



# La reforma energética en México: Cerrando la brecha de habilidades

**INFORME DE POLÍTICA ENERGÉTICA**

**JUNIO 2015**

Rebecca O'Connor

Lisa Viscidi

Inter-American Dialogue

# Introducción

Empresas en toda América Latina se quejan de dificultades en la contratación de trabajadores con las habilidades técnicas que sus negocios demandan. La falta de habilidades adecuadas se está convirtiendo en un obstáculo para el crecimiento en las industrias tecnológicamente complejas, perjudicando los esfuerzos de gobiernos por aumentar la inversión en sectores estratégicos de la economía. En México, la reforma energética crea oportunidades para generar nuevos puestos de trabajo y para educar y formar a trabajadores en habilidades especializadas, pero el país también enfrentará retos en el cumplimiento de una demanda adicional de mano de obra calificada.

La reforma, que terminó el monopolio de la petrolera estatal Pemex y abrió el sector eléctrico a una mayor participación del sector privado, impulsará el crecimiento económico en un 1% para el 2018 y 2% para el 2025, también impulsando el desarrollo del sector industrial, según proyecciones gubernamentales. Se espera que muchas nuevas empresas petroleras, empresas de servicios y proveedores de servicios entren a México y compitan por talento laboral en los próximos años. Nuevas y ampliadas agencias gubernamentales también necesitarán más profesionales cualificados. Al mismo tiempo, casi la mitad de los empleados de Pemex estarán en edad de jubilación o cerca de ella dentro de una década. Es probable que el sector energético vea al menos \$50 mil millones de dólares en nuevas inversiones para el 2018, con cada mil millón de dólares produciendo 2.700 empleos directos y 2.700 empleos indirectos, según la estima del gobierno.

Sin embargo, la ausencia de una educación de calidad en los niveles primarios y secundarios, la baja matrícula en los programas de educación superior relacionados con la energía y la debilidad de los lazos entre la industria y el sector académico significa que no hay suficientes graduados que están preparados para trabajar en el sector.

El 28 de abril de 2015, el Diálogo Interamericano, en colaboración con Comexi y la Cámara Americana de Comercio de México, organizó una mesa redonda para reunir a representantes de alto nivel del gobierno mexicano, a ejecutivos de la industria y a líderes en la educación para discutir los retos y oportunidades para el capital humano para los sectores de energía y petróleo y gas en México. Los participantes analizaron las habilidades que serán necesarias en el sector, lo que las instituciones educativas de México pueden hacer para satisfacer esta nueva demanda, y cómo las políticas gubernamentales pueden ayudar a cerrar la brecha de habilidades.

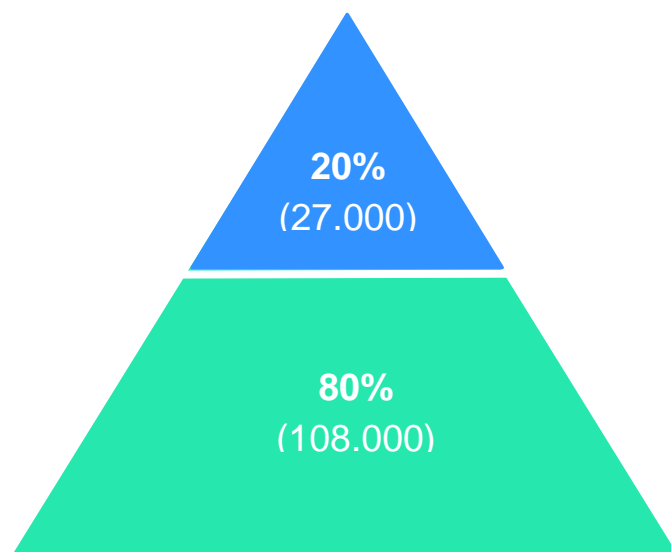
## **La inscripción educacional ha aumentado pero la calidad permanece baja**

