

Dossier Temático

Invertir en Capital Humano



agenda 2030
by aivp

Desde hace 30 años, la AIVP acompaña a las ciudades portuarias para orientarlas hacia un futuro más resiliente, concertado y sostenible.

En 2018, AIVP lanzó la Agenda AIVP 2030, la primera iniciativa global que adapta los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU al contexto específico de las relaciones Ciudad-Puerto. Este documento, elaborado conjuntamente con los miembros de la AIVP en la Conferencia de Quebec, establece 10 objetivos para 2030.

En febrero de 2020, AIVP firmó un MoU con ONU-Hábitat para difundir buenas prácticas relacionadas con esta agenda.

A partir de septiembre de 2020, respondiendo a los intereses de nuestros miembros, nos centraremos en profundidad en un objetivo de la Agenda al mes.

En este octavo dossier nos centramos en "Invertir en Capital Humano". ¡Le deseamos una buena lectura!

Índice

¿Qué es la Agenda AIVP 2030?	04
¿Cuál es el objetivo de "Invertir en Capital Humano" de la AIVP Agenda 2030?	05
Día Marítimo Mundial: La importancia del capital humano	06
EMPA – el práctico marítimo es un recurso humano indispensable	09
Mersin (Turquía): el capital humano, una valiosa ventaja	15
Invertir en capital humano : el ejemplo de SMMC una empresa de estiba de Madagascar	21
Port Center de Lorient: los jóvenes son el futuro portuario	26
Escola Europea: cómo formar y sensibilizar sobre los problemas portuarios del siglo XXI	29
Brecha de género en el sector portuario. Los puertos italianos suscriben un nuevo acuerdo de igualdad de oportunidades	34
Puerto Autónomo de Kribi (Camerún): el factor humano, una baza capital	38
Desarrollo del capital humano en las ciudades portuarias: estrategias, proyectos y resultados	45

¿Qué es la Agenda AIVP 2030?

La Agenda está diseñada para orientar las acciones y proyectos de los actores de la ciudad portuaria para asegurar relaciones sostenibles entre la ciudad y el puerto. Las ciudades portuarias se encuentran con frecuencia en la primera línea cuando se trata de las consecuencias más graves del cambio climático (inmersión, inundaciones, huracanes, etc.), pero también están en la mejor posición para probar soluciones innovadoras en las diez áreas siguientes:

- 1. Adaptación al Cambio Climático**
- 2. Transición Energética y Economía Circular**
- 3. Movilidad Sostenible**
- 4. Gobernanza Renovada**
- 5. Invertir en Capital Humano**
- 6. Cultura Portuaria e Identidad**
- 7. Alimentos de Calidad para Todos**
- 8. Interfaz Puerto Ciudad**
- 9. Salud y Calidad de Vida**
- 10. Proteger la Biodiversidad**

Descubre la **Agenda AIVP 2030**

¿Cuál es el objetivo de “Invertir en Capital Humano” de la AIVP Agenda 2030?

Investir en el capital humano y permitirles a los habitantes, a los jóvenes talentos, a los profesionales y a los emprendedores que encuentren en el desarrollo de las ciudades portuarias los empleos necesarios tanto para su realización personal como para la competitividad de la plaza portuaria, al:

- 1.** Movilizar a los actores públicos y privados de los sectores portuarios para favorecer la formación profesional y el desarrollo personal del ciudadano a lo largo de la vida.
- 2.** Amplificar el carácter mixto de los perfiles y favorecer las transferencias de conocimientos especializados, para permitir más flexibilidad y salir de una lógica sectorial, sin ningún tipo de discriminación.
- 3.** Establecer formaciones que tengan como objetivo el despliegue de tecnologías smart y ecológicas en los sectores urbanos y portuarios.
- 4.** Favorecer las interacciones y los proyectos entre escuelas, centros de formación y mercado laboral.
- 5.** Crear espacios de experimentación colaborativa: parques tecnológicos, espacios de co-working, Learning Centers, Port Centers etc., que faciliten las interacciones y la generación de nuevos proyectos.

Más detalles sobre **este objetivo**

Día Marítimo Mundial: La importancia del capital humano

Equipo AIVP



IMO Día Marítimo Mundial

Desde que el Covid-19 comenzó a perturbar nuestras vidas a principios de 2020, estaba claro que el sector marítimo debía permanecer activo, a pesar de los claros riesgos para la salud de los trabajadores implicados. Millones de hombres y mujeres se encargaron de que las cadenas logísticas siguieran funcionando, mientras los ciudadanos se veían obligados a quedarse en casa. La OMI ha decidido, acertadamente, dedicar la edición de 2021 del Día Marítimo Mundial a la gente de mar, que ha desempeñado un papel fundamental en esta crisis mundial superando grandes retos para que pudiéramos seguir con nuestras vidas encerradas, y que los supermercados, las farmacias y las tiendas online siguieran abiertos y bien abastecidos.

Las ciudades portuarias han recibido aún más atención en los últimos dos años por su posición como nodos de las redes de comercio mundial, que se apoyan en el esfuerzo de todos los trabajadores portuarios. Cuando la AIVP realizó una serie especial de entrevistas durante la primavera y principios del verano de 2020 con varios líderes de ciudades portuarias, había dos elementos comunes, un enorme sentimiento de gratitud y reconocimiento a estos trabajadores y un esfuerzo extraordinario para asegurarse de que la conexión social se mantuviera fuerte, ya sea con campañas especiales de ayuda o con iniciativas culturales para los que están en el toque de queda, en particular para las generaciones más jóvenes.

El capital humano de las ciudades portuarias es la base de la capacidad de resiliencia demostrada en esos últimos dos años. Las dificultades mostraron de forma aún más explícita que este capital humano debe ser apreciado, protegido, valorado y promovido. A pesar de toda la tecnología inteligente que vemos desplegada en puertos y ciudades de todo el mundo, el factor humano sigue siendo primordial, especialmente en momentos de crisis. Por ello, el capital humano es uno de los diez objetivos de la Agenda 2030 de la AIVP y merece todo el crédito en el Día Marítimo Mundial.



Karla Figueroa Mex, Esperanza Reyes Gutierrez, Port of Progreso, Mexico. Photo from IMO

Desarrollo del capital humano en la red de AIVP

Durante el periodo estival hemos publicado varios artículos y entrevistas de nuestros miembros y expertos que exploran el tema del desarrollo del capital humano. Uno de los retos es, sin duda, la combinación de las herramientas digitales con las capacidades humanas, como indicó el capitán Erik Dalege, presidente de la Asociación Europea de Pilotos Marítimos (EMPA). Según él, unir las capacidades humanas con la automatización, la transmisión de datos y la evaluación de datos a bordo es actualmente el mejor estándar posible.

El aprendizaje permanente se ha convertido en una necesidad común en muchos contextos marítimos. Las nuevas tecnologías exigen una actualización constante de las competencias de los trabajadores de las ciudades portuarias. Como podemos ver en las entrevistas con el Sr. Niriko Tsirenge, Director General de la Société de Manutention des Marchandises Conventionnelles (SMMC) y el Sr. Cihat Lokmanoglu, Presidente de la Cámara Naviera de Mersin (Turquía), estas demandas de aprendizaje se cubren con programas de formación, cooperación con instituciones educativas y centros académicos, como el de Toamasina (Madagascar).

Las generaciones más jóvenes son también uno de los grupos clave a los que se dirigen los programas de formación y los centros educativos como el de Mersin. Al fin y al cabo, los niños y los adolescentes serán el capital humano del futuro. Sin embargo, las carreras portuarias y marítimas no siempre son una opción obvia para los ciudadanos que viven en las ciudades portuarias. Por ello, son cruciales iniciativas como «Forma't al port» o «YEP MED» de Escola Europea, que presentan estas oportunidades a los adolescentes, dándoles a conocer el entorno portuario. Este es el mismo objetivo de muchos Port Centers, introducir a los habitantes locales en el mundo portuario y marítimo, especialmente a los niños pequeños. En el artículo de Frank Antich y Amengual, podemos aprender cómo explican en el Port Center de Lorient, las diferentes profesiones marítimas a niños de entre 6 y 12 años. Sin duda, ¡no es el público más fácil!



Visitas al puerto de Lorient. Port Center de Lorient

Por último, no podemos hablar de desarrollo del capital humano sin abordar problemas graves como la brecha de género en el sector portuario. En efecto, como nos recuerda Tiziana Murgia, de Assoporti, el número de mujeres que trabajan en este sector sigue siendo muy bajo, en comparación con sus homólogos masculinos. Aunque los cambios son lentos y tardan en producirse, afortunadamente se están dando pasos positivos, como el nuevo acuerdo de igualdad de oportunidades «Mujeres en el transporte», firmado recientemente por todas las autoridades portuarias italianas para ofrecer las mejores condiciones a las mujeres en los puertos y reducir la brecha de género.

Estas iniciativas ponen de relieve la creciente importancia que los miembros y socios de la AIVP conceden al capital humano. AIVP está orgullosa de apoyar el tema del Día Marítimo Mundial propuesto por la OMI, destacando a la gente de mar y reconociendo su valor como componente clave del capital humano de las ciudades portuarias.

