

## **Conclusiones mesa energía**

La reforma energética está orientada a la modernización del sector, permite la participación del sector privado en los servicios de exploración y producción, procesamiento, almacenamiento y transporte y refinación y tratamiento de los sectores de gas y petróleo.

El Sistema Nacional de Competencias, es un instrumento útil para forjar y apuntalar una política pública de recursos humanos para que el sector energético habilite a los trabajadores actuales y futuros con las competencias laborales que exige este contexto de mayor inversión y competencia.

Hasta el día de hoy, el CONOCER ha trabajado con las principales instituciones del sector SENER, IMP, la Universidad PEMEX, ASEA, el sector de gases combustibles, sector eléctrico y de energías renovables, para el desarrollo de EC claves en el sector, generando una oferta de capacitación, evaluación y certificación que corresponde a las necesidades actuales del sector.

El propósito de esta mesa de trabajo fue escuchar los puntos de vista de quienes forman parte del Sistema Nacional de Competencias, identificar áreas de oportunidad y propuestas de trabajo para mejorar la disponibilidad de talento en el sector.

A continuación se presentan algunas ideas y aportaciones de los participantes:

### **HIDROCARBUROS**

- El sector se debe de enfocar en la creación de centros de entrenamiento vinculados con la realidad, contar con laboratorios en donde los trabajadores desarrollen prácticas, con enfoque a resultados con la finalidad de certificación, lo cual permite dar confianza, garantía y seguridad a las partes involucradas, los trabajadores y los usuarios
- Asimismo, se requiere la convocatoria amplia y mayor vinculación entre los jugadores de toda la cadena de valor del sector, tener conocimiento de las

prospectiva y de lo que jugador está haciendo con la finalidad de no duplicar los trabajos.

- Con la finalidad de establecer prioridades nos tenemos que preguntar, ¿Qué se tiene que normalizar en el sector energético? es necesario identificar aquellos ámbitos de lo que marca la ley y por otro aquellos que mejoran la productividad y competitividad, lo anterior para aprovechar las economías de escala en la cadena de valor, identificado prioridades para agilizar el tiempo de respuesta en la estandarización y no desarrollar acciones parciales o aisladas.
- Se ha trabajado en los perfiles operativos y técnicos incursionando en toda la cadena de valor del sector, del mismo modo es necesario aprovechar lo que otros países han avanzado en normalización y certificación, sin embargo no debe de copiarse sino acondicionarlo a la realidad de México.

## **ENERGIAS RENOVABLES**

- Se resaltó el crecimiento en las energías como la solar y el biogás, así como un crecimiento del 7% en las energías limpias en comparación con un 2% en las fósiles. Lo anterior, combinado con el crecimiento demográfico requerirá de mejoras tanto en eficiencia energética así como en la generación de energías limpias, estas 2 actividades requerirán 135,000 especialistas.
- La reforma energética abrió una oportunidad única para México en la que la CFE es un competidor más en el mercado, asimismo se abrió la oportunidad de la generación distribuida, es decir “la generación de energía es responsabilidad de todos”.
- Se requiere la creación de Programas de formación de talento y certificación con la finalidad de generar capital humano calificado en energía renovable y Eficiencia Energética mediante el desarrollo de Estándares de Competencia y la certificación del personal técnico bajo dichos Estándares.

- Incluir como política pública el desarrollo de lineamientos técnicos para compras gubernamentales y corporativas para el fortalecimiento de la cadena de valor a través de la certificación.
- Es necesario trabajar de manera coordinada entre distintos Comités de Gestión por Competencias con la finalidad de generar o fusionar estándares de mayor alcance.
- La necesidad de normalización viene de que es un sector que se trabaja con alto riesgo y un alto nivel de exigencia en la calidad del servicio y los que se pone en riesgo es la vida de la persona, por lo que para este sector el tema de la Seguridad Industrial es sumamente importante.
- El verdadero valor de la certificación se consume cuando se acompaña de una política pública, como por ejemplo, el caso del FIDE, donde envía una señal clara de que las compras y procesos de gobierno sólo pueden ser con personal certificado.
- El trabajar de manera coordinada entre la Industria, Academia y Gobierno en un proceso que complementa el título Académico con la Certificación Laboral, ha permitido el éxito de la certificación del personal técnico en energías limpias. Esta triada permitió derrumbar la barrera que se tenía al inicio del por qué hacer Estándares de Competencia nacionales, si se cuenta con certificaciones internacionales. La respuesta es que necesitamos un lenguaje propio que se adapte a las formas y condiciones de trabajo en el país.
- El desarrollo de los Estándares de Competencia en el sector Energía Limpia son un reto para el Sector Educativo, para generar profesionales que se evalúen con evidencias reales de desempeño para una alineación de los programas de estudio con las necesidades de los Sectores Productivos.

### **Conclusiones**

Es necesario generar nuestra propia capacidad de generar más estándares de competencia y tener una mayor vinculación intrasectorial.

Existe un dilema entre la propiedad intelectual y la difusión de las buenas prácticas, el conocimiento es capital de todos, es necesario una apertura pública de conocimiento en la que gana el sector y México.

Se comentó que entre las mejores prácticas a nivel internacional, el trabajador debe de estar involucrado proporcionalmente en su pago así como ser incluyentes en la generación de capital económico y capital intelectual.

Un talón de Aquiles para de desarrollo de EC son los elementos habilitadores, es decir cómo se va a operar la certificación, ya que es necesario tener la capacidad instalada suficiente de formadores, evaluadores y certificadores.

Se invierte mucho dinero en capacitación pero las personas no alcanzan aprendizajes significativos, se requiere cambiar de un modelo tradicional de conocimientos a uno de desempeños, es justamente lo que hace CONOCER y el Modelo pedagógico basado en la práctica de la Universidad PEMEX