La inscripción de niños entre los 5 y 14 años en escuelas Mexicanas ha aumentado rápidamente en la última media década, alcanzando casi el 100%. Aun así, la inscripción en la educación secundaria superior está justo por encima del 50%.<sup>1</sup> Mientras que el presupuesto de educación en México es similar al presupuesto promedio de los países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), el gasto público por estudiante es bajo e ineficiente. La calidad de la educación también es inferior al promedio - en los más recientes exámenes del Programa de Evaluación Internacional de Estudiantes (PISA) en lectura, matemáticas y ciencias, las puntuaciones de los estudiantes mexicanos fueron las más bajas de todos los países de la OCDE.<sup>2</sup> La tasa de finalización de

doctorados en México es uno de los más bajos entre los países de la OCDE, y según estadísticas del gobierno, sólo el 14,2% de los programas de educación superior en México están acreditados por el Consejo para la Acreditación de Educación Superior.<sup>3 4</sup>

La mejora continua de la calidad de la educación primaria y secundaria, especialmente en los campos de ciencia, tecnología, ingeniería y matemática (*STEM, por sus siglas en inglés*), y un aumento de la matrícula en la educación secundaria aumentará el número de posibles trabajadores especializados en el sector energético y otros sectores relacionados.

**FIGURA 1: DISTRIBUCIÓN DE NUEVOS TRABAJOS DIRECTOS**  
**FUENTE: PROGRAMA ESTRATÉGICO DE FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS (PEFRHME)**



## La experiencia práctica es clave para cerrar la brecha de habilidades

México no tiene escasez de trabajadores cualificados, pero necesita alinear mejor las calificaciones de sus egresados con las necesidades del sector energético. Para el 2018, la inversión en el sector como consecuencia de la reforma creará 135.000 nuevos puestos de trabajo directos que requieren una especialización en el sector energético. Unos 135.000 empleos indirectos adicionales también serán creados como resultado de la reforma. De los 135.000 empleos directos, 20%, o 27.000, requerirán una licenciatura, maestría o doctorado y el 80%, o 108.000, requerirán capacitación técnica especializada o un título profesional (ver Figura 1). La matriculación en programas de educación superior directamente relacionados con el sector energético, como la geofísica, la geología, la ingeniería petrolera, la ingeniería petroquímica y la energía renovable es más que suficiente para satisfacer esta demanda - 70.000 estudiantes cada año se gradúan de programas de licenciatura relacionados con la energía. Además, la matriculación en programas de maestrías y doctorados relacionados con la energía fue de aproximadamente 17.000 y 2.000, respectivamente, en el año escolar 2013-2014, que representa el 8% del total nacional. Pero los estudiantes que se gradúan con títulos pertinentes carecen de las habilidades específicas necesarias para ejecutar las exigencias del día a día de los empleos del sector energético. Los programas universitarios frecuentemente no son acreditados y carecen de controles de calidad, e incluso los de alta calidad son en su mayoría teóricos y no toman en cuenta las habilidades necesarias para una profesión en el sector energético.

Creando certificaciones que se pueden obtener mientras se estudia para un título es una solución, según Carlos Ortiz, Director General de Investigación, Desarrollo Tecnológico y Formación de Recursos Humanos de la Secretaría de Energía de México (SENER). Los programas de certificación serían diseñados en base a las habilidades técnicas necesarias para llevar a cabo trabajos en el sector energético y entrenarían y evaluarían a estudiantes en este conocimiento técnico específico. Las universidades también tendrían la oportunidad de dirigir sus planes de estudio hacia estas habilidades mediante la preparación de los estudiantes para los exámenes de certificación, produciendo graduados equipados para trabajar en el sector.

México también puede reducir la brecha de habilidades re-entrenando a ingenieros y técnicos que previamente se enfocaban en otras áreas para trabajar en la industria de la energía. Las empresas pueden desempeñar un papel importante en el desarrollo de capital humano mediante la creación de programas de formación y la utilización de proveedores de mano de obra y servicios locales. Pemex y la Comisión Federal de Electricidad (CFE) tienen programas de capacitación internos y Pemex tiene un programa adicional, Universidad Corporativa, para capacitar a sus empleados.

