REPORTE T-MEC

No. 140

28 octubre 2022

ECONOMÍA
SECRETARÍA DE ECONOMÍA

TERCER FORO TRILATERAL PARA EL DESARROLLO DE LA FUERZA LABORAL EN AMÉRICA DEL NORTE

El **19 de octubre de 2022** se llevó a cabo el Tercer Foro Trilateral para el Desarrollo de la Fuerza Laboral en América del Norte[1], por lo que **se atendió uno de los compromisos del comité de competitividad** del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC).

Esta edición **fue organizada por el gobierno canadiense** en asociación con el *Red River College Polytech* (RRC) en Winnipeg, Canadá[2].

El Foro se centró en el vínculo entre **los compromisos para combatir el cambio climático y las necesidades del desarrollo de la fuerza laboral en los sectores que ayudarán en la transición hacia un futuro con menos emisiones de carbono en América del Norte,** lo que representa oportunidades para que mujeres, pueblos indígenas, jóvenes y otros grupos subrepresentados accedan a carreras profesionales que les brinden estabilidad y crecimiento profesional, traduciéndose en bienestar económico, social y ambiental.

Más de 20 panelistas y moderadores del gobierno, la academia y la industria de los tres países participaron de manera presencial y virtual, para compartir la **necesidad de desarrollar la fuerza laboral en los sectores emergentes, como el de tecnologías limpias y renovables, transporte sustentable, economía circular,** así como compartir mejores prácticas para **alentar a que mujeres, grupos indígenas, jóvenes y otros grupos subrepresentados** se interesen por las **carreras del futuro** y sean incluidos en estos sectores.

Durante la inauguración, el asistente Comercial Adjunto para América del Norte de la oficina del representante Comercial de Estados Unidos (USTR, por sus siglas en inglés), expuso el panorama general a dos años de trabajo

[1] Podrá consultar información del Segundo foro trilateral para el desarrollo de la fuerza laboral en el Reporte T-MEC No. 134 https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/763733/Reporte-TMEC_n134-esp_20220928_b.pdf
[2] El RRC es el instituto de investigación y aprendizaje aplicado más grande de Manitoba, con más de 200 opciones de carreras, diplomados y certificaciones.

en el marco del comité de competitividad del T-MEC. Se refirió a las discusiones llevadas a cabo para hacer frente a disrupciones de las cadenas de suministro y desarrollo de la fuerza laboral.

La directora general de Seguimiento, Administración y Supervisión del Cumplimiento de Tratados Comerciales de la Secretaría de Economía hizo hincapié en la importancia de los sistemas de certificación de los tres países, propuso que los actores relevantes puedan adoptar las buenas prácticas de los tres países, además de aprovechar la oportunidad de vinculación que ofrece un evento como este. Mencionó el modelo de educación dual (escuela-empresa) como ejemplo de los esfuerzos por parte de México para tener una educación de calidad y vanguardia. Invitó a las empresas estadounidenses y canadienses con presencia en México a que se incorporen a los programas de educación dual que ofrece el país.

El director general para América del Norte de Asuntos Globales de Canadá (GAC por sus siglas en inglés) se refirió a la necesidad de contar con mano de obra calificada en manufactura avanzada para satisfacer las necesidades actuales de la industria regional. Coincidió con los demás ponentes en que es de suma importancia una mayor participación de los grupos subrepresentados en las actividades empresariales, siendo la transición hacia la economía verde basada en energías limpias una excelente oportunidad.

Joshua P. Meltzer, integrante de la iniciativa T-MEC del **Instituto Brooking,** comentó que la facilitación comercial en la región es crucial para el sano desarrollo de las cadenas de suministro. Habló sobre lo crucial que es contar con una fuerza de trabajo con las capacidades necesarias para encajar en lo que la industria requiere.

La vinculación de actores relevantes es fundamental para crear alianzas estratégicas que contribuyan a alcanzar objetivos. Por ello, es esencial que los jóvenes desarrollen habilidades blandas, como lo son la comunicación, inteligencia emocional, inteligencia social, pensamiento crítico, solución de problemas, entre otras, que complementen los esfuerzos de las capacitaciones técnicas.

