



FUNDACION T.E.A.

Trabajo, Educación, Ambiente

Dossier

“Perspectivas del Empleo en el Petróleo”

Indice de Artículos periodísticos relevados.

- 1.- Vaca Muerta: el trabajo para el 2026 crecería un 150%.
- 2.- Los perfiles que busca la industria de Vaca Muerta.
- 3.- Mercado laboral: cuáles son los perfiles más buscados en Neuquén.
- 4.- Oferta laboral en Vaca Muerta: qué formación se necesita para trabajar en la industria.

MÁS  ENERGÍA

Vaca Muerta: el trabajo para el 2026 crecería un 150%

[VACA MUERTA](#)

24 julio 2023

Las proyecciones marcan que la actividad en la formación pasará de 37 mil a 91 mil empleos en los próximos tres años.

El desarrollo de **Vaca Muerta** deberá sobrellevar una eventual limitación vinculada a la disponibilidad de **recursos humanos** capacitados en **la industria de los hidrocarburos**, desde operarios, supervisores, hasta ingenieros, **cuya búsqueda se multiplica en el sector y será más intensa con los proyectos en marcha para los próximos años.**

Según informó Télam, **la provincia de Neuquén lleva 26 meses ininterrumpidos de crecimiento del empleo y equiparando la marca histórica de 136.000 puestos**, con un impulso que se adjudica en particular al desarrollo del sector energético vinculado tanto a la producción de gas y petróleo como a las obras vinculadas.

La industria en los últimos años viene debatiendo cómo sobrellevar los denominados cuellos de botella que genera el desarrollo de una infraestructura y disponibilidad de equipos que no logra acompañar el ritmo de crecimiento de la producción. A esto se suma la limitación que podría significar la falta de personal calificado.

Ariel Kogan, consultor y excoordinador de Gabinete de la Secretaría de Energía, dijo que -con números de enero pasado- **en Vaca Muerta había unos 37.000 trabajadores empleados** de manera directa afiliados a distintos gremios vinculados a la industria petrolera.

"Ese número va a ir creciendo **hasta 2026 hasta alcanzar los 91.000 empleos**, es decir un aumento de casi el 150%", proyectó el especialista.

"Esos **54.000 nuevos trabajadores para ocupar la demanda de las distintas franjas de funciones requieren una formación muy particular, tanto para operar en la boca de pozo, como para participar en maniobras de perforación y fracturación como para manejar los equipos de transporte**", remarcó.

Es que el incremento de la capacidad de evacuación, en el caso del petróleo, permitirá llevar de los 300.000 barriles de crudo que se producen hoy en Neuquén a poco más de un millón de barriles entre 2026 y 2027.

La posibilidad de triplicar la actividad de Vaca Muerta requerirá de más trabajadores, aunque no de manera lineal respecto a los períodos previos.

Para Kogan, el problema en torno a la disponibilidad de recursos humanos ya existe "y si no se atiende por falta de una política de formación, deberá cubrirse con gente que venga de otras regiones del país o del exterior".

Todo lo que debe acompañar al desarrollo productivo de Vaca Muerta tendrá fuerte impacto en la región con una migración que se anticipa importante, con sueldos que puedan arrancar en los 600.000 pesos de bolsillo, y que va a generar una demanda de servicios no sólo en la ciudad de Añelo, sino también en otras ciudades y localidades de la zona como Cipolletti, Centenario, Cinco Saltos o Plottier.

Para **Conrado Bonfiglio**, gerente de la Seccional Sur del Instituto Argentino de Petróleo y Gas (IAPG), la falta de formación de trabajadores "es un problema anterior a Vaca Muerta y tiene que ver con una industria muy tecnificada, con avances tecnológicos muy rápidos y donde todo el mundo tiene necesidad de actualización".

Este diagnóstico se está reflejando en un fenómeno que afecta a otras cuencas productoras, en particular a la del Golfo de San Jorge, donde se observa que "muchas gente se está yendo de Comodoro Rivadavia a Vaca Muerta, ya sea porque se las llevan las propias empresas a sus operaciones en el no convencional o porque vienen otras firmas a tentarlos por su enorme experiencia".