Las entidades reguladoras también necesitarán graduados formados con un conjunto específico de habilidades. Mientras que los operadores deben comprender íntimamente los procesos específicos para maximizar la producción, eficiencia y seguridad, y a la vez minimizar costos, los reguladores deben entender el proceso en un nivel macro, a fin de crear puntos de control de calidad específicos de la cual se pueden desarrollar guías universales para toda la industria. Una capacitación especial para cumplir con las pautas reglamentarias es una parte fundamental de la instrucción que los técnicos deben recibir, según Ana Luisa Fajer, la Directora General para América del Norte de la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE). Esto se aplica a los técnicos que trabajan en una variedad de proyectos, de los soldadores de aluminio y de estructura acuática a los operadores de plantas de gas a los técnicos de producción de gas y petróleo.

La falta de conocimiento del idioma inglés es otra barrera que puede inhibir a los mexicanos de trabajar en empresas internacionales. Clases de inglés ofrecidas en las escuelas públicas mexicanas son generalmente de muy baja calidad y clases privadas son inaccesibles para gran parte de la población.<sup>5</sup> El Foro Bilateral sobre Educación Superior, Innovación e Investigación, un acuerdo entre México y los Estados Unidos (FOBESII), incluye a la mejora de las habilidades de inglés en México y dominio del idioma español en los Estados Unidos como uno de sus componentes principales para facilitar el intercambio y promover desarrollo.<sup>6</sup>

La escasez de oportunidades de trabajo y la competencia por el talento en el sector energético ha creado un embotellamiento para el crecimiento de la fuerza de trabajo. Existe la percepción entre los estudiantes y graduados que el mercado de trabajo de energía es inflexible y que las oportunidades son escasas. Los salarios de los empleados de Pemex son en promedio más altos que los del resto de la economía, pero la falta de flexibilidad en el mercado laboral mexicano hace que la probabilidad de obtener un empleo en PEMEX sea relativamente bajo – creando un desincentivo para que los estudiantes estudien campos relacionados con la energía, según Víctor Carreón Rodríguez, Director Adjunto de Planificación y Coordinación Internacional en el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT). Nuevas oportunidades y la competencia que resultará de las compañías petroleras internacionales que entran en el mercado mexicano impulsará la demanda de profesionales del sector energético, creando un mercado

más dinámico y competitivo, y por lo tanto creará más incentivos para que los estudiantes estudien carreras relacionadas con la energía.

Para hacer que el sector sea más dinámico y competitivo, la diversidad también debe ser una prioridad, y las mujeres en particular deben ser animadas a estudiar carreras relacionadas con la energía. Con ese fin, CONACYT actualmente ofrece becas específicamente para mujeres. De los países de la OCDE, México tiene la mayor brecha de género en las tasas de participación laboral. De acuerdo con estimaciones de la OCDE, una reducción del 25 % de esta brecha para el 2025 podría conducir a un crecimiento de 1% del PIB del país.<sup>7</sup>

## **Las reglas de contenido local requerirán el desarrollo de talento local**

La escasez de mano de obra doméstica cualificada será particularmente difícil para las empresas internacionales que tendrán que cumplir con los requisitos de contenido local de México. La ley federal requiere que al menos el 90% de los trabajadores de una empresa, tanto altamente cualificados como poco cualificados, sean de nacionalidad mexicana. Este límite al número de empleados extranjeros no se aplica a los puestos claves de alto nivel que requieren un permiso especial de inmigración. Una empresa también puede contratar hasta el 10% de sus técnicos del extranjero si pueden demostrar que no están disponibles localmente.<sup>8</sup>

Para el sector de petróleo y gas específicamente, las normas de contenido local requieren que un porcentaje mínimo de la inversión total se componga de bienes y servicios producidos en México. Por ejemplo, en las dos primeras fases de la licitación Ronda 1 de petróleo y gas, se requirió un 13% y un 17% de contenido local para la exploración, respectivamente. Para el desarrollo de los campos, el requisito se inicia al 25% y llegará al 35% en 2025. En la tercera fase de la Ronda 1, se requerirá el 22% de contenido local durante el período de evaluación de dos años y el 27% para el primer año de desarrollo, aumentando al 38% en 2025.<sup>9</sup>

Aunque los requisitos de contenido local pueden ser un reto, también representan una oportunidad para que las empresas creen trabajos mediante el desarrollo de cadenas de suministro locales. En Irak, por ejemplo, Shell ha creado programas para capacitar a soldadores, albañiles, electricistas y otros - cerca de 1.000 personas que trabajan como contratistas para la compañía. Asimismo, múltiples actores de la industria también pueden colaborar para desarrollar cadenas de suministro locales.

