

Conectando Talentos



Tipo de talentos...



“El talento natural se refiere a las habilidades y capacidades innatas que posee una persona desde su nacimiento.

El talento adquirido se basa en las habilidades y capacidades que una persona ha desarrollado a lo largo del tiempo a través de la educación, la formación y la experiencia laboral

Reconocer y comprender estas diferencias es esencial para maximizar el potencial de los empleados y garantizar una gestión efectiva del talento dentro de la organización”

* Fuente: <https://www.linkedin.com/pulse/diferencia-entre-talento-natural-y-adquirido-3nia/?originalSubdomain=es>

Autoconocimiento...

Tengo una meta

Conozco mis talentos adquiridos

Se que habilidades tengo que desarrollar

Estoy trabajando en herramientas específicas para llegar a donde quiero

Sé que puedo ceder, sé que no puedo ceder en este momento.

¿EN QUÉ SE BASA EL
AUTOCONOCIMIENTO?



MOTIVACIÓN
PERSONAL



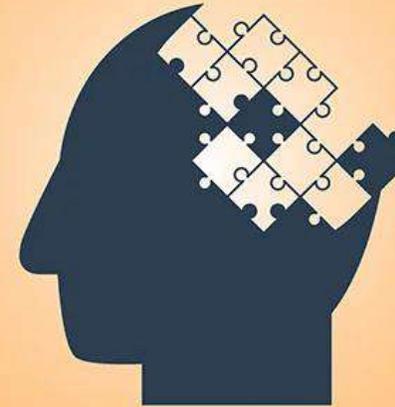
METAS



AUTOSUPERACIÓN



PROYECTO DE VIDA



JERONICALAFELL
www.jeronicalafell.com

Recomendaciones...

Ingles a un nivel profesional

Resiliencia - como recuperarte de las cosas que no salen bien

Resolución de problemas – la primera reacción no es llamar a que alguien más resuelva el problema



Manejo de conflictos / conversaciones difíciles

Identifica que te genera stress y estrategias para manejarlo

AI en reclutamiento...



*Imagen cortesía de www.linkedin.com



A inicios de 2024 SLB en México toma ventaja de AI. El nuevo sistema lee el CV en distintos idiomas y basado en los parámetros de la vacante asigna un porcentaje de match al candidato.



En el futuro en SLB, a través de un Avatar podríamos:

- Seleccionar al candidato
- Realizar primera entrevista
- Agendar la entrevista con el reclutador



