

Encuentro del Sistema Nacional de Competencias 2017

Mesa de Trabajo Sector Energético

Representación en mesa de trabajo:

Fue una mesa nutrida que incorporó la presencia de importantes representantes del sector energético, tales como:

- Secretaría de Energía. Araceli Cordero Vilchis, Directora de Formación de Capital Humano en Sustentabilidad.
- SQA. María Alejandra Sánchez Barrios. Sales Director SQA.
- PEMEX. Alejandro Dieck Asad, Subdirector de Recursos Humanos.
- Instituto Mexicano del Petróleo. Mónica Silva Romero, Coordinadora del Centro de Certificación de Competencias.
- Comisión Federal de Electricidad. Jorge Peart Mijangos.
- CGC Energías Renovables. Andreas Muller. Presidente del CGC de Energías Renovables y subdirector de CAMEXA.
- FIDE. Carlos León Hinojosa.

Asimismo, hubo presencia de instancias como: Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP), Instituto de Administración Pública (IAP) Chiapas, Universidad Tecnológica (UT) Altamira y Chiapas, Consultores y Evaluadores Independientes en Competencia Laboral, "GRUPO CEVICOM, S.C.", Centro de Educación y Capacitación para los Trabajadores A.C. (CEDUCT), Celam. Organismo de Certificación Laboral Mexicana A.C, Centro De Estudios Interdisciplinarios (CEDEI), Instituto Tecnológico Superior de Coatzacoalcos (ITESCO), Aicon Internacional S.C..

Principales aportaciones a discusión en la mesa de trabajo:

- Se encontraron tendencias que impactan la demanda de competencias y de perfiles laborales en el sector energético: la búsqueda de eficiencia energética; el tránsito a un modelo de energías limpias y la mayor competencia por la apertura en el sector.

- Se presentan oportunidades en todos los sistemas de generación de fuentes de energía, por una parte hacer más eficiente el proceso de hidrocarburos, disminuyendo costos; y la oportunidad de negocios por la reforma energética.
- La apertura del sector de hidrocarburos plantea el reto de explotar los recursos de aguas profundas.
- Se identificaron diversos ámbitos donde existe necesidad de normalización y certificación: diseño de parques solares y mantenimiento; bioenergía en la parte de biogestores; eficiencia energética en el ámbito industrial y doméstico. Específicamente se comentó que la certificación tiene un rol importante porque significa dar certeza a la inversión que proviene de los hogares y las industrias.
- Existe un reto normativo para cumplir con estándares internacionales en materia energética. En materia de hidrocarburos se ha identificado que la necesidad urgente de normalizar funciones relacionadas con el ámbito de la salvaguarda estratégica, en este ámbito, el recién instalado comité de PEMEX, comenzará la normalización.
- Específicamente, para la liberalización del sector eléctrico, se requiere impulsar la capacidad de emprendimiento por parte de los ingenieros formados en este campo que incursionan como generadores en empresas que detonen empleo.
- El IMP está interesado en fortalecer el Sistema Nacional de Competencias del Sector Energético y considera que una de las herramientas básicas es a través de alianzas con entidades del mismo sector, así como entidades acreditadoras a nivel internacional como es el caso de SQA para la certificación de competencias basadas en estándares nacionales e internacionales, lo que permitirá al capital humano del sector contar con conocimientos en el estado del arte y de acuerdo con las necesidades del mercado.
- El IMP extiende una cordial invitación a todas las Universidades e institutos a sumar esfuerzos para la elaboración de estándares requeridos por el Sector de Hidrocarburos.

- La importancia de fortalecer el Sistema Nacional de Competencias del CONOCER en trabajo conjunto con la experiencia de 100 años del Scottish Qualifications Authority SQA (Escocia), y de importantes instituciones del Sector de Hidrocarburos como es el caso del Instituto Mexicano del Petróleo, que cuenta con 52 años de experiencia en el sector, quienes lograrán apoyar a la industria para resolver los retos de talento mexicano y contenido nacional, así como la participación de la academia mediante aportaciones a los planes de estudio y en la certificación de competencias, y el papel del sector laboral, mediante un diseño de planes de desarrollo de carrera que contribuyan a la empleabilidad en el sector, no solo en México, sino también a nivel internacional.

