SVIP – Sociedad Venezolana de Ingenieros de Petróleo

Foro "El Recurso Humano factor clave para la conducción de la Industria Petrolera Venezolana"

SUMARIO Y CONCLUSIONES DEL EVENTO

Como informáramos al comienzo del Foro, deseamos ratificar que todos los documentos producidos en este evento serán sometidos al comité que tratará el tema Recursos Humanos en el VI Congreso Venezolano de Ingenieros de Petróleo a celebrarse en el 2013.

La conferencia de apertura del Dr. Vladimir Yackovlev titulada: **Las Nuevas Tendencias y su Impacto en el Recurso Humano** nos presenta la visión conceptual del cambio que esta ocurriendo cada vez en forma más acelerada. Lo que hacemos hoy en poco tiempo no tiene vigencia. Lo más impresionante es la intensidad del cambio. Estamos en la época de la explosión del conocimiento. Como buen conocedor de la situación del capital humano de la IPN presenta los desafíos que tendremos que enfrentar: Uno de carácter tecnológico y otro de carácter cultural. El primero es consecuencia de la perdida de talento que ha experimentado la industria durante más de una década y el segundo es consecuencia del proceso que vive el país y que ha penetrado a todos los estratos de la sociedad, incluyendo a la IPN. Sus valores han cambiado. La relación supervisor/supervisado como herramienta de aprendizaje se ha debilitado, las estructuras de adiestramiento no existen y habrá que reconstruirlas. No se le da el valor que merece al docente etc. El reto es inmenso concluyó.

En el tema de la **Formación Profesional. Vinculación con la IPN**.- Martin Essenfeld empieza transmitiendo un mensaje optimista: El que el problema sea complejo, su solución no tiene por qué serlo. Nos presenta una hoja de ruta con los pasos que debemos seguir para alcanzar el objetivo. Entre ellos: Adecuación de las instituciones, lo cual incluye docentes, alumnos y planta física; énfasis en los conceptos básicos de ingeniería, ciencias de la tierra y manejo de tecnologías; financiamiento adecuado y estable; conexión continua entre la comunidad educativa con los empleadores; reforzamiento de las instituciones a través de organizaciones de egresados y la revisión periódica del proceso. Indica que la formulación del plan dependerá de los objetivos que se determinen en el tiempo. Bastara con aplicar los indicadores históricos para determinar las cantidades de profesionales requeridos. Llama la atención sobre áreas críticas como las ciencias de la tierra y la necesidad del dominio de idiomas para un desempeño global. Termina expresando que la claridad de la hoja de ruta no implica que llevarla a cabo sea fácil.

En el tema de la **Formación Artesanal. Fortalecimiento y Reconocimiento** Cesar Quintini también presenta una posición optimista indicando que tenemos que cambiar con el propósito de darle la importancia que merece este sector. Que debemos como sociedad darle la importancia que merecen las carreras medias y dejar de pretender que todos seamos doctores. Manifiesta que el sistema requiere capital, bienes de consumo, energía y gente que

opere el sistema. Hace hincapié en la importancia del reconocimiento que merecen los profesionales medios y la planificación como responsabilidad gerencial. Pone como ejemplo que ocurre con frecuencia que adiestramos a la gente, mejoramos su competencia y luego no le retribuimos con un salario adecuado a su nuevo nivel de competencia y finalmente se va a otra empresa que le paga más. Recomienda rescatar al CIED, hacer énfasis en la educación basada en valores con énfasis en los valores éticos comenzando en la familia. Finalmente muestra las diferentes fuentes de formación interna y externa indicando el proceso de reincorporación al sistema educativo como un incentivo de crecimiento.

Sobre el tema de la **Participación activa de las empresas de apoyo**. Omar Ferrer presenta el estado del sector que ha recibido el impacto de acciones de las autoridades que pretenden hacerlo todo en forma directa y que lo que han hecho es provocar el cierre de empresas, asumir el control de otras y reducir al mínimo al resto provocando la caída de la producción y reduciendo al mínimo la capacidad exportadora. Presenta que para reactivar al sector se requieren tomar acciones orientadas a restablecer la confianza, para lograr la cooperación de todos los sectores y alcanzar un compromiso por la calidad como base de la competitividad. Nos presenta un mensaje lapidario: No hay países fuertes sin empresas fuertes y no hay empresas fuertes sin gente competente.

Ricardo Paytuvi presenta el tema **La Relación Laboral para alcanzar un Adecuado Clima Laboral**. Manifiesta que el clima laboral esta caracterizado por la confrontación a consecuencia de convenciones colectivas vencidas, salarios deprimidos y golpeados por la inflación y por la proliferación de sindicatos que han dividido al sector. Presenta acciones que deben tomarse para cambiar el ambiente de confrontación a uno de cooperación. Incluye ideas novedosas para el país como la certificación que hemos practicado en el sector artesanal, eventualmente debe ser extendida a profesionales; modernizar las relaciones laborales, optimar la F/H, implantar los principios de la meritocracia y dar pasos hacia la ejecución de proyectos de esfuerzos compartidos de optimización. También analiza la fuerza hombre y presenta las acciones que se deben tomar para optimarla. Para llevar a cabo el plan recomienda utilizar empresas especializadas en manejo de recursos humanos y de desarrollo organizacional dada la complejidad del asunto. Finalmente dictamina que con las presentes autoridades del país no será posible lograr el cambio.

Termino el sumario y conclusiones del evento con palabras del ilustre venezolano Juan German Roscio hace 200 años: ”**La Prosperidad de un pueblo no consiste en la cantidad de oro que posee, sino en el número de talentos y de brazos que emplee con utilidad**”

Muchas gracias

www.svip.org

@svip_org