Gracias

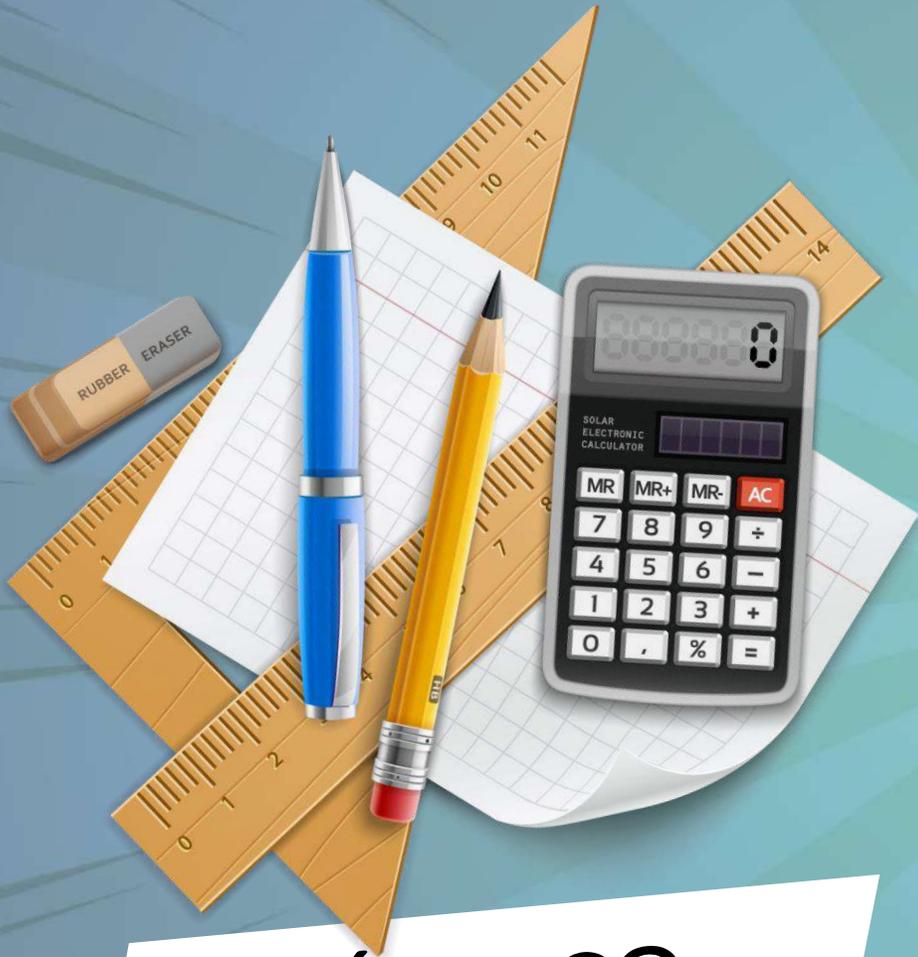


Ingeniero 2.0

La fórmula secreta

Sonia Quintero
HRBP Mgr - Halliburton





TÉCNICO

V
S



ESENCIAL

Algunas competencias esenciales

Enfoque a la
Calidad

Enfoque en
Resultados

Trabajo en Equipo

Apertura al
Cambio

Aprendizaje

Autodesarrollo

Comunicación
Oral

Dinamismo

Dominio de
Estrés

Orientación al
Servicio

Responsabilidad

DEEP: Development Excellence Engineer Program

Atraer, desarrollar, retener y mejorar continuamente la fuerza laboral entry level al mismo estándar en todas las áreas operativas.

Diseñado para reclutar estudiantes STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) en su último semestre y/o hasta 18 meses después de su graduación.

Proporcionar a los participantes del programa experiencia operativa rotando dentro de dos áreas durante 5 meses.

Los candidatos destacados serán contratados como profesionales entry level para asegurar su desarrollo constante, crecimiento y realización profesional.



Selección



DEEP Program



Profesionales
Entry Level

Valores de Halliburton



Integridad



Seguridad



Colaboración



Competencia



Creatividad



Confiabilidad



Respeto

Antes de buscar un empleo,
necesitas conocer tus metas y
necesidades, así como la empresa





Sonia Quintero

HRBP Manager - México

 www.halliburton.com

 sonia.quintero@halliburton.com



Colegio de Ingenieros
Petroleros de México, A.C.

CONGRESO
Jóvenes Ingenieros
del **FUTURO**
2da. Edición

Muchas gracias



Retos y Oportunidades Recién Egresados

En comparación con mis padres ¿está más fácil o más difícil conseguir chamba?



¿Qué se toma en cuenta para conseguir trabajo?

Padres

- No era requisito un segundo idioma.
- No se necesitaba conocimientos de software.
- Había plazas y esas plazas a veces eran heredables.
- Los conocimientos duros eran un diferenciador. Arrastrar lapiz.
- La disciplina y constancia te hacían candidato a crecer.
- El promedio te hace resaltar.

Estudiantes Actuales

- Requisito de idioma.
- Softwares son diferenciadores.
- Las posiciones se ganan por las habilidades y aptitudes.
- Las habilidades sociales con muy consideradas.
- La resiliencia es la habilidad a buscar.
- El promedio te hace resaltar.

Retos

- Falta de Experiencia
- Salarios
- Expectativas sobre el Mercado laboral
- Competencia
- Avances tecnológicos
- No siempre la academia esta en sintonia con la realidad económica y laboral del pais

“Si piensas que tu profesor es duro, espera a que tengas un jefe” **Bill Gates**



Oportunidades

- Diversificar el perfil con habilidades IT
- Manejo de tecnología por medio de herramientas digitales es la realidad ahora
- Interactuar con talento no solamente nacional da oportunidad de incrementar las habilidades
- Trabajar en habilidades “duras” – Ing Petrolera / Geología no son las carreras que más se contratan en una compañía de servicios



Extras necesarios

- La **actitud**:
 - Curiosidad
 - Proactividad
 - Ganas de aprender
 - ¿En que más te puedo ayudar?