Lo que espera el sector energético del SNC:

- La capacidad de respuesta rápida y eficiente para asumir el reto formativo en el sector.
- El desarrollo de estándares debe, por un lado, aprovechar el expertise de los ingenieros formados en PEMEX, quienes se pueden transformar en evaluadores y capacitadores de los estándares de competencia que desarrolla el sector, con el fin de transferir su talento hacia las nuevas generaciones (aprovechar a jubilados de PEMEX).
- SQA permitirá ahorrar tiempo e inversión, aprovechando estándares internacionales reconocidos, y adecuándolos o tropicalizándolos en la economía mexicana y su marco regulatorio.
- SQA observa que el identificar las competencias críticas en industrias nuevas puede ser más sencillo si analizamos sistemas nacionales del sector energético de otros países con un sector energético desarrollado.
- Hay tres ámbitos de utilidad e impacto de los procesos de normalización y certificación de competencias: 1) que los estudiantes de media superior y superior egresen con las competencias que necesita el sector energético; certificar a estudiantes con base en el modelo dual en el sector energético; 2) la certificación y reconversión de capacidades de los actuales trabajadores del sector de hidrocarburos ante la apertura del sector. 3) Apoyar en la certificación del talento humano de la cadena de proveeduría del sector energético.

- Otro reto para el SNC es aportar estándares transversales que apoyen el desarrollo del sector; se mencionó que el CONOCER ofrece la oportunidad para cerrar la brecha de competencias de los egresados del sistema educativo que en su momento no otorgó estas competencias. De alguna manera, los procesos de normalización y acreditación de instituciones de capacitación y normalización pueden ser una opción para avalar y probar que las instituciones que están ofreciendo capacitación y formación en el ámbito energético cuenten con instalaciones y estándares avalados por el sector.
- El IMP, por su parte, identifica la escasez de evaluadores y, para ello, sugiere aprovechar la experiencia de los expertos en el sector.
- Las aportaciones de la mesa apuntaron que el propio mercado es el que debe exigir la certificación como una necesidad y garantía de la calidad.

Propuestas de la mesa:

Como parte de las propuestas se opinó que existe una multiplicidad de esfuerzos, realizados por parte de las instituciones del sector, para atender necesidades específicas en materia de capital humano; al respecto se comentaron dos necesidades. Por un lado, avanzar hacia un sistema integral que aunque no será único, dada la constante renovación del sector, buscara reunir estos esfuerzos. De alguna manera, es lo que ha promovido la política de formación de capital humano de la Secretaría de Energía. En este sentido, se habló del reto colaborativo, ello demanda más ejercicios de intercambio preciso de los actores que están presentes y los que están ausentes en la mesa de discusión, que es necesario fortalecer el SNC en todos los niveles no solamente en los correspondientes media superior y superior. Establecimiento de un Comité Sectorial encabezado por quien tiene más experiencia en la industria y tomar experiencias de otros países para optimizar los tiempos de los trabajos.

Otra de las propuestas es que la certificación en la educación media superior y superior, es una oportunidad para brindar salidas laterales que mejoren la empleabilidad de los que transitan por el sistema educativo en México.

Aprovechar el talento preexistente porque muchos de los trabajadores actuales del sector energético se jubilarán en los próximos años. Ellos pueden formar a las nuevas generaciones que los reemplazarán.

Otro aspecto destacado, relacionado con la correlación entre el sector hidrocarburos y eléctrico, es la necesidad de reconvertir, en el largo plazo, las competencias de los trabajadores de hidrocarburos hacia energías limpias; esto puede permitir suplir la demanda de competencias futuras del sector.

Uno de los importantes aspectos que impacta la reforma energética es la necesidad de hacer a las personas más competitivas que implique una reducción de costos; la política de recursos humanos de la SE radica en la necesidad de desarrollar el talento de los trabajadores actuales del sector y, por otro, cómo preparar a los jóvenes que van a trabajar en los próximos años en un modelo energético moderno; esto significa un reto de gestión y de colaboración entre los diversos sub sectores.