EMPA – el práctico marítimo es un recurso humano indispensable

Erik Dalege



Capitán Erik Dalege, presidente de la Asociación Europea de Pilotos Marítimos

Aunque la digitalización es, sin duda, una de las principales transformaciones que se están produciendo en el sector marítimo, no debemos olvidar el papel esencial que desempeñan los humanos a la hora de llevar los barcos a puerto. Un piloto es capaz de escoltar un barco con el nivel de seguridad adecuado, incluso si los medios digitales no funcionan y el tiempo es amenazante. Lejos de oponer la experiencia humana a las nuevas tecnologías, la AIVP quiere destacar el trabajo analógico altamente cualificado que realizan los pilotos. Al imaginar el «puerto del futuro», la opción más inteligente es considerar la complementariedad entre el pilotaje en el barco y la automatización de ciertas operaciones. Como parte de nuestro bloque de contenidos sobre el «capital humano», hemos tenido el placer de dar al Capitán Erik Dalege, Presidente de la Asociación Europea de Pilotos Marítimos (EMPA), la oportunidad de escribir un artículo de opinión.

Erik Dalege - El término «analógico» parece obsoleto en una época en la que todas las profesiones experimentan cambios radicales debido a las posibilidades que ofrecen la digitalización y la automatización, algo que ocurre incluso en ámbitos inesperados.

Hoy en día, «analógico» suele entenderse como algo opuesto a «digital», y como «digital» equivale a dinamismo, modernidad y progreso, el término pasa a implicar aquello que está pasado de moda, es lento, y es retrógrado.

El práctico humano analógico

En el Reglamento de formación para practicaaje marítimo se describe en detalle todo lo que un práctico debe adquirir durante su formación. Debe tener un conocimiento exhaustivo de la legislación aplicable, la normativa local, además de, entre otros, los canales, boyas, fondeaderos, faros, balizas presentes, y debe poner a prueba estos conocimientos en exámenes aprobados por el Estado.



Pintura del siglo XIX mostrando a los pilotos

“Pero, ¿qué otras capacidades se necesitan? ¿Por qué son tan importantes aquellas «capacidades humanas analógicas» para el práctico?”

Este debe reconocer los recursos que tiene disponibles y decidir cuáles se necesitan, y, mediante sus capacidades y experiencia, determinar la manera de compensar las posibles desventajas. En primer lugar, debe evaluar los conocimientos lingüísticos del equipo del puente. El conocimiento de la lengua inglesa en el sector del transporte marítimo es extremadamente heterogéneo, y en su mayor parte dista mucho de ser completo.

Esta es una de las funciones más importantes del práctico: la de intermediar en las necesarias comunicaciones entre el buque que se conduce, el centro de tráfico y otros participantes que abarcan desde embarcaciones de recreo y embarcaciones de navegación interior hasta grandes petroleros y remolcadores. Todo esto debe transmitirse en un lenguaje que todos puedan comprender en forma segura y confiable incluso en situaciones extraordinarias.



Vista de Hamburgo

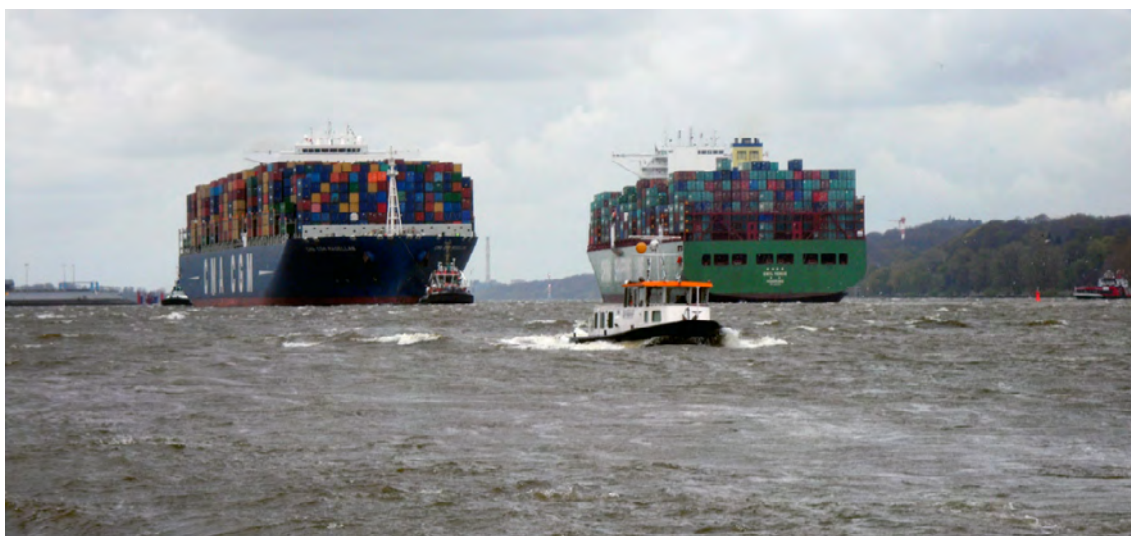
La comunicación se vuelve más relevante si se presentan averías o alguna emergencia. Es aquí donde el práctico se convierte en una suerte de «comunicador dentro de la escena». Basado tanto de sus conocimientos profesionales como del lugar, el práctico lleva a cabo los acuerdos necesarios con la policía portuaria, los bomberos, los servicios de búsqueda y salvamento y los remolcadores de emergencia, entre otros, y traduce y explica los hechos al capitán y lo asesora al respecto.

Comprender el espacio, una capacidad analógica

En el practicaje, la comprensión del espacio es una capacidad cognitiva de la mayor importancia. Esta permite comprender la relación entre dos objetos, es decir, el buque que se está pilotando y algún buque en movimiento o alguna instalación portuaria fija, mientras uno de ellos, o ambos, cambian de posición.

Con distancias de frenado de varios kilómetros, se necesita una gran capacidad de previsión para lograr esa intuición en el manejo de la palanca de control a un determinado nivel de velocidad a fin de superar un punto dado a una velocidad planificada con anterioridad.

Hacer que el buque gire en aguas corrientes con el propósito de dejarlo en la mejor posición posible dentro de un fondeadero una vez terminado el giro es algo que también exige percepción del espacio. Adelantarse a la distancia de paso de otro vehículo, y, lo que es más importante, decidir si hacerlo es adecuado en una situación determinada, son verdaderas artes.



*Grandes buques portacontenedores en el canal de navegación del Elba.
Foto de Hummelhummel utilizada bajo CC BY-SA 3.0. Disponible en wikipedia.org*

El trato con distintas culturas, formas de relacionarse y tipos de personalidad

El práctico es el primer representante del país en subir a bordo de un buque, y es una de las pocas personas con las que los oficiales y el capitán pueden intercambiar información.

El práctico realiza maniobras de atraque o desplazamientos a través de estrechas aguas extremadamente complejas, y al hacerlo, trata con personal al que nunca ha visto antes y cuyas cualificaciones reales no puede vislumbrar. Un plan de viaje que describe a grandes rasgos las acciones necesarias se firma en un instante y luego se archiva en su correspondiente carpeta a fin de preparar la siguiente inspección.

Pero para el práctico es mucho más importante «pensar en voz alta», lo que quiere decir que debe vocear los próximos pasos que se propone con el fin de hacerlos visibles, en todo momento, a todos los participantes. Esta es la única manera en que el capitán, que nunca deja de ser la persona a cargo, puede seguir y juzgar lo que ocurre.

Podría ser la primera vez que un capitán llega a un puerto, lo que podría añadirle cierta ansiedad ante lo desconocido, en tanto que el práctico, quien ya ha pasado muchas veces por la situación, tiene mucha calma. Su responsabilidad, por lo tanto, es transmitirle con su presencia al capitán la tranquilidad que se necesita para cumplir con su deber con la menor presión que sea posible.

La capacidad de la intuición

Para el capitán de un buque, navegar implica determinar la posición actual, el punto de arribo, y el curso que lleva a dicho destino, y luego supervisar el progreso del viaje. Al mismo tiempo, la navegación de un buque propio no solo debe ser segura, además debe hacerse de acuerdo con los demás participantes en el tráfico, y debe conformarse a las normas locales y a las circunstancias presentes.

Por otro lado, el práctico no participa en la navegación. O más bien sí lo hace, pero desde su intuición. Durante esta navegación intuitiva el práctico, sin darse cuenta, se mantiene muy concentrado, y esto tampoco es evidente para su entorno. El práctico puede determinar mentalmente la posición de un buque con el rabillo del ojo.



Pilotaje de un buque portacontenedores. Foto: Capitán Bernhard Ixmeier, Piloto del Elba

Debido a sus muchos años de experiencia y a la existencia concreta de marcas de navegación y puntos de referencia analógicos y reales, el práctico es capaz de llevar a un buque hasta su puesto de atraque con toda la seguridad necesaria, incluso cuando los apoyos digitales fracasan.

De todo lo aquí descrito se desprende claramente la razón por la que pensamos que, si se quiere operar con la mayor eficacia posible, el práctico realmente debe estar físicamente a bordo.