## **Medidas del gobierno mexicano se centran en identificar déficits de habilidades y en financiar a estudiantes talentosos**

En agosto de 2014, el presidente Peña Nieto destacó diez temas prioritarios para la aplicación efectiva de la reforma energética, incluyendo el desarrollo del capital humano. El Programa Estratégico de Desarrollo de Recursos Humanos en Materia Energía fue creado para mejorar la innovación nacional en ciencia y tecnología, desarrollar el capital humano, promover el desarrollo regional en México, fortalecer los lazos entre la industria energética y el ámbito académico y desarrollar la infraestructura de ciencia y tecnología en el país. El programa es una colaboración entre las secretarías de energía, relaciones exteriores y educación pública, CONACYT, la CFE y otras entidades gubernamentales.

El gobierno mexicano, junto con la empresa de consultoría Deloitte, está creando un diagnóstico integral para identificar brechas de talento en el sector energético y las profesiones claves necesarias para

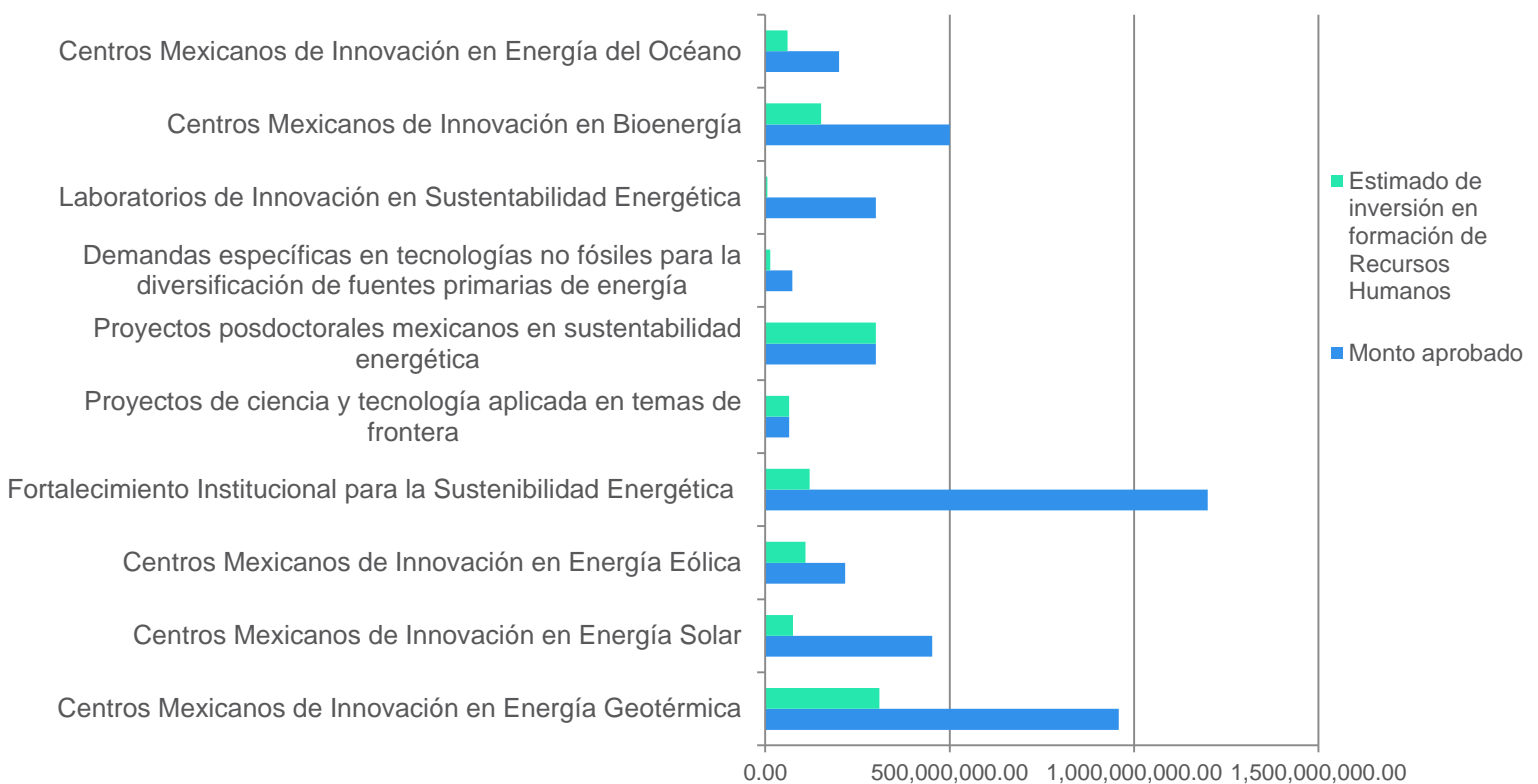
desarrollar la industria. Por ejemplo, para las dos rondas del proceso de licitación que ya están en marcha, profesiones críticas incluyen geólogos y geofísicos para analizar los campos petroleros, ingenieros de petróleo para tomar decisiones con respeto a los métodos de perforación, la estrategia de terminación y de recuperación de pozos, y mecánicos que puedan evaluar los dispositivos, así como planificar y supervisar instalaciones.