Ante esta situación reconocida por toda la industria, el IAPG desarrolló una [Escuela Técnica Virtual](#) de alcance nacional para el dictado de la Tecnicatura en Petróleo y Gas, que formará a los futuros trabajadores en los aspectos técnicos, de seguridad y medioambientales, para tratar de dar respuesta al perfil de demanda.

La carrera comienza el 7 de agosto y ya tiene sus primeros 100 inscriptos que podrán tener una oportunidad laboral tras los tres años de formación, pero "hasta hoy las empresas están capacitando a la gente a su costo, lo que demanda mucho tiempo de preparación para que comiencen a trabajar o preparando a trabajadores ya formados en sectores afines", dijo Bonfiglio.

El nivel de demanda se extiende también a los ingenieros que requiere la industria del Oil & Gas, y en muchos casos, ante la falta de profesionales formados específicamente, se invita a especialistas de otras ramas para cubrir los puestos vacantes.

Así lo destaca Daniel Rosato, vicepresidente primero de la Sociedad de Ingenieros en Petróleo, quien consideró que "si Vaca Muerta despegar como debería, se va a requerir mucha mano de obra calificada y no calificada. Y la preocupación debería apuntar a esta última que lleva más tiempo y debería comenzar cuanto antes"

"Hoy la industria de los hidrocarburos requiere más ingenieros en petróleo de los que egresan de las seis universidades que ofrecen el título en la Argentina y es necesario realizar un esfuerzo coordinado con las empresas y otras organizaciones porque mientras tanto ese faltante se está cubriendo con ingenieros de otras especialidades a los cuales se los está entrenando", sostuvo Rosato.

Para **Pablo Bereciartúa**, presidente del Centro Argentino de Ingenieros, "**el país tiene una larga tradición petrolera y hoy cuenta con un recurso disponible más que abundante que además de requerir de mucha inversión es necesario para su desarrollo mucho talento**".

"La Argentina -agregó Bericiartúa- tiene una historia extraordinaria de sus recursos humanos, pero tenemos que ver que una buena parte de esta oportunidad del desarrollo energético y de la transición hacia nuevas fuentes requiere de capacidades competitivas y de calidad".

MÁS  ENERGÍA

Los perfiles que busca la industria de Vaca Muerta

Por [David Motturamotturad@lmneuquen.com.ar](mailto:David.Motturamotturad@lmneuquen.com.ar)

[INDUSTRIA](#)

19 junio 2021

Las áreas de recursos humanos y los reclutadores de consultoras están atentos a los profesionales jóvenes en distintas disciplinas. LinkedIn como principal red social.

Entrar a la [industria hidrocarburífera](#) es el sueño de muchos, en particular de aquellos que estudiaron una carrera orientada a la ingeniería y la geología. Pero los tiempos cambian, las motivaciones de los [jóvenes](#) son otras y las [empresas](#) se adaptan a nuevos métodos para dar con perfiles adecuados de acuerdo con sus necesidades, ya sea en **Vaca Muerta** o en cualquier cuenca productiva del país.

En un contexto de reactivación de Vaca Muerta, con más obras destinadas a la ampliación del transporte de producción, las expectativas son muchas. **Pero en una industria exigente, hay que tener metas realistas y prestar atención a las recomendaciones y a las oportunidades.**

Además, tras la crisis que provocó la pandemia de COVID-19, en particular en el petróleo y el gas, hay un importante número de personas en busca de trabajo. En estos tiempos, para algunas compañías es más fácil cubrir las vacantes con personal calificado y con experiencia. **En tiempos de plena actividad, se abren más las posibilidades de formar**

gente y jóvenes. Hay posiciones que tienen entre 50 y 200 postulaciones. La competencia es mucha en determinados perfiles, aunque hay algunos que siguen siendo críticos para las empresas.