Conclusión y perspectivas

Los políticos y administradores están en lo correcto cuando afirman que el práctico a bordo, con equipo digital, con apoyo de los centros de tráfico de buques de la Administración de vías navegables y navegación, es en la actualidad la primera y mejor opción. Es absolutamente esencial que, al navegar por nuestras aguas de practica, los barcos con tripulación humana sean también guiados hacia el fondeadero por un ser humano. La combinación de las capacidades humanas con la automatización y la transmisión y evaluación de datos a bordo es hoy en día el mejor estándar posible.

Definitivamente, el buque autónomo se abre paso, pero, ¿navegará realmente sin tripulación? Pienso que el desarrollo hacia el buque autónomo será evolutivo (en forma muy paulatina) y no revolucionario. Habrá una coexistencia simultánea de las diferentes etapas en las distintas áreas marinas.

La mayoría de las operaciones náuticas serán autónomas, ya no se necesitará una vigilancia constante del puente, se mantendrá una tripulación considerablemente menor para el manejo de las emergencias e incidentes y para las posibles labores de mantenimiento durante el viaje, y a bordo del buque permanecerá un mando que consista en, tal vez, un par de personas (piloto y copiloto) con las pericias náuticas y técnicas.

“¡El práctico debe mantenerse a bordo!”

Mersin (Turquía): el capital humano, una valiosa ventaja

Entrevista de Denis Davoult



Sr. Cihat Lokmanoğlu, Presidente, Cámara naviera de Mersin

Desarrollar permanentemente las competencias y la motivación de sus empleados, pero también preparar y anticipar los empleos del mañana: en Turquía, para Cihat Lokmanoğlu, esta doble-necesidad parece ser una evidencia. Para atenderla, la Cámara naviera de la ciudad portuaria de Mersin despliega un enorme abanico de acciones y colaboraciones con distintos establecimientos educativos.

*Una entrevista de la AIVP con **Sr. Cihat Lokmanoğlu, Presidente de la Cámara naviera de Mersin**, centrada en el compromiso nº5 de la Agenda AIVP 2030: «Investir en capital humano»*

La CAMARA NAVIERA DE MERSIN es miembro de la AIVP desde 2020.

Formar y motivar

AIVP | *La educación y la capacitación se mencionan de manera explícita como parte de sus funciones: ya se trate de "capacitación y motivación del personal" o de "contribuir a la economía nacional por medio de la formación de profesionales para la industria marítima". ¿Qué piensa de esta doble misión y función social?*

Sr. Cihat Lokmanoğlu, Presidente, Cámara naviera de Mersin | Nuestra Cámara considera que el recurso humano es el factor de mayor importancia para el éxito. Es por ello que ponemos el acento en las actividades formativas orientadas a mejorar tanto los conocimientos profesionales como el soporte físico con que trabajan nuestros empleados, lo que tiene un impacto inmediato en el desempeño de la institución y, además, aumenta su motivación. Con el fin de mantener la continuidad del "proceso de mejora constante" como uno de los elementos de la Gestión de calidad, el personal de la Cámara está invitado a participar en estas actividades de formación profesional cada año. Por ejemplo, ofrecimos recientemente 16 horas de entrenamiento sobre los principios básicos de navegación para nuestro personal.

Mersin es una ciudad con un gran potencial marítimo junto con sus instituciones educativas que ofrecen educación secundaria, títulos universitarios en formación marítima y los títulos asociados, así como sus actuales puertos e industria especializados en comercio exterior y transporte marítimo. Nuestra Cámara apoya a las instituciones educativas en la formación de los futuros marinos como el recurso humano que el sector necesita, por medio tanto del soporte físico como de la enseñanza en cuanto a formación marítima. Por otro lado, coordinamos programas y seminarios educativos en ámbitos que podrían ser necesarios (Convención internacional sobre normas de formación, titulación y guardia para la gente de mar de 1978 (Convenio STCW), agencias navieras, logística e idiomas extranjeros, Código Marítimo Internacional sobre Mercancías Peligrosas (IMDG), Fumigación, pesaje de buque, entre otros) con el fin de incrementar los conocimientos, habilidades y competencias de aplicación de los miembros del comercio marítimo, realizando importantes contribuciones a la economía nacional gracias a su producción y servicios ofrecidos.

Anticipar

AIVP | *La capacitación no solo tiene que ver con la satisfacción de las actuales necesidades, sino también con adelantarse a las capacidades y empleos que se necesitarán en el futuro. ¿Cómo identifican la futura evolución y necesidades, especialmente cuando se trata de definir el contenido de sus seminarios de capacitación?*

Sr. Cihat Lokmanoğlu, Presidente, Cámara naviera de Mersin | Como se sabe, el sector marítimo es administrado y dirigido por normas internacionales que rigen los aspectos comerciales y educativos. El sector marítimo se orienta con arreglo a acuerdos, directrices, reglamentos y códigos de seguridad diseñados por la Organización Marítima Internacional (OMI). Nuestra Cámara transmite sus opiniones y sugerencias con respecto a una diversidad de asuntos, entre los que se incluye la formación marítima, al Ministerio de transportes e infraestructura. También participamos en varios comités sectoriales. Las iniciativas emprendidas por dichos comités nos han marcado el camino desde el punto de vista de las tendencias y de las futuras necesidades que se prevén para el sector.

Sin embargo, junto con la colaboración y cooperación realizadas en conjunto con universidades, académicos y profesionales del sector, también son determinantes las demandas planteadas por nuestros miembros en los programas de formación.

AIVP | *La escuela superior marítima, "Escuela secundaria profesional y técnica del Asia Menor de la Cámara naviera de de Mersin" se inició durante el año académico 2009 – 2010. ¿Cuáles eran sus objetivos iniciales? Y, luego de más de una década de su creación, ¿cuáles han sido sus resultados?*

Sr. Cihat Lokmanoğlu, Presidente, Cámara naviera de Mersin | Con la idea de ser una institución formadora de marinos altamente competentes para los sectores marítimos turcos e internacionales, la Escuela secundaria profesional y técnica del Asia Menor (MDTO MTAL) mantuvo sus actividades docentes durante 11 años ciñéndose en forma estrecha a las normas de la Organización marítima Internacional (OMI). Nuestra Cámara estableció a la MDTO MTAL en nuestro sistema educativo de acuerdo con el objetivo de satisfacer la necesidad de marinos cualificados en el sector marítimo, formar a los futuros marinos conforme a las necesidades de nuestra época y lograr que la ciudad de Mersin se elevara a mayores alturas con respecto a la educación marítima.



MDTO MTAL © Mersin Chamber of Shipping

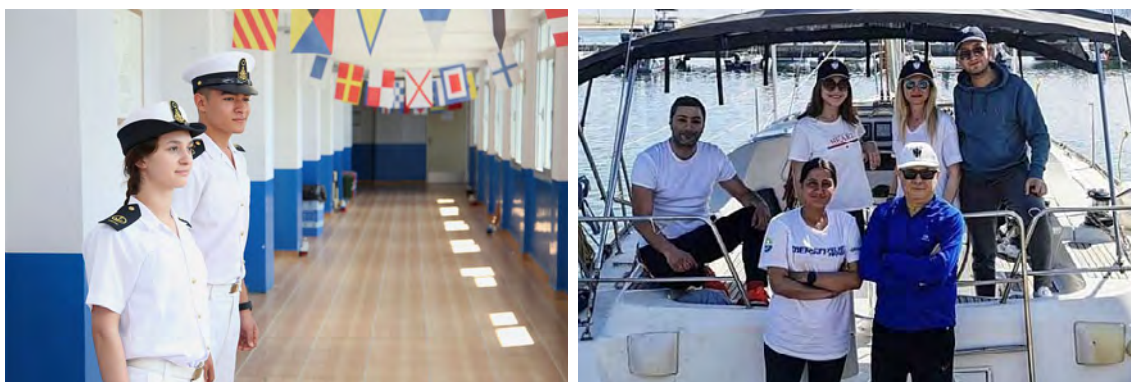
La MDTO MTAL, que fue seleccionada como una escuela modelo durante su fase de construcción, ha contado con el apoyo de nuestra Cámara como institución educacional desde sus mismos comienzos. Un Centro de simulación, un taller, un laboratorio y becas de estudio son algunos de los apoyos que se entregan a la escuela con el fin de ayudar a nuestros alumnos a lograr las competencias necesarias para las profesiones marítimas.



Sesión de formación. Mersin Chamber of Shipping

Conforme el ámbito de aplicación de la capacitación profesional y el protocolo del programa de colaboración suscrito el año 2019 por el Ministerio de Educación Nacional, la Unión turca de cámaras y mercados de valores (TOBB) y la Universidad de economía y tecnología (TOBB ETU), la MDTO MTAL fue seleccionada como "Escuela piloto", y como tal ocupó su lugar entre las escuelas que aplican el programa especial y Proyecto, y por consiguiente comenzó a aceptar estudiantes con el sistema de prueba nacional. Luego de la firma de dicho protocolo se han llevado a cabo importantes reformas en la escuela con el apoyo de nuestra Cámara. Con esto en mente, se renovaron y equiparon el taller y los laboratorios, se imparte un programa intensivo de enseñanza de idiomas y se comenzó a dictar clases adicionales de inglés, las que imparte un profesor extranjero junto con los actuales profesores.