Gracias



Mujeres y diversidad Retos en el sector

Teresa Rodríguez

DNA 

international group



“Las mujeres no están interesadas en puestos técnicos”

“Este trabajo no es para ti”

¿Es en serio?





En la última década el sector ha tenido un incremento global del 30% de participación en el sector.

Créditos @ecopetroloficial 2023

Oportunidades

Los trabajadores actuales están envejeciendo y tenemos que reemplazarlos.

Brecha generacional.

Escasez de talento especializado.

Se necesitan nuevas habilidades tecnológicas: IA, advanced analytics, machine learning y robótica.

Mercado global.

Áreas de desarrollo profesional

¿Qué sigue?

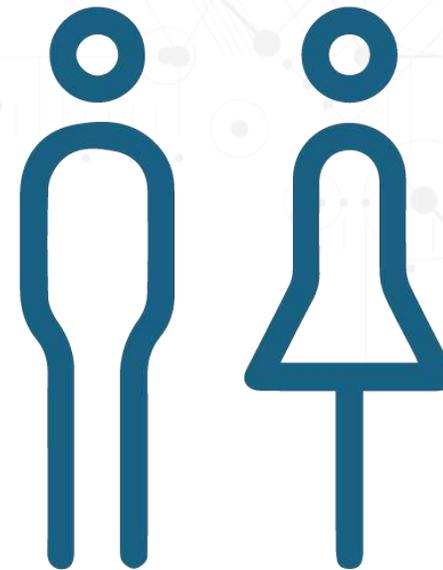


Algunas áreas de desarrollo

La inteligencia no tiene género

La diversidad de género en equipos conduce a una mayor creatividad, innovación y eficiencia en los proyectos.

¿Qué hacemos con los estereotipos?







**La mejor forma de predecir
el futuro es creándolo**

¿QUÉ OPINAS?

“CONECTANDO TALENTOS”



WTS Energy

People for Energy Globally





Identificación de Fortalezas e intereses

¿Qué me gusta?, ¿en qué considero que soy bueno?, ¿hacia dónde quiero dirigir mi desarrollo profesional?

Durante tus estudios



Aplicar a intercambios estudiantiles (en caso de ser posible)
Actividades extracurriculares
Generar red de contactos a través de asociaciones, etc.
Acercamiento con agencias de becarios.

Investigar el Mercado Laboral



- Empresas que están solicitando posiciones afines a la carrera.
- Identificar qué habilidades son las más valoradas.
- Asistir a foros, eventos, conferencias, ferias de empleo, búsqueda y/o revisión de vacantes en bolsas de trabajo (OCC, Bumeran, Energy Job Line, etc)
- Redes sociales Profesionales (LinkedIn)

Consejos para posicionarte en el campo laboral

Desarrollo de Soft y Hard Skills

Desarrollo de habilidades técnicas y blandas



Idiomas

Debido a la globalización hablar inglés y/o otros idiomas.



Flexibilidad

Estar abierto a considerar oportunidades y no limitarnos a un solo tipo de trabajo.

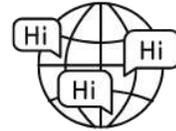


¿Qué buscan las compañías en recién egresados?



Experiencia Laboral (Plus)

- Pasantías
- Prácticas profesionales
- Servicio social



Dominio del Inglés



Softskills

- Comunicación Efectiva (Saber comunicar ideas de manera clara)
- Proactividad (Iniciativa)
- Trabajo en equipo
- Resolución de problemas
- Actitud y positivismo



Manejo de Herramientas y/o Software

- MS Office
- IA

¿Tienes más dudas?

CONTÁCTANOS



Martha Santiago

SENIOR TALENT ACQUISITION
EPC - OIL & GAS

 martha.santiago@wtsenergy.com

 [Martha Irene Santiago](#)



José Arcos

REGIONAL BUSINESS DEVELOPMENT
MANAGER

 jose.arcos@wtsenergy.com

 [José Heriberto Arcos López](#)

En redes nos encuentras:



WTS Energy México



Muchas Gracias



WTS Energy

People for Energy Globally

FORMACIÓN DE INGENIEROS JUNIOR



GRUPO



¿Quiénes somos?



100% mexicana

2003

Proyectos Integrales

¿Quiénes somos?