“Tenés que tener iniciativa y ganas, el trabajo termina llegando. Fomentar las relaciones también es muy importante”, recomendó **Susana Monzo**, a cargo de **Consultora de Talento**, experta en recursos humanos y una headhunter experimentada en la industria del petróleo y el gas. Monzo, en diálogo con **+e**, explicó que el postulante siempre debe tener claro qué se busca en el sector y qué es lo que le gustaría realizar.

Con respecto al fomento de las relaciones, una clave es **LinkedIn**, la red gigante profesional. **Microsoft** lo entendió a escala global y compró en 2016 esta red social por u\$s 27.000 millones. Permite conectar con directivos de empresas, colegas, consultores y estar al día de las ofertas que hacen las compañías en sus perfiles públicos.

“Con una muy buena red, tenés la posibilidad de acceder a contactos a los que no llegarías nunca”, comentó al respecto **Silvia Stiep**, encargada de Relaciones Públicas de **Potenciar**, una fundación dedicada a brindar planes de capacitación en Neuquén y Río Negro, incluso colaborando con compañías del sector con formaciones específicas.

“Hay que visualizar qué quiere el mercado. Una vez adentro, uno puede seguir otro camino, pero lo primero es tener un foco. Hay que estar atentos a las noticias de los próximos proyectos y las inversiones, eso puede ser demanda de empleabilidad. Y a la hora de una entrevista, hay que conocer a la empresa, eso diría que es determinante para el reclutador conocer si el postulante está involucrado e interesado en tener un compromiso con la organización”, describió Stiep.

Las operadoras tienen programas de jóvenes profesionales que comprenden una rotación por diferentes áreas, algo que entusiasma al potencial empleado y puede ir forjando su perfil y especialización. Los ingenieros en distintas áreas de acción tienen oportunidades diversas, pero hay perfiles que escasean como geólogos y geofísicos, una disciplina del conocimiento que hace años está con déficit de profesionales.

Además, la curva de aprendizaje de Vaca Muerta trajo desafíos nuevos a nivel de tecnología y de conocimiento. El shale parecía toda una industria nueva hace diez años, pero actualmente la Argentina hace punta. Hay cargos como ingenieros de reservorios y de perforación donde el plan de las empresas es el desarrollo interno de los recursos con los que ya cuentan.

“Una barrera es tener experiencia. Las empresas buscan una solución ya, miran en el corto plazo y quieren un perfil que cubra el requerimiento. Ahí parte una primera dificultad para los jóvenes profesionales y técnicos”, señaló **Bettina Poma**, directora de **HRS**, en una presentación en D&I Patagonia, de la SPE (Sociedad de Ingenieros).

Después del olvidable 2020 para la industria, con miles de trabajadores petroleros fuera de sus puestos laborales por las suspensiones, lo importante por estos tiempos es recuperarlos en los campos, y las proyecciones de crecimiento permitirán seguir sumando perfiles profesionales a Vaca Muerta y a los yacimientos convencionales de la Cuenca Neuquina.

El desafío: motivar a los milenials

Uno de los grandes temas de discusión en los foros de recursos humanos es qué hacer con los milenials. Y dentro de poco tendrán que verse con los centenials, aquellos que

nacieron a principios del siglo XXI y que están transitando una carrera actualmente. Las empresas cambiaron algunas formas para tratar con los jóvenes, dándoles motivaciones y evitando que estén constantemente en la búsqueda de otro empleo.

La rotación entre sectores o proponerles participar en proyectos en otros yacimientos es algo que se estila en la industria hidrocarburífera. De este modo, los trabajadores conocen un nuevo yacimiento, aceptan el desafío de trabajar una nueva geología o técnica ingenieril y cambian de ambiente.

En otras épocas, la industria tenía una alta tasa de recambio de personal que iba de una empresa a otra. Para evitar conflictos entre las compañías, había acuerdos, pero no eran suficientes. Es así que empezaron los cambios para mantener motivados a los trabajadores y lograr que tengan una buena experiencia.

Esto ya se empieza a ver en los programas de jóvenes profesionales.