Esta es la única escuela de Turquía que posee 2 barcos de capacitación. Tras los ajustes realizados para mejorar la calidad de los equipos y de la educación, nuestra escuela fue la única en lograr 100 puntos completos durante la auditoría de calidad que aplica el Ministerio de Educación Nacional. Además, durante la auditoría llevada a cabo por el Ministerio de transportes e infraestructura la escuela logró la autorización para ofrecer 37 capacitaciones. Las escuelas secundarias en las que los profesores autorizados por el Ministerio de transportes e infraestructura imparten clases están siendo auditadas por dicho ministerio tanto en lo que respecta a los talleres y equipos como a los educadores.



Preparando a las nueva generaciones de marineros

Además, a fin de reforzar la preparación profesional y motivación de los alumnos, se han impartido cursos de navegación y natación. Para nosotros ha sido una enorme satisfacción el poder ser testigos de la mayor motivación y éxito obtenido por los alumnos luego la actualización de estas aplicaciones y el resultado logrado por la inversión realizada. Fue así como su proyecto «Maniobras de atraque de barcos con automoción» obtuvo el primer premio en el Concurso interescolar «Bus de ideas» sobre emprendimiento y proyectos innovadores que culminó recientemente.

Debido a que se trata de una escuela secundaria temática en el ámbito marítimo y a que representa una oportunidad para una educación marítima moderna y cualificada en el aspecto técnico, podemos decir que la escuela consiguió una estructura más proactiva tras las mejoras logradas mediante la actualización.

Anticipar

AIVP | *Por último, ¿podría ofrecernos más detalles acerca de su trabajo con instituciones educacionales y de investigación, en particular con la Universidad de Mersin y su Departamento de asuntos marítimos y, además, con el sector privado?*

Sr. Cihat Lokmanoğlu, Presidente, Cámara naviera de Mersin | Uno de los objetivos básicos de la Cámara naviera de Mersin es difundir la educación sobre temas marítimos dentro de la ciudad. Entre los asuntos que más valoramos está el de apoyar a las instituciones educativas en la formación de marinos cualificados que naveguen por el mundo, en especial para que pongan a Mersin en un lugar más ambicioso en cuanto a formación marítima. Luego de darle una vida docente a la Escuela secundaria profesional y técnica, MDTO, en 2010, y facilitado el Centro de simulación a la Universidad de Mersin, nuestra Cámara se está aplicando en su agenda sobre el proyecto de construcción de la Facultad marítima de la Universidad de Mersin.

Una vez completado, el proyecto, cuya construcción ya se inició y se prevé en un plazo de dos años, se traspasará a la Universidad de Mersin con el nombre de "Facultad marítima MDTO" bajo la modalidad llave en mano. Se trata de una superficie construida de 14 mil metros cuadrados que contará con salones de clases, un laboratorio, un comedor, una biblioteca y un salón para conferencias y exposiciones, piscina techada, zona de estacionamiento y departamentos destinados al uso administrativo, además de una superficie abierta de ocho mil metros cuadrados con un terreno destinado a ceremonias y otro estacionamiento.



MDTO maritime faculty © Mersin Chamber of Shipping



MDTO maritime faculty © Mersin Chamber of Shipping

Invertir en capital humano : el ejemplo de SMMC una empresa de estiba de Madagascar

Entrevista de José M P Sánchez



Sr. Niriko Tsirenge, Director General
de la Société de Manutention des
Marchandises Conventionnelles
(SMMC)

Los profesionales cualificados y bien preparados son cruciales para el éxito de cualquier empresa. Es fundamental promover la formación permanente de todos los empleados, que les permita adquirir nuevas competencias y les capacite para responder a los nuevos retos, como las herramientas «smart port». En esta entrevista con el Sr. Niriko Tsirenge, Director General de la Société de Manutention des Marchandises Conventionnelles (SMMC) conoceremos su Port Academy Center Toamasina y los nuevos acuerdos con las universidades que ayudan a los trabajadores portuarios a ser más eficientes y a desarrollar sus carreras.

La Société de Manutention des Marchandises Conventionnelles (SMMC) es miembro de AIVP desde 2019.

AIVP | “Respetar nuestro capital humano”: este es uno de los principios fundamentales afirmados en el actual Código de conducta de la SMMC. Asociamos frecuentemente la formación del personal al concepto de capital humano, ya sea en términos de competencias técnicas como la utilización de las herramientas, o de responsabilidad societal como las sensibilizaciones con relación a los gestos barreras anti-Covid19.

¿Cuál es su visión del capital humano y cómo la promueve?

Sr. Niriko Tsirenge, Director General de la SMMC | El capital humano es la principal fuerza y la punta de lanza de cualquier iniciativa de desarrollo. Tras haber sido descuidado durante mucho tiempo en provecho de una forma de gestión utilitarista y autoritaria, hoy debe ser situado al centro de nuestros cuidados y preocupaciones. Esta es una profunda convicción que tenemos.

En este sentido, debemos vigilar constantemente el nivel y la adecuación de las competencias, para responder de forma eficaz a las exigencias que nacen del cambio técnico y tecnológico que vive el mundo del transporte marítimo en general. Este proceso sólo puede ser realizado si nos interesamos muy particularmente en el acompañamiento y la formación de todos nuestros colaboradores, para permitirles continuar siendo eficientes, y sintiéndose realizados y comprometidos con nuestros objetivos estratégicos y nuestros objetivos HSEQ.

Lanzamiento de los objetivos HSEQ



Lanzamiento de los objetivos HSEQ. SMMC

AIVP | Un "Port Academy Center Toamasina" fue inaugurado el 17 de noviembre de 2020. Se trata de un lugar que se dedica a la sensibilización y a la formación para los oficios portuarios. Como centro de intercambio de los saberes relacionados con la actividad marítima y portuaria, este nuevo lugar hace eco al concepto más general de "Port Center" que plantea la AIVP desde hace muchos años.

¿Qué usos serán dados al Port Center Academy por parte de la SMMC? ¿Cómo se asocian ustedes a esta iniciativa?

Sr. Niriko Tsirenge, Director General de la SMMC | El Port Academy Center of Toamasina (PACT) responde a todas las expectativas actuales en términos de formación en el ámbito del sector portuario. Se trata de una oportunidad sustancial para la SMMC puesto que la implementación de este centro llega precisamente en un momento durante el cual estamos reformando la política de gestión del capital humano.

Además de las sesiones de capacitación que le ofrecemos directamente a nuestros propios asalariados, tenemos la enorme fortuna de poder aproximarnos a las otras entidades portuarias que organizan allí sus formaciones, permitiéndoles así a nuestros técnicos que también las aprovechen. Esto es inédito para nosotros, y nuestros colaboradores pueden a la vez desarrollar competencias transversales, y adquirir una comprensión más profunda de los oficios y del funcionamiento global del puerto.

Por fin, el PACT presenta un interés innegable puesto que los costos de capacitaciones y de estructura se ven considerablemente disminuidos gracias a la mutualización de los recursos.

Acción formativa en el » Port Academy Center de Toamasina «



Port Academy Center del Puerto de Toamasina. SMMC

AIVP | En agosto de 2020 fue firmada un "Convenio de Colaboración" entre la SMMC y la universidad Barikadimy, en particular su departamento de Derecho, ciencias económicas, gestión, matemáticas e informática. Fue creada una nueva carrera en Gestión Portuaria y Logística, en cooperación con la SMMC, en aras de permitir una mejoría en términos de competencias de jóvenes estudiantes que llevan dos años de estudios universitarios y desean inserirse en el mundo laboral portuario.

¿Podría contarnos más acerca de las asignaturas enseñadas y su participación en esta nueva carrera?

Sr. Niriko Tsirenge, Director General de la SMMC | Los dirigentes de la SMMC se han involucrado en esta misión para, por un lado, desempolvar la imagen del sector portuario en Madagascar, y atraer de esta forma a nuevos talentos; y por otro lado, transmitirle el know-how logístico y portuario a un máximo de jóvenes que tomarán el relevo en el futuro.

Para nosotros, el objetivo es formar en el respeto de las buenas prácticas a los jóvenes, para los oficios de dirigente y técnico en el ámbito de la logística portuaria. Esta voluntad nace de una constatación compartida según la cual ocurrirá inevitablemente una escasez de mano de obra y de dirigentes dentro de algunos años, si no se toman medidas desde ya en Madagascar.

Además, uno de los desafíos más edificantes en cuanto a este compromiso es el de la actualización cotidiana de nuestros conocimientos. Todos los cursos que ofrecemos en la Universidad tienen como vocación ser ajustados en función de la real evolución de la tecnología y de las prácticas logísticas y portuarias.

Esta responsabilidad nos obliga a ser, de forma temprana, atentos y extremadamente proactivos en un mundo que cambia constantemente. De hecho, nuestro Director General, Niriko Tsirenge, el Director de Explotación, al igual que otros dirigentes de la SMCC, ofrecen periódicamente clases de Gestión de la Manipulación Portuaria. Nuestra competitividad mejora, nuestras ofertas se desarrollan y nuestros objetivos se ven optimizados, gracias al trabajo de vigilia que hemos reforzado desde que colaboramos con la Universidad.



Sesión de formación con los trabajadores del SMMC

Sesión de formación en la SMMC

AIVP | En febrero de 2021 fue realizada una capacitación para la cultura digital, que divulgaron ampliamente en sus redes sociales. Acompañamos este proceso con mucho interés: la desmaterialización y la digitalización de los procesos portuarios son cada vez más veloces en el África subsahariana. ¡Pero la dimensión "Smart Port" no puede olvidar el factor humano!