La Secretaría de Energía de México (SENER) tiene la intención de publicar este diagnóstico antes de julio, detallando el panorama y las posibilidades de talento en el sector. El estudio se utilizará para guiar la estrategia de inversión, permitiendo que el gobierno se concentre en la escasez de talentos específicos y el óptimo uso de recursos. También le permitirá a las universidades determinar cómo pueden ajustar sus ofertas académicas para satisfacer las necesidades del sector. Asimismo, el estudio les ofrecerá a los actores de la industria una mejor comprensión de los principales retos y ofertas del mercado laboral mexicano.

En 2013, CONACYT, junto con SENER, creó tres Centros Mexicanos de Innovación en Energía enfocados en la energía geotérmica, solar y eólica. En 2014, también se crearon centros de innovación para la biomasa y la energía oceánica. SENER y CONACYT también colaborarán para implementar nuevas becas de educación superior y contratar a nuevas cátedras distribuidos por todo el país que se especialicen en los hidrocarburos, la sustentabilidad y otros temas relacionados con la energía. El Fondo de Sustentabilidad y El Fondo de Hidrocarburos de México proporcionarán becas y capital para invertir en el desarrollo de recursos humanos (Ver Figura 2).

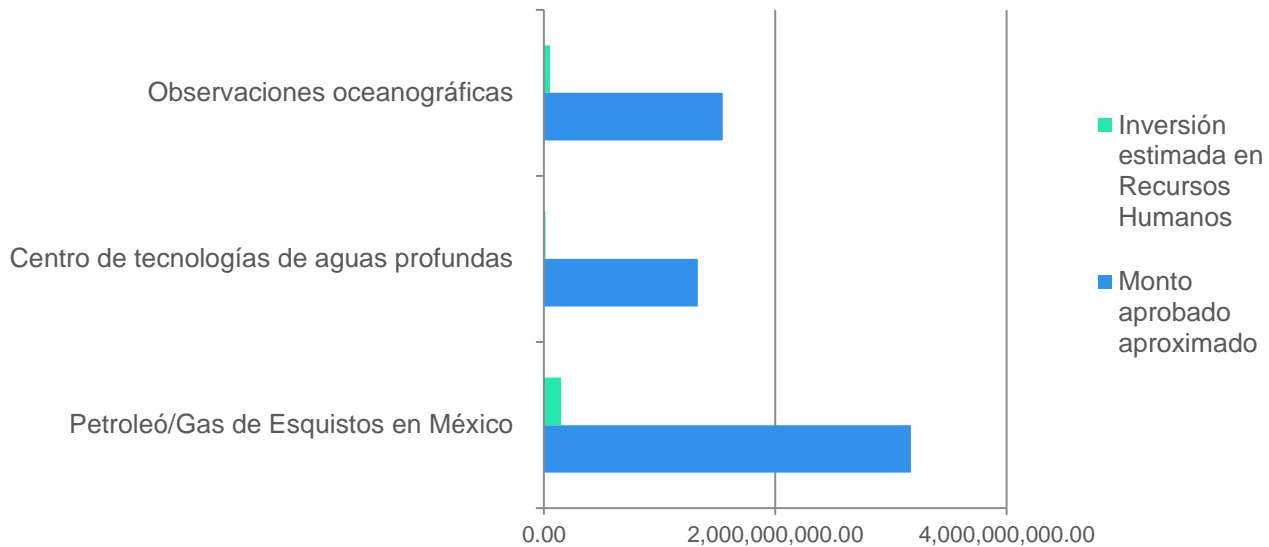
**FIGURA 2: APOYO PARA FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL FONDO DE SUSTENIBILIDAD EN PESOS ( ENERO 2013-JUNIO 2014 )**

**FUENTE: PROGRAMA ESTRATÉGICO DE FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS (PEFRHME)**



**FIGURA 3: APOYO PARA FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL FONDO DE HIDROCARBUROS EN PESOS (ENERO 2013-JUNIO 2014)**

**FUENTE: PROGRAMA ESTRATÉGICO DE FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS (PEFRHME)**



Además, la Secretaría de Educación Pública planea implementar un programa de becas para la educación técnica en el sector energético con 3.000 a 5.000 becas por año, y la Secretaría promoverá la competencia para estas becas entre los estudiantes que estudian la energía en los programas de educación superior públicos. En 2014, CONACYT reportó un total de 6.595 becarios inscritos en programas de alta calidad directamente relacionados con la energía y 409 becarios mexicanos estudiando estos temas en universidades extranjeras.