

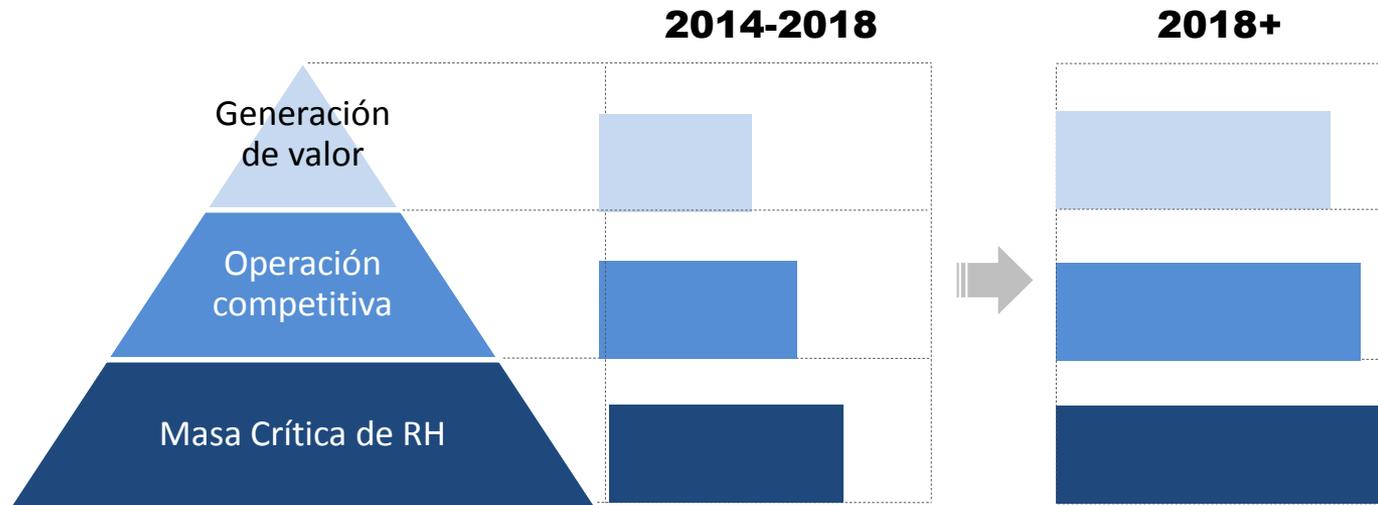
Primer Expo Foro de Energía Coahuila 2014

Panel

Formación de Recursos Humanos para la Industria Energética

Noviembre 2014

➔ Contar con la Masa Crítica de Recursos Humanos es el factor clave para el crecimiento y desarrollo de cualquier sector productivo.



➔ La Reforma Energética significa un enorme beneficio para el desarrollo del sector e implica grandes retos, que como toda actividad humana productiva, inician en la formación de capital humano.

Instrucción Presidencial derivada de la Promulgación de las Leyes Secundarias en Materia Energética

11/08/14

Instrucción:

Acción:

Sexta acción:

*“En septiembre, con la participación de las **Secretarías de Energía y de Educación Pública**, así como del **Conacyt** se presentará el Programa Estratégico para la Formación de Recursos Humanos en Materia de Hidrocarburos, que incluirá becas a nivel posgrado y técnico.”*



Integración de un «Grupo de trabajo»:

SENER, SEP, CONACYT, PEMEX, CFE, SRE en el que cada actor contribuye con los insumos necesarios para la implementación del Programa Estratégico.

1°

Con la Reforma Energética se generarán 500 mil empleos entre hoy y el final del sexenio.



2°

De estos, se espera que se requerirán al menos **135 mil expertos** en los próximos cuatro años para atender las necesidades del Sector.



3°

El programa busca fomentar el desarrollo de un sector de energía más atractivo, dinámico y competitivo, cerrando la brecha entre la oferta y la demanda de especialistas en las disciplinas y los niveles de competencia requeridos.



4°

Para lograrlo el programa ofrece una oferta masiva de becas a todos los niveles: técnico, superior, especialidad, diplomado, maestría, doctorado y posdoctorado.



VISIÓN

Sector energía atractivo para la inversión y el desarrollo profesional, con talento suficiente en todos los niveles de la pirámide laboral.