¿En qué aspecto es necesario para la digitalización, una formación y una sensibilización de los agentes?

Sr. Niriko Tsirenge, Director General de la SMMC | La digitalización es, sin duda, un Game Changer para el sector portuario en Madagascar. Su implementación afecta y afectará a largo plazo la organización y el perfil de los oficios dentro de las empresas que allí participan.

Cualquier organización que desee mejorar su competitividad y su liderazgo tiene hoy pleno interés en abrazar con fuerzas este cambio tecnológico.

Sin embargo, esto sólo es posible si se implica desde el inicio al conjunto de las partes involucradas: colaboradores, socios públicos y privados. El esfuerzo de digitalización no puede hacerse solo, ya que solo cobra sentido cuando todo el sistema se pone en marcha para implementarlo de forma progresiva. De ahí la necesidad absoluta de informar, educar, sensibilizar, comunicar y sobre todo, acompañar a los directivos y técnicos a través de este cambio tan importante.



Descargando un barco en puerto

Port Center de Lorient: los jóvenes son el futuro portuario

Frank Antich y Amengual



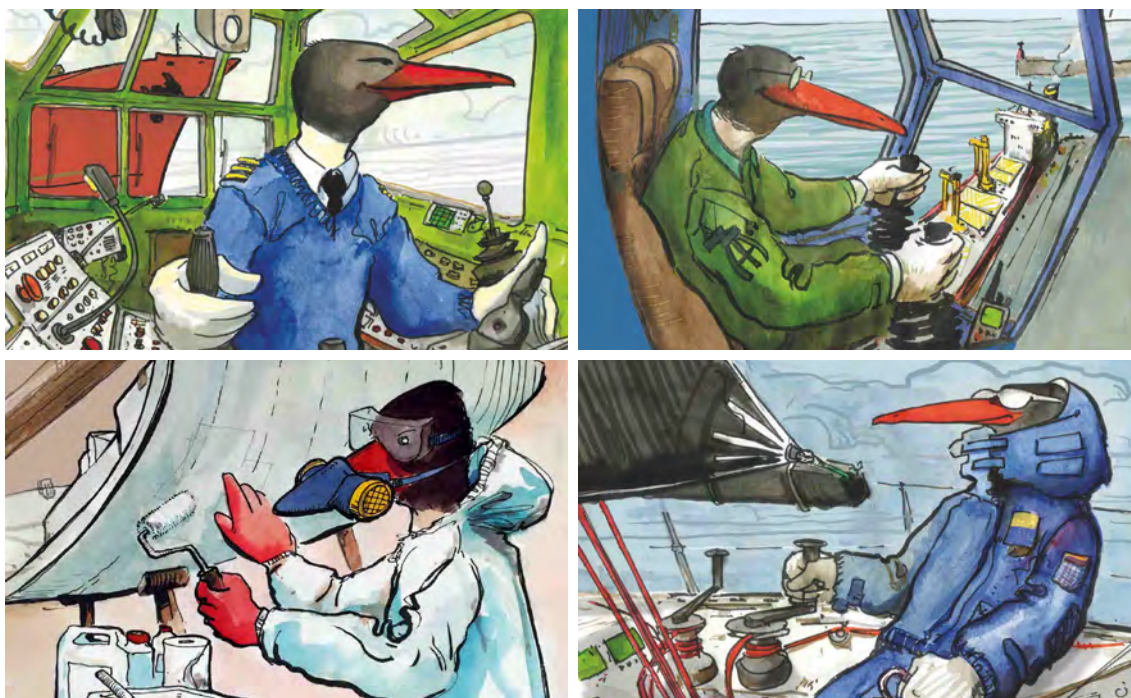
Frank Antich y Amengual, Jefe de Investigación -Economía marítima.
Agence d'Urbanisme et de Développement Economique du Pays de Lorient

En el objetivo 5 de la Agenda 2030 de la AIVP, destacamos la necesidad de invertir en capital humano desde una edad temprana. Es necesario promover la interacción de los niños y jóvenes con la comunidad portuaria y los profesionales. Para ello, una de las mejores herramientas son los Port Centers, con los que se puede desarrollar un programa educativo. Sin embargo, existen muchos tipos de Port Center, tanto físicos, con edificios que acogen exposiciones, como virtuales, como es el caso de Lorient, que descubriremos en este artículo. Frank Antich y Amengual, Jefe de Investigación de AudéLor, nos explicará la importancia de la cooperación y dos proyectos concretos que acercan el puerto a los estudiantes.

Más allá de las estrategias de desarrollo portuario, ya sea con relación a la evolución de los mercados y de los flujos, o bien de las inversiones portuarias estructurales, los territorios portuarios no existirían sin los conocimientos técnicos del conjunto de hombres y mujeres que trabajan a diario para mantener latente el corazón de las ciudades portuarias. Este capital humano, heredado del conjunto de civilizaciones que han descubierto y conquistado los océanos, es el elemento clave de toda la cadena logística portuaria mundial. Las consecuencias del periodo pandémico actual nos recuerdan que sin estos actores físicos, que muy frecuentemente se encuentran en la sombra, los tráficos marítimos y por lo tanto los puertos, experimentan enormes dificultades funcionales.

“Diario de a bordo para niños y niñas

Una de las misiones de los Port Centers es hacer que en la población nazcan vocaciones marítimas. Al igual que en numerosos territorios marítimos, se observa en Lorient cierto desconocimiento de un gran número de oficios portuarios. Después de un gran número de intercambios junto a socios, y la retroalimentación compartida con los Port Centers de Génova o de Bilbao en los encuentros organizados por la AIVP, Lorient Port Center eligió centrarse en los niños entre 6 y 12 años, a través de artículos e ilustraciones que presenten los oficios portuarios. Al encontrarse el Port Center de Lorient “desmaterializado”, es decir, sin lugar físico, hemos decidido proponer un descubrimiento de los empleos de los distintos mundos marítimos de nuestro territorio a través de entrevistas de profesionales, e ilustrarlos de forma lúdica y artística. Junto a nuestros socios, proponemos enfocarnos en 4 a 5 profesiones cada año. Puesto que Lorient Port Center incluye a todos los puertos de nuestros territorios (puerto de pesca, puerto de comercio, puerto de regatas oceánicas, puerto deportivo), el Port Center espera, a través de estas entrevistas, sensibilizar a los jóvenes con relación a la diversidad y la riqueza de las distintas trayectorias profesionales. A través de la creación de un Diario de a bordo – Carnet de Bord (impreso y digital), Lorient Port Center les propone a los jóvenes lectores ir al encuentro de profesionales del mar. El Capitán de Puerto, el conductor de grúa, el laminador, el pescador, el comando marine, les contarán con pasión acerca de sus trabajos y sus conocimientos.



Ilustraciones del “Carnet de bord”. Autor Monsieur QQ.

Visitas al puerto

Otra iniciativa que Lorient Port Center apoya con el fin de potenciar el capital humano es la acción desarrollada y organizada por la Maison de la Mer de Lorient. Al sólo disponer de una realidad virtual, Lorient Port Center se apoya, naturalmente, en colaboraciones fuertes junto a estructuras que actúan de mediadores marítimos. La Maison de la Mer trabaja junto a todos nuestros puertos y la Oficina de Turismo, para que los ciudadanos, y más específicamente las escuelas locales, descubran a través de visitas, los puertos y los oficios. También propone proyectos pedagógicos específicos para los profesores de la comarca de Pays de Lorient. Esta colaboración nos permite multiplicar nuestras poblaciones meta, y optimizar los medios. Estas distintas iniciativas valoran a las mujeres y a los hombres que actúan en los puertos, a la vez que permiten entretejer estos vínculos con las futuras generaciones de actores de los mundos marítimos.



Visitas al puerto de Lorient. Centro portuario de Lorient

Escola Europea: cómo formar y sensibilizar sobre los problemas portuarios del siglo XXI

Entrevista de Théo Fortin



Mr. Eduard Rodés, director of the Escola Europea

Escola Europea es un centro de formación fundado en 2006 por los puertos de Barcelona, Roma y Génova, y las compañías marítimas Grimaldi Lines y GNV. Este consorcio público-privado ofrece sesiones de formación para profesionales, estudiantes de secundaria y universitarios. Escola Europea promueve el transporte intermodal como base de la logística sostenible en los países mediterráneos. Su sede está en Barcelona, con un anexo también en Civitavecchia (Italia). El capital humano es uno de los objetivos de la Agenda 2030 de la AIVP, y hemos tenido el placer de entrevistar al Sr. Eduard Rodés, director de la «Escola Europea».

Los orígenes de Escola Europea

AIVP | En su página web nos hemos enterado de que tienen tres cursos abiertos por el momento, sobre temas tan diversos como la transición energética en los puertos o la multimodalidad con conexiones ferroviarias. El Puerto de Barcelona y el Puerto de Génova, que son miembros fundadores de la AIVP, parecen ser socios esenciales.

¿Cómo se creó Escola Europea? ¿Tiene otros socios además de los mencionados, por ejemplo, autoridades locales?