<sup>10</sup> Aun así, estos programas han sido diseñados con una perspectiva académica y no incluyen instrucción en las habilidades necesarias en el día a día para llevar a cabo trabajos en el sector energético. Para atraer a estudiantes talentosos al sector, el programa también fortalecerá la educación científica en primaria y secundaria, donde se necesita una mejora significativa. En la evaluación docente obligatoria de 2012, en todo el país los docentes recibieron los puntajes más bajos en ciencia con un puntaje promedio de 47,4%.<sup>11</sup> El comité técnico encargado de evaluar la eficacia del programa estratégico supervisará el porcentaje de graduados con títulos avanzados y educación técnica en temas relacionados con la energía que se han beneficiado del programa, precisando el número de tesis relacionadas con el sector de energía y el número de exposiciones regionales de energía.



**FIGURA 4: PROYECCIONES PARA INVESTIGADORES Y BECARIOS DEL SECTOR ENERGÉTICO**  
**FUENTE: PROGRAMA ESTRATÉGICO DE FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS (PEFRHME)**

	2014	2015	2016	2017	2018
Investigadores en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI)	558	667	800	960	1.152
Cátedras CONACYT	46	55	66	79	95
Becarios de Posgrado	7.004	7.704	8.475	9.322	10.255

## La cooperación internacional facilita el uso de mejores prácticas en México

La cooperación y el intercambio internacional, coordinados por la Secretaría de Relaciones Exteriores, también jugarán un papel importante en el desarrollo del sector energético. Como parte del programa estratégico, la Secretaría buscará acuerdos e incentivará participación en comisiones, conferencias y exposiciones relacionadas con el sector energético. El programa mexicano *Proyecta 100 Mil* tiene como objetivo enviar 100.000 estudiantes a estudiar en los Estados Unidos para el 2018 y recibir 50.000 estudiantes estadounidenses en México. En otra iniciativa, el presidente estadounidense Barack Obama también ha priorizado el envío de estudiantes de Estados Unidos a América Latina en su programa *100,000 Strong in the Americas*, con el objetivo de desarrollar un intercambio educativo de 100.000 estudiantes en cada dirección para 2020.<sup>12 13</sup>