1. Seguimiento a los foros anteriores: piloto(s) trilateral(es) de capacitación y certificaciones y un estudio sobre los sistemas de formación y desarrollo de la fuerza laboral de los tres países

Tiffany Melvin, presidenta de la organización *North American Strategy for Competitiveness* (**NASCO**), recalcó la importancia de que tanto las empresas como los países deben estar preparados para las nuevas tendencias de relocalización de las cadenas productivas, así como de la necesidad de implementar programas regionales de certificación de competencias laborales.

Mubasher Faruki, del **Instituto de Tecnología de Columbia Británica** expuso el panorama de la industria de vehículos eléctricos en Estados Unidos y Canadá. Señaló que están en contacto con la industria para identificar de primera mano las necesidades que se tienen y así mantener al día la currícula académica. Indicó la relevancia de la creación de redes entre la industria que permita ampliar la colaboración existente.

Por su parte Jean-Pierre Giroux, del Consorcio de **Excelencia en Manufactura** de Canadá señaló que: **1)** una de las soluciones para hacer frente a la escasez de mano de obra calificada es establecer estándares de competencias laborales regionales e implementar programas de capacitación; **2)** es necesario de ampliar la movilidad regional de las personas trabajadoras y los estudiantes internacionales; y **3)** debe haber mayores esfuerzos de capacitación a nivel medio superior.

Cylynn Braswell, de la organización ***Frontline Education,*** enfatizó la obligación y responsabilidad de poner empeño por parte de gobierno, academia, sociedad civil e industria para impulsar la inclusión de la juventud en el mercado laboral. Mencionó las certificaciones de competencias laborales como herramienta para que los jóvenes puedan adentrarse en el mundo laboral. Desde su punto de vista, reconocer los certificados a nivel regional facilitaría procesos de contratación y beneficiaría a la industria y empleados. Llamó a alinear y homologar los programas de certificación de competencias laborales, así como los esfuerzos a nivel regional para poder hacer los procesos de capacitación más fáciles y eficientes.

Rodrigo Rojas, director general del **CONOCER,** expuso los objetivos y alcances de su institución sobre los estándares de competencia, con los que se asegura que los trabajadores reciban la capacitación adecuada. Destacó los avances que han logrado en el reconocimiento mutuo de certificaciones en el marco de la Alianza del Pacífico, lo cual podría servir como precedente para alcanzar un entendimiento en América del Norte. Explicó los avances en el tema con países europeos para conseguir homologar estándares y, así, el trabajador pueda hacer valer su certificado del país de origen hacia el lugar de destino.

2. Vínculo entre los compromisos para combatir el cambio climático, el desarrollo de la fuerza laboral en los sectores emergentes, así como las tecnologías limpias

Yogendra Chaudhry, de ***ECO Canada,*** explicó que uno de los retos relacionados con el capital humano es el creciente envejecimiento de la población, por ello se tiene la urgencia de capacitar a los jóvenes e incluir a grupos que todavía no participan plenamente en el mercado laboral. También informó lo realizado por Canadá sobre la reducción de emisiones de carbono y los objetivos que se tienen en la materia.

Subrayó que es esencial identificar las barreras que tienen los grupos subrepresentados para obtener las capacidades adecuadas que exige el mercado laboral actual, entre ellas las pocas oportunidades de educación y condiciones socioeconómicas. Para enfrentar esta problemática, sugirió trabajar en una solución integral que vaya más allá del otorgamiento de incentivos.

Luisa Da Silva, de la organización ***Iron & Earth,*** señaló la importancia de que los gobiernos ofrezcan incentivos a las compañías para que estas brinden oportunidades laborales a grupos subrepresentados (como las comunidades indígenas) en los sectores de crecimiento como resultado de la transición a la economía de cero emisiones.

Amelia Cerling Hennes, de ***Clean Energy Economy Minnesota,*** conversó acerca de las energías limpias y el crecimiento del sector en los últimos años. Expuso los retos a los que se ha enfrentado la industria, como la falta de talento calificado, e hizo énfasis en la importancia de la recapacitación de las personas que actualmente ya están en el mercado laboral. Se refirió a los objetivos de la administración del presidente Biden para reducir las emisiones de carbono y reconoció que se requiere un enorme esfuerzo de inversión para alcanzar las metas.