Sr. Eduard Rodés, director de la «Escola Europea» | La Escola nace de la iniciativa del Port de Barcelona para la promoción del Short Sea Shipping, y especialmente de las líneas con Italia. La financiación para la puesta en marcha del proyecto se obtuvo del programa Marco Polo promovido por la DG-MOVE de la Comisión Europea y ha sido un caso de éxito en el campo de el aprendizaje común y para la promoción del transporte intermodal. En la Escola participan igualmente compañías de navegación que son las prestatarias de los servicios. Grimaldi Group y GNV del grupo MSC son miembros fundadores de la Escola junto a la Autoridad Portuaria de Civitavecchia y Génova y Barcelona que usted menciona. A parte de estas entidades, otras autoridades locales colaboran en el desarrollo de actividades de la Escola que son de interés para la ciudadanía, como por ejemplo los ayuntamientos de Barcelona y el Prat de Llobregat, el Comune de Civitavecchia, o entidades regionales como la Diputación de Barcelona y la Generalitat de Cataluña.



AIVP | *La orientación profesional debe empezar pronto: desde la educación secundaria, los estudiantes deben ser informados de las oportunidades que ofrece el sector portuario. La sensibilización es esencial para que puedan elegir una formación adaptada, con el fin de acceder a empleos interesantes. Nos parece que su programa «Forma't al port» puede constituir una herramienta de este tipo.*

¿Cómo se despierta el interés de los jóvenes por las actividades portuarias, y ha cambiado desde que lanzaron el programa en 2014?

Sr. Eduard Rodés, director de la «Escola Europea» | Con el programa Forma't al Port empezó lo que actualmente es un nuevo posicionamiento de las comunidades portuarias respecto a su relación con los centros de formación de sus ciudades. Usted señala la importancia de llegar a los chicos jóvenes, y eso es lo principal. Pero para poder llegar primero hay que establecer una relación directa y de colaboración con los propios centros de formación, y eso ahora empieza a ser una realidad. El mundo de la educación es muy complejo, y nosotros hemos hecho un proceso de aprendizaje de su estructura y funcionamiento durante los últimos años. El Forma't al Port nació para que los alumnos de Grado Superior en Logística y Transporte y Comercio Internacional pudieran conocer las actividades del puerto comercial y su implicación con las cadenas de suministro internacionales. Con posterioridad se incorporaron Universidades que tenían relación con estos contenidos y con operaciones portuarias y que tampoco tenían establecido un marco de colaboración estable, por sorprendente que pueda parecer.

Hoy los programas forman parte del curriculum formativo de estas titulaciones, que ya no se pueden entender sin este componente esencial, tanto por el contenido como por lo que significa de una formación que se transforma de instructivista a constructivista: la formación se pone en contexto, que pasa a ser una parte fundamental del conocimiento asociado a ese aprendizaje. Actualmente trabajamos para la puesta en marcha de un programa para los orientadores de los jóvenes de entre 16 y 18 años, que es el momento en el que han de empezar a decidir qué quieren estudiar o trabajar en los próximos años. Para que conozcan lo que hacemos, y con la intención de captar de forma temprana el talento, hemos empezado a desarrollar el programa Descubre el Port (Descubre el Puerto). En este programa abrimos bastante los perfiles profesionales posibles, que en las ciudades con puerto incluyen en muchos casos actividades del sector turístico y náutico.



Mas de cien estudiantes participaron en el curso de Julio.

YEP MED: formación profesional en el puerto

AIVP | *Contratación de 420 prácticas en 7 países mediterráneos diferentes: este es el objetivo final que tiene YEP MED, un programa de la UE que usted coordina. También nos gustaría saber más sobre el apartado de formación profesional de este proyecto.*

¿Cómo se prepara a los jóvenes estudiantes para incorporarse al sector portuario? ¿Cuáles son las aptitudes más esenciales para satisfacer los requisitos de un reclutador portuario?

Sr. Eduard Rodés, director de la «Escola Europea» | El Proyecto YEP MED está integrado por 8 comunidades portuarias de 7 países distintos. Para poder llevarlo adelante, en un contexto nuevo y desconocido para todos como era la situación de pandemia provocada por el COVID-19, hubo que replantear los contenidos y la forma de llevarlo adelante, sin cambiar la esencia del proyecto inicial aprobado por la Comisión Europea. Los contenidos se han centrado en la gestión de operaciones sostenibles de importación y exportación de comercio internacional, desde la posición de una empresa transitaria. Con este enfoque hay que entender las operaciones puerta a puerta y toda la cadena logística que debe dar servicio, sus costes externos, pasando por los puertos y sus operadores: terminales, consignatarios, autoridades portuarias, aduanas, etc. El resultado ha sido sorprendente para todos porque se ha podido reproducir una situación prácticamente idéntica a la del mundo real, pero en un entorno de empresas virtuales. Lo que empezó siendo un problema se ha convertido en una oportunidad y en el inicio de una nueva generación de herramientas educativas basadas en la simulación.

Un segundo elemento aglutinador ha sido el inglés, que ha sido la "lingua franca" de toda la formación y que hoy es imprescindible en nuestro sector. Eso ha permitido que los alumnos tuvieran que colaborar con alumnos de otros centros de otros países para poder completar sus operaciones. Esto ha sido fascinante para alumnos y profesores. Algo nuevo que hubiera precisado de muchos años para ponerse en marcha. El tercer elemento ha sido la inmersión en los procesos de digitalización de las empresas del sector, que se han visto acelerados de forma drástica por la pandemia. Comercio internacional sostenible, inglés, digitalización y participación en equipos internacionales se han demostrado como una propuesta ganadora.



Formación profesional en el contexto del proyecto YEP MED.

YEP MED: ayuda a los desempleados en el puerto

AIVP | En los países mediterráneos, especialmente, el desempleo juvenil es una cuestión difícil de tratar, como en España, donde ha alcanzado un máximo del 37% en 2021. Por un lado, las empresas portuarias se quejan a menudo de que el mercado laboral no se ajusta a sus necesidades; por otro lado, los desempleados se quejan de que los trabajos portuarios son inaccesibles para ellos. El desempleo parece ser precisamente un apartado importante del YEP MED.

¿Cómo puede contribuir el sector portuario a reconducir a los desempleados?

Sr. Eduard Rodés, director de la «Escola Europea» | En las formaciones que le he mencionado hay más demanda laboral que oferta desde hace bastantes años. Y la demanda debería aumentar de forma inmediata. La mejora de la situación en el Mediterráneo pasa por aumentar las exportaciones de todos los países, tanto sur-norte como este-oeste. Eso significa que más empresas, especialmente pymes, deben internacionalizarse. Eso será posible también gracias al comercio electrónico que facilitará este tipo de intercambios. Y para que la operación se pueda realizar harán falta operadores que gestionen el envío de esos productos de origen a destino, y por lo tanto serán necesarios muchos operadores para hacerlo posible.

Entramos en un momento interesante en el que se entrará en procesos intensos de robotización, pero al mismo tiempo serán necesarios profesionales bien preparados para gestionar de forma efectiva las operaciones. Y para que una operación sea efectiva tendrá que ser sostenible medioambientalmente. Si lo hacemos bien no debería faltar trabajo en nuestro sector.

Brecha de género en el sector portuario. Los puertos italianos suscriben un nuevo acuerdo de igualdad de oportunidades

Tiziana Murgia



Tiziana Murgia, Communication Director of Assoport.

Women in Transport – el desafío de los puertos italianos

En un periodo en el que las noticias internacionales nos recuerdan que los derechos básicos de las mujeres están en peligro en algunas regiones, es importante debatir sobre la situación de las condiciones laborales de las mujeres incluso en los países desarrollados e industrializados.

Uno de los principales problemas relativos al capital humano y el valor de las personas se refiere a la función de las mujeres en el transporte en los puertos y sus zonas circundantes. Este es un asunto fundamental que se ha planteado a

escala de la Unión Europea en diversas ocasiones, y con distintos resultados. En lo que sigue habiendo certeza es que la cantidad de mujeres que trabajan en este ámbito es todavía muy baja en todo Europa, particularmente al sur del continente.

Si bien, por un lado, en 2017 se implementó a escala europea una importante iniciativa llamada Women in Transport (La mujer en el transporte), por otro lado, la situación en el ámbito del transporte es que las mujeres aún no han desarrollado su pleno potencial y no cumplen roles de importancia ni en términos cuantitativos ni en términos de las funciones que desempeñan en la realidad.

En una de sus primeras comunicaciones oficiales enviadas a la Asociación de Puertos de Italia, el nuevo ministro de Infraestructura y transporte sostenible solicitó específicamente la implementación de nuevas iniciativas destinadas a subsanar la desigualdad entre géneros. Es por este motivo que la Asociación de Puertos de Italia dio inicio a un nuevo grupo de trabajo compuesto por un representante de cada autoridad de la red portuaria con el fin de activar acciones que resulten provechosas destinadas a disminuir la brecha de género.

El proyecto "Women in Transport – the Challenge for Italian Ports" (Mujeres en el transporte, el desafío para los puertos de Italia) prevé un primer paso en representación de las autoridades de la red portuaria de Italia para su difusión a través de las zonas portuarias dirigida, a los operadores de terminales en particular y a los operadores portuarios en general. El proyecto toma como ejemplo los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, además de las disposiciones de la Unión Europea en relación con el plan europeo de recuperación Next Generation UE.