México y Estados Unidos también tienen iniciativas de intercambio educativo que se centran específicamente en la cooperación científica y tecnológica, muchos que involucran tanto a la Fundación Nacional de Ciencia de Estados Unidos y a CONACYT de México. El Foro Bilateral sobre Educación Superior, Innovación e Investigación (FOBESII), un acuerdo entre México y los Estados Unidos, trabaja para promover la movilidad de estudiantes, académicos y también para desarrollar la investigación y áreas estratégicas de interés para ambos países. Los sectores prioritarios son la ciencia, la tecnología, la industria aeroespacial, la biotecnología, la ciencia médica y dispositivos médicos, la ingeniería, el agua y las matemáticas. 300 estudiantes mexicanos ya han sido enviados a los Estados Unidos para participar en programas de capacitación técnica en colegios comunitarios en California, Texas y Arizona para ser entrenados en la perforación como un primer paso para la vinculación de estos actores importantes en el desarrollo de la fuerza de trabajo.<sup>14</sup> Becas del gobierno mexicano otorgadas a estudiantes extranjeros para que estudien en el país en el 2016 le darán prioridad a las solicitudes a programas relacionados con el sector energético. El gobierno estadounidense y el gobierno mexicano le han dado prioridad a la cooperación educativa en el sector energético, con los Estados Unidos en buena posición para compartir las mejores prácticas en la vinculación de la industria con la educación para crear una fuerza de trabajo regional competitiva. Los Estados Unidos y México también están considerando un programa piloto para las certificaciones conjuntas en el campo de la energía.



# Conclusión

La falta de graduados con las habilidades del día a día que se necesitan para llevar a cabo trabajos en el sector energético podría convertirse en un obstáculo importante para la implementación exitosa de la reforma energética. Con el fin de cerrar la brecha de habilidades, el gobierno de México debería continuar trabajando con el sector privado para eliminar los obstáculos. Las áreas clave de enfoque deben incluir:

1. El aumento de pasantías, talleres de capacitación en el lugar de trabajo y certificaciones ayudarían a preparar a los estudiantes para tener éxito después de la graduación, en papeles técnicos especializados y trabajos que requieren un grado avanzado. Los programas de certificación deben ser diseñados para capacitar y evaluar a los estudiantes en las habilidades técnicas necesarias para llevar a cabo trabajos en el sector energético. Las universidades deben orientar sus planes de estudio hacia estas habilidades mediante la preparación de los estudiantes para los exámenes de certificación. Las empresas también juegan un papel importante en el desarrollo de capital humano mediante la creación de programas de formación y la utilización de proveedores locales de mano de obra y de servicios. Los reguladores también necesitan programas especiales de capacitación sobre cómo diseñar y hacer cumplir las pautas reguladoras
2. Para hacer que el sector sea más dinámico y competitivo, la diversidad debe ser una prioridad. Las mujeres en particular deben ser animadas a estudiar carreras relacionadas con la energía, por ejemplo a través de programas de becas especiales, e iniciativas en la escuela primaria y secundaria alentando la participación inclusiva en la educación STEM. La diversidad socio-económica también debe promoverse a través de programas de becas especiales y un aumento en la accesibilidad de los programas educativos del sector energético.
3. Los Estados Unidos puede servir como un recurso importante para México en términos de compartir las mejores prácticas en la vinculación de la industria con títulos técnicos y académicos, incluyendo programas para estudiantes de tiempo completo y la educación continua para los profesionales. Además, la expansión de los intercambios educativos con los Estados Unidos ayudaría a estudiantes mexicanos a adquirir habilidades de prácticas técnicas y de lenguaje necesarias para los empleos del sector energético. El aumento de la colaboración bilateral entre todos los niveles de la enseñanza (secundaria, profesional, licenciatura y grados avanzados) ayudará a construir una fuerza de trabajo regional singularmente competitiva.