Para alcanzar esta visión, se han formulado 4 condiciones estratégicas:

I. Coordinación e información para la toma de decisiones oportunas

II. Personal capacitado para atender las operaciones del sector

III. Talento que genera conocimiento, productos y servicios de alto valor

IV. Sector energético que atrae al talento



Visión: Sector energía atractivo para la inversión y el desarrollo profesional, con talento suficiente en todos los niveles de la pirámide laboral.

*Introducción
Marco normativo
Diagnóstico General*

4 condiciones estratégicas

<i>Coordinación e información para la toma de decisiones oportunas</i>	<i>Personal capacitado para atender las operaciones del sector</i>	<i>Talento que genera conocimiento, productos y servicios de alto valor</i>	<i>Sector energético que atrae talento</i>
<i>Objetivos</i>	<i>Objetivos</i>	<i>Objetivos</i>	<i>Objetivos</i>
<i>Líneas de acción</i>	<i>Líneas de acción</i>	<i>Líneas de acción</i>	<i>Líneas de acción</i>

Matriz de indicadores de monitoreo y seguimiento del Programa





Visión: Sector energía atractivo para la inversión y el desarrollo profesional, con talento suficiente en todos los niveles de la pirámide laboral.

Matriz de Objetivos

<i>Coordinación e información para la toma de decisiones oportunas</i>	<i>Personal capacitado para atender las operaciones del sector</i>	<i>Talento que genera conocimiento, productos y servicios de alto valor</i>	<i>Sector energético que atrae talento</i>
<i>Crear un diagnostico comprensivo sobre talento en el Sector Energético;</i>	<i>Desarrollo y certificación de competencias;</i>	<i>Fortalecimiento de las Cátedras CONACYT-SENER;</i>	<i>Premios a Tesis;</i>
<i>Instalar el Observatorio de Talento.</i>	<i>Reconversión técnica y profesional;</i>	<i>Fomento de becas a posgrados nacionales e internacionales;</i>	<i>STEM y Clubes de Ciencias;</i>
	<i>Contar con centros de adiestramiento;</i>	<i>Consolidación de estancias posdoctorales de SENER;</i>	<i>Ferias de Energía;</i>
	<i>Posgrados en la industria y estancias profesionales;</i>	<i>Fomento a la movilidad de capital humano en formación;</i>	<i>Otros eventos y Concursos.</i>
	<i>Contar con un programa de retención de talentos del sector;</i>	<i>Fortalecimiento de la Infraestructura de Investigación;</i>	
	<i>Incrementar la investigación para la productividad e innovación en el sector;</i>	<i>Fortalecer apoyos para la investigación e innovación.</i>	
	<i>Capacitación en el idioma inglés.</i>		

Acciones en marcha en la Condición 1

Coordinación e información para la toma de decisiones oportunas

1. Dic 2014: Puesta en Marcha del Diagnóstico de Brecha de Talento

Elaborar un **diagnóstico comprensivo** que permita definir la **línea base** de talento del Sector, y que funcione como insumo para el Observatorio de Talento.

2. Dic 2014: Publicación de Términos de Referencia para la Conformación del Observatorio de Talento

El Observatorio de Talento es un **Consejo Consultivo** en el cual están representados **Gobierno, Industria, Academia y Sociedad Civil**. Dentro de sus funciones están:

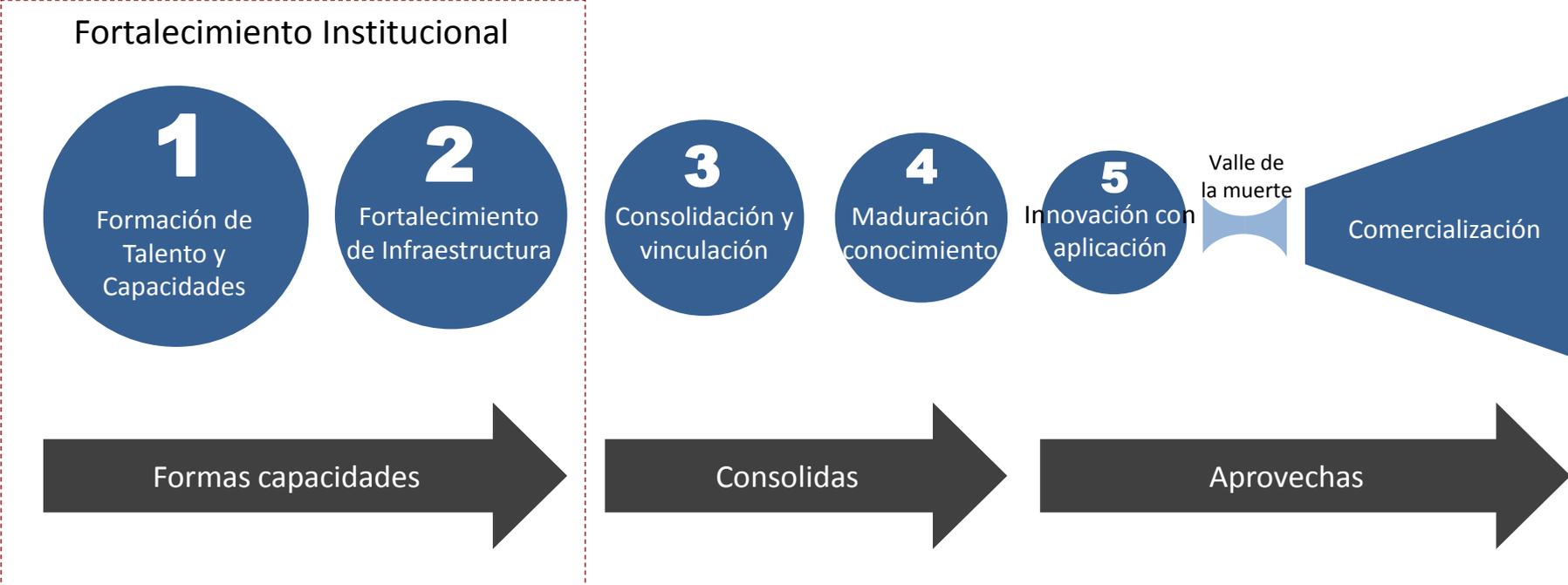
- Identificar, recopilar y clasificar información clave sobre el comportamiento de la oferta y demanda de talento en el sector energético;
- Identificar las fallas del mercado laboral en el sector energético;
- Identificar áreas y especialidades académicas prioritarias que requieren un impulso del estado.

Acciones en marcha en la Condición 2 *Personal capacitado para atender las operaciones del sector*

1. Enero 2014: Puesta en Marcha del Subprograma de **Desarrollo de Capacidades**, para funcionarios del **sector**.
 - Abierto a todas las instituciones del Sector (SENER, CRE, CNH, CENACE, CONUEE, IMP, CFE, PEMEX, IIE, ININ, etc.).
 - Cada institución identificará las necesidades de capacitación y desarrollo de capacidades para el personal de sus instituciones.
 - Cada institución identificará la oferta educativa y de capacitación, de más alto nivel, para atender las necesidades detectadas.
 - Todas las instituciones harán llegar al Comité Técnico de Seguimiento del Programa Estratégico, las solicitudes de capacitación y desarrollo de capacidades para sus funcionarios.
 - El Subprograma de Desarrollo de Capacidades será un mecanismo estandarizado, programado y automático, que permitirá a las instituciones del Sector, desarrollar las capacidades y competencias que requieran sus funcionarios, para incrementar la competitividad.

Acciones en marcha en la condición 3
Talento que genera conocimiento, productos y servicios de alto valor

Cadena de valor de la Condición



Acciones en marcha en la condición 3

Talento que genera conocimiento, productos y servicios de alto valor

Modalidad A



Proyectos de fortalecimiento de infraestructura de investigación

Modalidad B



Proyectos de formación de recursos humanos especializados en temas asociados a la sustentabilidad energética

Modalidad C



Proyectos de formación de grupos de investigación asociados a temas de sustentabilidad energética

Modalidad D



Proyectos específicos de investigación científica y tecnológica aplicada

Acciones en marcha en la condición 4 *Sector energético que atrae talento*

1. Enero 2014: Puesta en marcha de los Clubes de Ciencia.

- Cursos y seminarios intensivos impartidos en Universidades y Centros de Investigación Mexicanos, por expertos nacionales e internacionales, en diferentes temas sobre energía.
- Se invita a participar a jóvenes estudiantes para que se involucren en temas relacionados con la energía.

Primer Expo Foro de Energía Coahuila 2014

Panel

Formación de Recursos Humanos para la Industria Energética

Noviembre 2014