De esta manera, el Grupo de trabajo llevó a cabo un Pacto de género que ya habían suscrito las autoridades de la red portuaria, las que se encuentran trabajando en la difusión en las zonas portuarias con el fin de crear las mejores condiciones para las mujeres en los puertos y de reducir la brecha de género.

Esto implica trabajar en la puesta en valor de las actividades desarrolladas por mujeres en los puertos y definir políticas adecuadas para las trabajadoras de sexo femenino. También implica incluir las mujeres en las etapas de toma de decisiones con el fin de que estas formen parte del panorama durante los importantes pasos que se den en la mejora de la situación del trabajo femenino. Para un país del sur de Europa, y para este sector que, por tradición, basa su toma de decisiones en los hombres, esto implica un completo cambio paradigmático.

Entonces, para que esto no quede como un simple documento, el grupo de trabajo se dedicará ahora a la comprobación de su real aplicación y trabajará, además, en una plataforma en línea dedicada al debate abierto sobre las prácticas recomendables y a buscar ejemplos de disminución de la brecha de género.

El Pacto se envió al ministro, quien consideró de inmediato que el documento era un importante elemento que debía promocionarse en tantos lugares como fuera posible dentro del sector del transporte, tomando en cuenta que, como ya se dijo, la brecha de géneros sigue siendo un problema en este sector en Italia.

En general, según el informe global sobre la brecha de género del Foro Económico Mundial publicado en marzo pasado, Italia se ubica en 63º lugar entre 156 países del mundo, lo que instala a este país en una muy baja calificación conforme a los estándares de la Unión Europea. Según el informe, otra nueva generación de mujeres deberá esperar a la equidad de género. A medida en que el impacto de la COVID 19 continúa desarrollándose, el tiempo que se tardará en eliminar la brecha ha aumentado en una generación, desde los 99,5 a los 135,6 años. Sin embargo, si se aspira a una completa sostenibilidad social, es indispensable no utilizar la pandemia como excusa para la postergación del necesario avance hacia este paso esencial.

Es, por lo tanto, imprescindible que este sector avance, ya que, pese a las muchas conversaciones que se han sostenido en la industria en torno a la inequidad de género, es poco lo que se ha logrado para mejorar la situación de las mujeres en las industrias ferroviaria, aeronáutica y naviera.



Karla Figueroa Mex, Esperanza Reyes Gutierrez, Port of Progreso, Mexico. Photo from IMO

Italian Port Days

La sólida visión y el objetivo del grupo de trabajo de los puertos de Italia se presentarán durante la iniciativa Italian Port Days, que adoptó el color del objetivo 5 de la Agenda de la ONU en su logotipo para 2021 y que celebrará, simultáneamente en todo el país, eventos relativos al género para ilustrar el Pacto suscrito y dar voz a las mujeres que se han distinguido en este ámbito.

Sin embargo, es importante señalar que todos los presidentes y secretarios generales de las autoridades de la red portuaria son hombres, y que, por consiguiente, el ámbito de la toma de decisiones en cuanto a políticas no se encuentra en manos de las mujeres. Lo mismo puede decirse de las asociaciones comerciales y de los representantes de los sindicatos nacionales.

Esta importante iniciativa, que acaba de comenzar, podría ser el paso correcto para cambiar el futuro de los puertos de Italia. En este sentido, el nuevo Gobierno nacional puede cambiar la tradición masculina al valorar a tantas mujeres que se han desempeñado desde hace mucho tiempo en este ámbito como grandes profesionales.

Puerto Autónomo de Kribi (Camerún): el factor humano, una baza capital

Entrevista de Denis Davoult



Patrice MELOM, Director General del Puerto Autónomo de Kribi (PAK)

Convencido de que su desarrollo y eficacia no pueden lograrse sin una evolución constante de las competencias, el Puerto Autónomo de Kribi multiplica las acciones y las colaboraciones para conseguirlo. Esta convicción se traducirá especialmente en la creación de un centro de formación para las profesiones portuarias. También se apoya en una estrategia de comunicación dinámica que permite dar a conocer mejor el puerto y sus oportunidades de empleo. Atraer a nuevos talentos significa también ofrecerles un entorno de vida atractivo. Y éste es también uno de los objetivos del acuerdo marco entre el puerto y la ciudad de Kribi. Entrevista con **Patrice MELOM, Director General del Puerto Autónomo de Kribi (PAK)**.

El Puerto Autónomo de Kribi es miembro de la AIVP desde 2017

AIVP | Señor Director General, usted firmó en 2018 un acuerdo de cooperación con el Puerto de Amberes (también miembro de AIVP). La transferencia de competencias y la formación son uno de los ejes desarrollados en el marco de esta colaboración. ¿Qué acciones a favor del capital humano esto le ha permitido desarrollar?

Patrice MELOM, Director General, Puerto Autónomo de Kribi (PAK) | En efecto, un Acuerdo de Cooperación vincula Puerto Autónomo de Kribi a Port of Antwerp International (PAI) desde 2018. De hecho, este Acuerdo fue renovado el pasado 1o de julio por videoconferencia, por una nueva duración de tres años. Se trataba de una tácita prórroga, pero si tuvimos que volver a firmar los documentos, es justamente porque se reescribió el Acuerdo. El nuevo marco de cooperación cubre ahora un campo de actividades más amplio, más ambicioso, y también más en sincronía con los desafíos que enfrenta el Puerto de Kribi. Hablamos en especial del desarrollo de sus capacidades de acogida y de sus desempeños operacionales; del desarrollo de la atractividad de su zona industrial; de la mejoría de su accesibilidad y de su conectividad con su hinterland, así como de su inserción armoniosa en su ambiente, a través del desarrollo sostenible e inclusivo de su territorio de influencia.



2018 – Acuerdo de Cooperación PAK – Port of Antwerp International @ PAK

Dicho esto, la reciente ceremonia de firma del Acuerdo de Cooperación PAK/PAI fue la ocasión para realizar el balance de los tres primeros años de colaboración. Tuve la oportunidad de agradecer a los responsables de PAI en general, y en especial a los de APEC (Antwerp Port Training Center), por el acompañamiento que le han otorgado a PAK, en términos de capacitación de sus recursos humanos.

En efecto, en el marco de este Acuerdo, pudimos, esencialmente, organizar benchmarks en el Puerto de Amberes, dirigidos a una veintena de altos cargos de la Capitanía y de la Dirección de Ordenamiento y del Medio Ambiente (DAME), con el fin de contribuir con sus capacidades operacionales.

Hay que admitir, infelizmente, que el estallido de la COVID-19 afectó fuertemente el plan de acciones que había sido pensado para la implementación de este Acuerdo. Sin embargo, nos encontramos bastante satisfechos de lo que ha sido hecho, y desde el pasado mes de julio hemos vuelto a partir con nuevas bases, tomando en cuenta las posibilidades de despliegue en línea, más flexibles y alcanzables, incluso en caso de crisis.

AIVP | *En 2019 fue organizada la 1era edición del Foro general de los jóvenes de Kribi. En esta ocasión, fue anunciada la creación de un centro de formación para los empleos portuarios e industriales en Kribi. A inicios de 2021, fue lanzado un estudio con el fin de evaluar las necesidades en términos de formación en estos oficios. ¿Cuáles son las primeras conclusiones de este estudio? ¿Y cuándo será instaurado este centro, y con qué financiamientos?*

Patrice MELOM, Director General (PAK) | El proyecto de creación de un centro de formación para los empleos portuarios e industriales en Kribi se encuentra en vía de implementación. De hecho, fue objeto de un seminario el pasado 14 de enero, acerca del lanzamiento de un estudio de viabilidad de dicho proyecto. Su implementación se funda en una estrecha colaboración entre la Universidad de Duala en Camerún y los Institutos Universitarios de Tecnología (IUT) de la Universidad de Estrasburgo (UNISTRA), en Francia. Estas se relacionan desde hace mucho tiempo, en particular a través de la presencia del Camerún en el GESCOD (Grand Est Solidarités et Coopérations pour le Développement). Es con esta base que la UNISTRA y la Embajada de Francia, en cooperación con Port Autonome de Kribi (PAK), construyeron el proyecto de estudio de factibilidad del Centro de Formación, en torno a tres componentes:

- el desarrollo de bloques de competencias para la formación inicial y la formación continua;
- la implementación de una gobernanza que asocie a las empresas y a los organismos públicos;
- y por fin, la realización de un estudio arquitectural para la sede en Kribi.

A tal fin, fue constituido un equipo-proyecto, y los intercambios entre expertos durante el seminario del pasado mes de enero tenían como principal objetivo informar al público acerca de la iniciativa en curso a las empresas de la plaza portuaria de Kribi y los representantes locales, e invitarlos a unirse al equipo-proyecto. Evidentemente, se trató luego de recopilar las necesidades en términos de formación junto a las empresas, para poder concebir un programa para una formación directa al empleo, disponible en el sitio web. Esto muestra a qué punto la materialización de este proyecto permitirá responder a los problemas de cualificación profesional que afectan el desempeño de varias empresas que constituyen la comunidad portuaria de Kribi, sin dejar de mejorar la oferta nacional en formación orientada al desarrollo local.