## FUENTES

1. Rodrigo Castaneda Valle y Cuauhtemoc Rebolledo Gómez, "Mexico," en "Education at a Glance 2013: OECD Indicators," *Organisation for Economic Co-operation and Development* (2013): 4, doi: 10.1787/eag-2013-61-en.
2. Eduardo Olaberría y Valéry Dugain, "Sharing the Fruits of Growth with all Mexicans," *Organisation for Economic Co-operation and Development* (2015): 20-21, doi: 10.1787/18151973.
3. Sean Dougherty, "Boosting Growth and Reducing Informality in Mexico," *Organisation for Economic Co-operation and Development* (2015): 32, doi: 10.1787/5js4w28dnn28-en.
4. Secretaría de Energía (SENER), Secretaría de Educación Pública (SEP), y Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), "Programa Estratégico de Formación de Recursos Humanos en Materia Energética," *Gobierno de México* (2014).
5. Blanca Heredia y Daniela Rubio, "Inglés y desigualdad social en México," en "Sorry. El aprendizaje del inglés en México," *Mexicanos Primero* (2015): 28.
6. Nathaniel Hoffman, "Study Abroad: U.S.-Mexico Seek Stronger Academic Ties," *The Blue Review*, 14 julio 2010.
7. Olaberría y Dugain, "Sharing the Fruits of Growth with all Mexicans," 17.
8. Deloitte Touche Tohmatsu Limited, "Taxation and Investment in Mexico 2014," *Deloitte International Tax Source* (2014): 23-24.
9. Mariano Ruiz Funes, "Retos para la proveeduría nacional en hidrocarburos," *El Financiero*, 14 mayo 2015.
10. SENER, SEP y CONACYT, "Programa Estratégico de Formación de Recursos Humanos en Materia Energética".
11. Jennifer L. O'Donoghue, "¿En apoyo a las escuelas? El gasto y la calidad educativa en México," en "(Mal)gasto: Estado de la Educación en México 2013," *Mexicanos Primero* (2013): 162.
12. Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), "Becas de Inversión en el Conocimiento 2015-2016," *Gobierno de México* (2014).
13. The White House. Office of the Press Secretary, "Fact Sheet: Educational Exchanges for the 21<sup>st</sup> Century: 100,000 Strong in the Americas and Science without Borders," *United States Government*, 9 abril 2012.
14. Nathaniel Hoffman, "Study Abroad: U.S.-Mexico Seek Stronger Academic Ties".

## Agradecimientos

La mesa redonda de Energía y Capital Humano y este informe fueron posibles gracias al apoyo de Laureate International Universities y Shell. También damos las gracias al Comité de Energía y Recursos Naturales del Diálogo por el generoso apoyo que brindan al programa, que contribuye a nuestra misión de promover la prosperidad, la equidad social y la gobernabilidad democrática en las Américas. Las opiniones expresadas en este informe son las de las autoras y no reflejan necesariamente los puntos de vista del Diálogo Interamericano, sus socios o patrocinadores.

### PATROCINADORES



### ORGANIZACIONES COLABORADORAS



# Programa de Energía, Cambio Climático e Industrias Extractivas

El Programa de Energía, Cambio Climático e Industrias Extractivas busca mejorar la comprensión de temas de política energética en América Latina a través de investigaciones, análisis y reuniones privadas. A través de estudios analíticos y objetivos, convocando a líderes políticos, empresarios y expertos de la industria, el programa fomenta debates de política sobre la inversión y el desarrollo sustentable de los recursos naturales.

## Lisa Viscidi

Directora de Programa  
Energía, Cambio Climático e Industrias Extractivas  
Inter-American Dialogue  
[@lviscidi](#)  
[lviscidi@thedialogue.org](mailto:lviscidi@thedialogue.org)

## Rebecca O'Connor

Asistente de Programa  
Energía, Cambio Climático e Industrias Extractivas  
Inter-American Dialogue  
[@The\\_Dialogue](#)  
[roconnor@thedialogue.org](mailto:roconnor@thedialogue.org)

### COMITÉ DE ENERGÍA Y RECURSOS NATURALES