- PROYECTOS INTEGRALES
- SERVICIOS DIRECCIONALES
- CORTE Y RECUPERACIÓN DE TUBERÍAS
- CUCHARAS CONDUCTORAS
- FLUIDOS DE PERFORACIÓN
- SOLUCIONES QUÍMICAS
- COMPLETACION DE POZOS
- CEMENTACIÓN
- EQUIPOS DE PERFORACIÓN
- GEOCIENCIAS



¿Quiénes somos?



- Operaciones con Registros de Presión –Temperatura.
- Servicios de perforación direccional.

2003

- Contrato de servicios de direccional, barrenas y martillos.
- Incorporación de línea propia de barrenas

2007

- Intervención de pozos geotérmicos.

2011

- Primer trabajo con Herramientas de Mediciones de Alta Temperatura.
- Crea la línea de Inyección de Químicos, Estimulaciones y Limpieza.

2015

2017

- Primera apertura de ventanas con tecnología IPS.
- Alianza con empresa Japonesa de barrenas Tricónicas.

2019

- Efectúa el corte de Núcleo más profundo de México.

2020

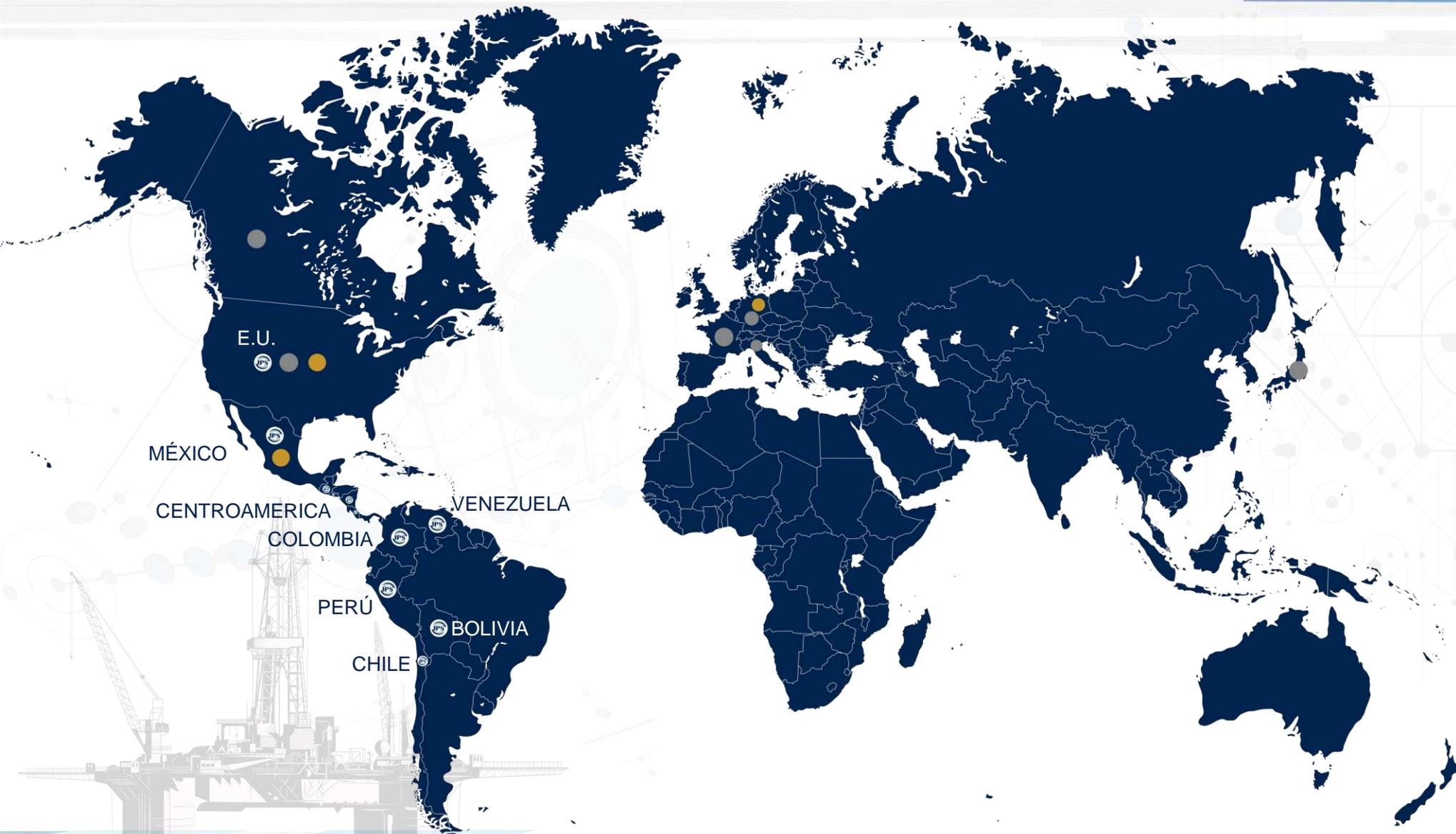
- Primer trabajo de recuperación de conductor.
- Manufactura de motores de fondo IPS.