Federico García, secretario de Desarrollo Económico y la Competitividad de Tabasco a nombre de la Asociación Mexicana de Secretarios de Desarrollo Económico (**AMSDE**), mencionó los vínculos de las entidades federativas mexicanas con sus contrapartes de Canadá y Estados Unidos. Reiteró el problema de la emisión de gases de efecto invernadero (GEI) en las industrias e indicó que están utilizando la inteligencia artificial para identificar soluciones integrales para reducir el impacto por GEI.

3. Energías renovables, tecnologías limpias y transporte sostenible y el desarrollo de la mano de obra

Michelle Branigan, del ***Electricity Human Resources Council,*** indicó que en Canadá existen más de un millón de empleos vacantes que no se han podido ocupar, afectando el desarrollo económico. Hizo hincapié en la importancia de entender que hay diferencias entre la inclusión y la diversidad, argumentando la necesidad de impulsar a los grupos subrepresentados a tomar un lugar en posiciones estratégicas como tomadores de decisiones.

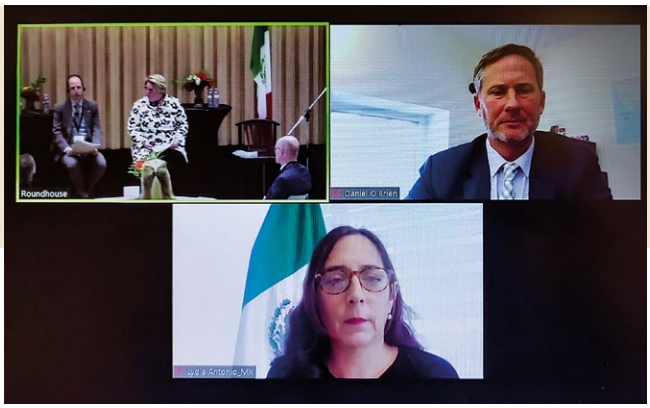
Namir Anani, del **Consejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación** de Canadá, explicó que su organización trabaja en el desarrollo de políticas públicas para promover habilidades digitales en la economía y la industria. Compartió que se debe priorizar el desarrollo de capacidades en la fuerza laboral en los sectores de fabricación, transporte, comercio y salud.

Irene Espinola, del **Grupo Bimbo,** destacó que la misión de la empresa es lograr cero emisiones de GEI para los años venideros. Para ello enfocarán sus esfuerzos en la implementación de estrategias de eficiencia energética en todas sus operaciones, el desarrollo de nueva infraestructura y en el uso intensivo de energía eólica.

Joanna Osawe, de ***Women in Renewable Energy*** (WiRE), informó que ofrecen becas e incentivos a los estudiantes para facilitar su acceso a herramientas de capacitación. Compartió que han trabajado en identificar al capital humano que perdió su empleo en Canadá.

Durante este panel se dialogó sobre la importancia de conciliar la vida laboral y personal, promoviendo el trabajo remoto e hibrido, el cual contribuiría a mejorar la productividad del empleado.

4. Garantizar que las mujeres, los pueblos indígenas, los jóvenes y otros grupos subrepresentados estén preparados para tener éxito, incluyendo en áreas de rápido crecimiento relacionadas con la transición a una economía con cero emisiones



Wendy Cukier, fundadora del **Instituto de la Diversidad** en Ontario, señaló la falta de mujeres en compañías enfocadas a energía y medio ambiente en Canadá y a la importancia de promover a las PyMEs que generan el 90% del empleo del sector privado.

Samanta Carballo, del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (**CONALEP** - Chiapas), destacó que las poblaciones indígenas en México enfrentan problemas de exclusión y discriminación. Destacó el trabajo del CONALEP en pro de la innovación y desarrollo del talento. Hizo un llamado para que las mujeres se interesen en las carreras de Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, como un medio para romper el techo de cristal y las barreras que impiden el acceso a un mejor salario para ellas.

Jamie Wilson, del **RRC,** expuso la situación de exclusión de las comunidades indígenas en Canadá. Enfatizó que la solución requiere dotarlas de capacidades y habilidades que les permitan desenvolverse profesionalmente.