Dicho esto, el estudio de factibilidad que fue lanzado el pasado mes de enero debería durar 18 meses. Esto quiere decir que a la fecha, los resultados aún no se encuentran disponibles. Pero ya sabemos que las carreras de formación que deberían ser propuestas por el centro serán de tipo Bac+2 y Licenciatura profesional en formación inicial. Con relación a la formación continua, serán propuestos bloques de módulos según las demandas y necesidades de las empresas.



2019 – Foro general de los jóvenes de Kribi @ PAK

AIVP | *Mientras tanto, ¿qué acciones ya han sido implementadas con el fin de dar a conocer a los ciudadanos el puerto, sus actividades y sus oportunidades de empleo?*

Patrice MELOM, Director General (PAK) | La promoción es una actividad continua en PAK. Es realizada a través de herramientas digitales y de prensa, como por ejemplo la página web de PAK (www.pak.cm), sus cuentas Facebook, LinkedIn y Twitter, la newsletter digital y semanal, la revista institucional, folletos informativos y varias inserciones publicitarias. De hecho, tenemos una campaña de comunicación en curso, con avisos públicos y publicidades audiovisuales difundidas en los medios de comunicación nacionales e internacionales. En estas oportunidades, comunicamos acerca de la calidad y el desempeño de nuestras infraestructuras, así como nuestro posicionamiento geoestratégico, que es más bien envidiable.

También se hace promoción a través de la participación regular en eventos de alto valor agregado, tales como ferias, salones u otros. Son ocasiones que aprovechamos para poder transmitir otros mensajes, acerca de: la vocación nacional y subregional del Puerto de Kribi, la excelencia operacional de esta infraestructura; las oportunidades de negocios, de inversiones, y de empleos disponibles.

Por otro lado, el PAK está asociado al Fondo Nacional del Empleo (FNE), con el fin de mutualizar los esfuerzos para la promoción de la inserción profesional de los jóvenes en la localidad de Kribi. También desarrollamos todo un eje de cooperación con el medio académico, en particular las universidades del Estado y las escuelas acreditadas, a través de las cuales proponemos prácticas profesionales remuneradas para los estudiantes, incluso para aquellos que se encuentren terminando su formación, para que puedan obtener más experiencias profesionales. Algunos llegan a tener un contrato de trabajo en PAK.

Además, organizamos nuestros propios eventos promocionales, tales como el hackathon portuario, cuya primera edición de 2021 movilizó a más de 142 equipos de jóvenes startups y otros estudiantes apasionados por las TIC. La iniciativa en sí y el entusiasmo de los jóvenes participantes contribuyó a darle visibilidad a PAK y a posicionarlo como una empresa moderna, innovadora y orientada smart.



Hackathon 2021@ PAK

Podría citar, por fin, la implementación de nuestra RSE, más precisamente del Programa de Acompañamiento Socioeconómico de Kribi (PASEK) iniciado por PAK, y que constituye una verdadera plataforma de intercambios con las comunidades ribereñas. A través de esta interfaz de intercambios, llevamos a cabo acciones a favor de la excelencia escolar, la salud, el desarrollo sostenible, y muchas más. Todas estas cosas son las que llevan la imagen de marca de PAK, tanto en el ámbito local, como nacional, o internacional.

AIVP | También firmaron en julio de 2019 un acuerdo-marco con el municipio de Kribi. Entre las esferas de cooperación focalizadas, se encuentra la voluntad de "Construir la ciudad juntos", en especial a través de una formación en torno a la co-construcción del territorio y la relación Puerto-Ciudad. ¿Podría contarnos más acerca de esto?

Patrice MELOM, Director General (PAK) | Efectivamente, la convención firmada el 30 de julio de 2019 tiene como ambición la co-construcción del territorio y el refuerzo del anclaje puerto-ciudad. Fueron organizadas varias sesiones bilaterales de trabajo, para que todos pudieran adueñarse del mandato de supervisión del acuerdo marco de cooperación, y llevar a cabo una reflexión acerca de las modalidades de implementación de este acuerdo marco, así como la puesta en marcha de los órganos de funcionamiento. Una de las acciones concretas se refiere a la gestión del estacionamiento de los camiones pesados en la ciudad de Kribi.

No obstante, debemos confesar que las acciones iniciadas en 2019 fueron paralizadas por algunas circunstancias, entre ellas la ley N°2019/024 del 24 de diciembre de 2019 acerca del código general de las colectividades territoriales descentralizadas en Camerún, con prescripción de una reorganización de las comunidades urbanas. Debido a este cambio administrativo, el socio Comunidad Urbana de Kribi se convirtió en Ciudad de Kribi.



Acuerdo-marco Puerto-Ciudad de Kribi @ PAK

De forma concreta, nos reunimos con el nuevo ejecutivo del municipio de Kribi para actualizar nuestro acuerdo-marco. Se han celebrado varias sesiones de trabajo y claramente nos acercamos a la firma de un nuevo proyecto, para que podamos estar así más en sincronía con los cambios operados a nivel administrativos, pero también integrar las nuevas visiones estratégicas formuladas por ambas partes.

Pero podemos decir desde ya que este nuevo acuerdo se refiere y seguramente siempre se referirá a muchos aspectos de la ordenación urbana en su conjunto, en particular la movilidad y la accesibilidad, la protección del medioambiente y la preservación de los recursos naturales, el desarrollo urbano sostenible; la co-construcción de la ciudad que han mencionado, además de la atraktividad de la ciudad portuaria.

Por otra parte, debo indicar que en el marco del proyecto del Complejo Industrial-Portuario de Kribi, hay todo un componente intitulado "Ciudad Nueva". Evidentemente, no se tratará de crear una unidad administrativa al margen de Kribi, sino, más bien de desarrollar al interior de la ciudad, infraestructuras urbanas de calidad y en cantidad suficiente (residencias, centros comerciales, escuelas, hospitales, zonas recreativas, etc.), con el fin de satisfacer las exigencias de una generación de altos cargos que sin duda querrán instalarse en la plaza portuaria de Kribi. En esta óptica, será extremadamente necesario un trabajo concertado, y el Acuerdo de colaboración PAK/Ciudad de Kribi tendrá aún más sentido y contenido.



Puerto de Kribi @PAK

Desarrollo del capital humano en las ciudades portuarias: estrategias, proyectos y resultados

Webinar



Celine Rolland



Jose Llorca Ortega



Mark Assaf



Maurice Jansen Idfoey

Los puertos son motores económicos para las regiones que los albergan. Su impacto se ha medido a menudo en el crecimiento del PIB o en las toneladas de carga, pero también en otras métricas socialmente relevantes, como el número de empleos que crean las actividades portuarias. En muchas ciudades portuarias, estos puestos de trabajo todavía suelen llevar el estigma de ser actividades físicas para personas poco cualificadas y sin mucho futuro. En cambio, lo que vemos es que, para abordar los retos actuales de las ciudades portuarias, como la transición energética o la digitalización, el capital humano es clave, y serán necesarios profesionales altamente cualificados. Como dijo el presidente del puerto de Rotterdam hace unos años, "son las personas las que marcan la diferencia". Sin embargo, no es fácil fomentar la innovación y convencer a las generaciones más jóvenes de que los puertos ofrecen un contexto interesante para desarrollar una carrera profesional.

La AIVP, reconociendo el importante papel del capital humano -las personas- en el desarrollo de relaciones sostenibles entre puerto y ciudad, decidió incluirlo en la Agenda 2030, como objetivo 5. En este objetivo, la AIVP destaca la importancia de invertir en el capital humano, promoviendo la formación profesional a lo largo de la vida y el desarrollo personal de los ciudadanos. Las nuevas tecnologías requerirán nuevas habilidades y nuevos conocimientos, por lo tanto, las autoridades portuarias y municipales y las empresas, tendrán que proporcionar formación para que los trabajadores estén preparados para desplegar soluciones verdes e inteligentes en las ciudades y puertos. Al mismo tiempo, es necesario fomentar una mejor coordinación e interacción entre las instituciones educativas y las empresas, para garantizar una mejor adecuación entre la oferta y la demanda de trabajadores cualificados. Todo ello, a la vez que se facilitan espacios que faciliten la innovación y la experimentación.

En este webinar aprenderemos de tres ponentes, que representan diferentes enfoques y experiencias. Desde el caso de la UNCTAD, conoceremos una perspectiva global sobre el desarrollo del capital humano y las necesidades de educación y formación para acompañar los cambios marítimos. En España, Puertos del Estado ha realizado una clara inversión en innovación con el programa Puertos 4.0, invitando a investigadores y start-ups a desarrollar nuevas ideas. Desde la Escuela de Negocios EM Normandie - IPER conoceremos la perspectiva de una institución educativa líder en gestión portuaria y logística. Con la ayuda del Sr. Maurice Jansen, experto de la AIVP en Capital Humano Capital Humano con una amplia experiencia en proyectos educativos, discutiremos estos casos para aprender las mejores prácticas para el futuro de las ciudades portuarias.

Esperamos recibirle en este diálogo online.

Solicitar **Acceso**

Tel: +33(0) 235 427 884 | **fax:** + 33(0) 235 422 194
aivp@aivp.org

www.aivp.org