2022-2024

- Primera Terminación Dual Integral.
- Primer Pozo Marino Integral Terminado.
- Registramos Patentes de productos químicos.



¿Quiénes somos?



ALIANZAS COMERCIALES
EN LOS 5 CONTINENTES

UNIVERSIDADES Y
LABORATORIOS

MÉXICO

ALEMANIA

ESTADOS UNIDOS

Perfil académico: Ingeniería

- Ingenieros recién egresados
- Inglés intermedio avanzado
- Disponibilidad para viajar

Aptitudes y Valores

- Lealtad
- Respeto
- Compromiso
- Responsabilidad
- Honestidad



Petrolera



Geología/
Geofísica



Geociencias



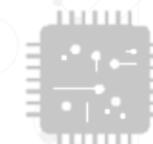
Químico



Mecánica



Mecatrónica



Electromecánica

Programa de Capacitación



Objetivo

Reclutar, dirigir e integrar a ingenieros talentosos, recién egresados de la universidad, en función de sus capacidades dentro del Grupo IPS.

Al concluir el programa de selección, serán asignados al área donde hayan mostrado mejor desempeño y cumplan con las capacidades y habilidades necesarias de acuerdo con su plan de carrera y perfil.

Proceso de Contratación y Capacitación



Contratación

Grupo IPS evaluará y contratará en una de sus entidades a profesionales dependiendo de la necesidad operacional.

Mentor

Asignado para cada entidad de Grupo IPS donde hayan contrataciones.

Entrenamiento

Se proporcionará una formación de aprendizaje para habilidades técnicas.

- Aprendizaje teórico
- Aprendizaje práctico

Actividades

Asignadas de manera detallada. Capacitando y proporcionando habilidades técnicas necesarias para la industria.

Evaluaciones

Trimestrales al final de cada programa asignado.

