respecto al mismo período del año 2013, pero con un significativo incremento global del número y del promedio de días perdidos por caso de Enfermedad Ocupacional. Sin embargo, para una población trabajadora que alcanza una cifra de 116.806, las cifras registradas para este indicador resultan no significativas desde el punto de vista estadístico y no representan un impacto a considerar en lo que respecta a costos operacionales.

