

# Urge una política pública para acelerar el desarrollo del talento para el sector energético

*La actividad que viene desarrollando la Secretaría de Energía SENER y la Comisión Nacional de Hidrocarburos CNH, para difundir los procesos de licitación de la Ronda Uno, conjuntamente con el Programa Estratégico de Desarrollo de Talento para el sector energético desarrollado conjuntamente con el CONACYT y la Secretaría de Educación Pública SEP ya han despertado el interés de los Institutos de Educación Superior (IES) por desarrollar programas de diferentes tipos para ir preparando jóvenes profesionistas para el sector energético.*

Un estudio realizado recientemente por el Colegio de Ingenieros de México, CIPM, ha permitido identificar que además de las ya tradicionales instituciones, como la Universidad Nacional Autónoma de México, UNAM y el Instituto Politécnico Nacional IPN, existen más de 20 Instituciones de Educación Superior que ya vienen dictando sus programas en Ingeniería Petrolera. Eso es bueno para el país, pero debemos tener cuidado que más que cantidad de instituciones, lo que realmente requiere la industria y el sector energético en general es calidad en los egresados y una preparación que permita un ingreso oportuno y productivo de esos jóvenes profesionales en los sistemas de trabajo al mínimo costo para las empresas.

El CIPM con muy buena visión ha venido complementando la preparación de grupos de jóvenes egresados a través de cursos especializados dictados en sus instalaciones y también ha creado el proceso de Certificación de Ingenieros Petroleros aprobado por la SEP para asegurar la calidad de los ingenieros que están siendo contratados o van a ser contratados por las diferentes compañías que estén operando o vayan a operar en el país. También el CIPM se viene preparando para adaptar su visión y, de esta manera, enfrentar con éxito los retos que implican para el país y la profesión de Ingeniero Petrolero el nuevo contexto traído por la Reforma Energética y verlo más como oportunidad que como amenaza para sus miembros.

En ese sentido viene desarrollando un proyecto que busca vincular activamente a las empresas operadoras y de servicios nacionales e internacionales con las universidades, contribuyendo con el fortalecimiento de los programas de ingeniería petrolera dictados con base en las necesidades que ya están estableciendo en sus planes de desarrollo.

La iniciativa parte de la redefinición del perfil del Ingeniero Petrolero con base en las realidades de la industria actual, donde cada vez es más necesario un grado adecuado de especialización para poder enfrentar con éxito los retos que implican la diversidad geográfica donde se encuentran ubicadas las formaciones y yacimientos de hidrocarburos y los tipos de yacimientos y ello incluye tanto la roca como los fluidos allí contenidos.

Este perfil base facilitará al CIPM interactuar con las universidades y servir de eslabón en ese proceso de interacción con la industria, pudiendo determinar las verdaderas necesidades que estas tienen para poder ayudarles a definir los mecanismos de apoyo, mismos que buscarán principalmente: la adecuación de sus programas de estudio, sillas profesorales, es decir, el apoyo con ingenieros de experiencia para dictar materias técnicas del programa, mentorías para el desarrollo de tesis de grado, requerimientos específicos de apoyo en el desarrollo de proyectos utilizando sus instalaciones, profesorado y alumnos y, finalmente



apoyo para mejorar la infraestructura de investigación, y poder disponer para los alumnos de laboratorios con los equipos requeridos que faciliten el desarrollo de las debidas prácticas en aquellas materias que así lo requieran.



El objetivo final de esta iniciativa del CIPM es apoyar a las universidades para que progresivamente vayan mejorando la calidad de sus egresados, lo cual tendrá un impacto importante desde el punto de vista de productividad que favorecerá a las empresas contratantes de este talento, al incorporar el mismo directamente a proyectos como parte de equipos de trabajo, con un mínimo de mentoría técnica.

Para lograr este objetivo la propuesta del CIPM considera establecer un sistema de monitoreo con base en indicadores que permitan medir el avance de los programas que se vayan implantando en cada institución y al final del periodo del año compensar con incentivos a las instituciones que presenten los mejores resultados.

La iniciativa del CIPM ha tenido una importante recepción por parte de las empresas que ha sido invitadas a participar y ya se encuentran aportando sus comentarios y propuestas que ayuden a redefinir el perfil del ingeniero con base en las necesidades que ya han determinado para sus programas de trabajo futuros en el país.

Esta iniciativa del CIPM forma parte de un grupo de varias que se están llevando adelante por parte de gremios y empresas privadas y la misma Pemex. No obstante la SENER sigue adelante tratando de consolidar una estrategia nacional que integre los diferentes esfuerzos e iniciativas que se vienen desarrollando en el país y que, en esencia, incluye tres temas: la formación del talento necesario, el desarrollo de las capacidades de creatividad e innovación en las instituciones educativas y de investigación del sector y finalmente propiciar oportunidades para el desarrollo tecnológico incluyendo la investigación aplicada.

De estos tres temas que conforman una estrategia nacional, la formación del talento representa el gran reto y es allí donde destacan las iniciativas como las desarrolladas por el CIPM para mejorar la calidad de los egresados de las universidades; no obstante también existen iniciativas que permiten acelerar la preparación de especialistas de manera más rápida y práctica y que

complementan lo que realiza el CIPM.

Iniciativas desarrolladas en otros países que ya vivieron la experiencia de la apertura del sector petrolero a la competencia internacional, y que implementaron programas especiales de reconversión de ingenieros de diferentes tipos, aprovechando la base de conocimientos de la ingeniería - lo básico y general - para desarrollar sus conocimientos específicos en cualquiera de los procesos sustantivos de la industria - lo avanzado y especializado - en un tiempo relativamente rápido, con una preparación "fast track" y con una mentoría / coaching específica por un tiempo máximo de un año, dependiendo de la preparación de los seleccionados a cada programa.

Lo importante en una estrategia de este tipo es balancear las necesidades del corto plazo con los requerimientos del mediano y largo plazo y que las instituciones rectoras del sector energético faciliten los diferentes programas y apoyos que capturen el interés de los estudiantes hacia el sector energético por las oportunidades de crecimiento profesional que puedan visualizar. Para ello una adecuada campaña de información que incluya no sólo las universidades sino también las instituciones de educación media, bachilleratos y prepas representa una herramienta muy eficaz para el logro del propósito buscado.