Contacto

- Envío de documentación
- Entrevista
- Selección



Entrenamiento de Barrenas



PROGRAMA DE BARRENAS

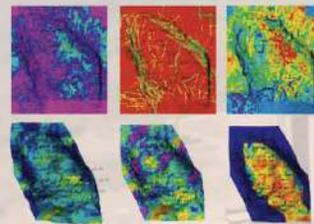
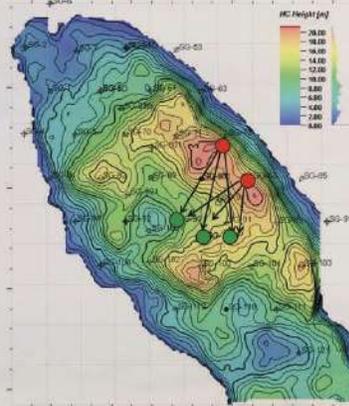
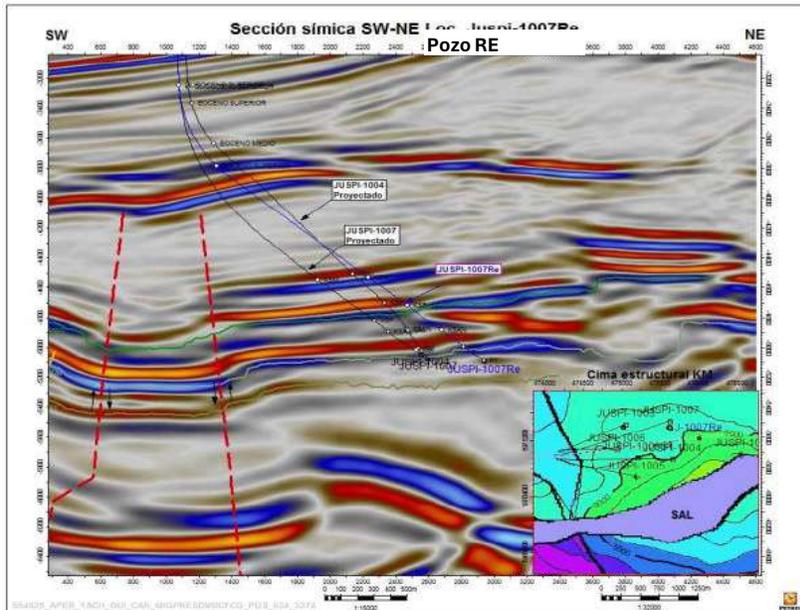
No	Actividad o Proyecto	Objetivo
1	Introducción a Barrenas y Perforación	
1.1	Entrenamiento: Curso Básico de Barrenas	Establecer sólidos conocimientos básicos de barrenas de perforación.
1.2	Investigación: Equipos de Perforación, Tipos y Partes	
1.3	Entrenamiento: Hidráulica de Perforación	
1.4	Entrenamiento: Calificación de Barrenas	
1.41	Práctica de Calificación 10 barrenas	
1.5	Evaluación de desempeño y Retroalimentación	
2	Desarrollar Propuestas Técnicas	
2.1	Entrenamiento: Selección de Barrenas	Aprender a desarrollar y presentar Propuestas Técnicas, contribuir con mejoras al formato actual.
2.2	Ejercicio de Selección en base a UCS / CCS	
2.3	Evaluación Económica en Campo de Estudio "Juspi"	
2.4	Elaborar y Sustentar 1 Propuestas Técnicas	
2.5	Evaluación de desempeño y Retroalimentación	
3	Evaluación de Desempeño y Aplicación	
3.1	Elaborar Gráficas de Comparación y Desempeño	Actualizar / Desarrollar Herramientas para evaluar el desempeño de las Barrenas en diferentes Aplicaciones.
3.2	Elaborar Gráficas de Seguimiento a Operaciones (MxM)	
3.3	Recomendación de parámetros mediante análisis de data	
3.4	Hacer Recomendaciones de Optimización de Selección de	
3.5	Analizar tendencias de Parámetros y MSE	
3.6	Actualizar Procedimiento para Perforar Accesorios	
3.7	Evaluación de desempeño y Retroalimentación	

4	Base de Datos	
4.1	Actualizar Base de Datos de Carreras de Herramientas en Base a Bit Records y Reportes	Construir una Base de Datos que Permita tomar Decisiones sobre el Tamaño de Inventario, Aplicaciones a de Perforación Preferidas por su Rentabilidad, Actualizar Records, Disponer de Información de Antecedentes para Propuestas, Analizar Tendencias de las Aplicaciones.
4.2	Actualizar Gráficas de Comparación por Diámetros, Campos y/o Aplicaciones	
4.3	Inventario, Incluyendo Número de Carreras, Reparaciones, Metros y Horas Perforadas, Revoluciones, Antigüedad y ciclo de vida	
4.4	Construir Gráficas de Pareto para Ventas y manejo de Cuentas	
4.5	Análisis de Rentabilidad por Línea de Negocio (2)	
4.6	Evaluación de desempeño y Retroalimentación	
5	Corte de Núcleos	
5.1	Entrenamiento: Aplicaciones y Tipos de Corte de Núcleo	Implementar un Procedimiento para Corte de Núcleos Orientados
5.2	Elaborar Reporte de Corte de Núcleo	
5.3	Proyecto Corte de Núcleo Orientado	
5.4	Planos de Xos	
5.6	Evaluación de desempeño y Retroalimentación	

Entrenamiento en Geociencias

Evaluación de yacimientos

- Modelo estático
- Modelo Dinámico
- Ajuste histórico y pronóstico
- Soluciones químicas
- Analisis de producción
- Análisis económico
- Análisis Prospectivo de Nuevos Pozos / Reentradas
- Potencial de IOR/EOR





Escanea para ver nuestra
bolsa de trabajo



talento@ips-mexico.com

GRUPO