Mercado laboral: cuáles son los perfiles más buscados en Neuquén

Por [Guadalupe Maquedamaquedag@lmneuquen.com.ar](mailto:Guadalupe.Maquedamaquedag@lmneuquen.com.ar)

NEUQUÉN

LA MAÑANA NEUQUÉN

13 de noviembre 2022 - 00:00

En torno al petróleo, hay un sinfín de empresas satélites que piden cubrir posiciones técnicas en mantenimiento, gastronomía, transporte y logística. Mirá las vacantes que hay y dónde te podés postular.

No todo pasa por el petróleo, pero en torno a la principal actividad de la provincia hay un gran grupo de empresas satélites que conviven entre sí y traccionan con fuerza a la economía de Neuquén. Por eso cuando fue momento de hacer un parate, durante la pandemia de Covid-19 más estricta, la provincia, mucho más que otras, contrajo su estructura laboral a niveles insospechados.

Esa etapa quedó atrás y el mercado laboral de Neuquén hoy se sostiene. Incluso ante la proximidad de la temporada de verano, cuando otros años para esta época la actividad por lo general suele parar, en consonancia con las vacaciones de mucha gente. En el escenario actual hay trabajo y los requerimientos son cada vez más elevados.

¿Cuáles son los perfiles laborales más requeridos o buscados por el mercado? La directora regional de servicios del NOA, Cuyo y Patagonia de Adecco, Jimena Tillar, reveló que las empresas requieren sobre todo posiciones técnicas. Ahí se concentra la mayor demanda.

Empresas de mantenimiento, por ejemplo, requieren técnicos electromecánicos, electricistas y mecánicos, todos perfiles que son difíciles de conseguir por la especialización que demandan y por el tipo de contratación que muchas veces se ofrece. **“Varias empresas necesitan cubrir estas posiciones por seis meses y los candidatos, aunque estén entusiasmados con el proyecto, terminan eligiendo la estabilidad de otro trabajo”, comentó la referente de Adecco.**

El otro sector que se retroalimenta de la actividad hidrocarburífera es el gastronómico, de donde se desprenden otras búsquedas frecuentes. “Nos piden mucho para la logística, en

el área de compras, personal administrativo para la contratación de proveedores y otras posiciones de chef y ayudante de cocina”, agregó Tillar.

Tras la pandemia, Neuquén recuperó la tendencia alcista en la generación de empleo privado gracias al aumento de la actividad.

Tras la pandemia, Neuquén recuperó la tendencia alcista en la generación de empleo privado gracias al aumento de la actividad.

También se destaca el área de transporte y logística con requerimientos para cubrir puestos de encargados de logística, operarios de carga y descarga, choferes y administrativos. En menor medida, las empresas de este segmento buscan ingenieros, sobre todo civiles.

“En Neuquén hay trabajo y la proyección es positiva: la economía se sostiene. Al contrario de lo que pasó otros fines de año, ahora ingresaron muchos pedidos. Es decir, otros diciembres baja un poco la demanda de las empresas, pero acá hay mucha apuesta a que el verano siga fuerte. Nos están pidiendo personal”, advirtió la directora regional de servicios del NOA, Cuyo y Patagonia de Adecco.

Otro perfil laboral que tiene demanda constante por parte del mercado en Neuquén es el comprador que evalúa precios y busca proveedores. También la posición del vendedor o vendedora y los supervisores de ventas. “Eso no se frena”, afirmó Tillar.

Luego sumó la arista más pequeña del turismo, ya que moviliza requerimientos en las áreas de gastronomía y hotelería para cubrir los puestos de mozos, camareros, cocineros, ayudantes de cocina y pasteleros. En menor medida recepcionistas, preferentemente con conocimientos probados en dos o más idiomas.

“Es importante que las personas que se postulan para trabajar en Turismo presenten su libreta sanitaria y un curso de manipulación de alimentos porque todas las empresas lo están pidiendo”, remarcó la referente de Adecco.

Los denominados empleos del futuro requerirán una alta capacitación

Perfiles IT en alza

En tanto, advirtió que de manera paulatina está creciendo la demanda de perfiles IT como ingenieros en sistema y desarrolladores.

Esto ha sido muy notorio desde la pandemia de Covid-19 y en adelante, en tanto muchas empresas se vieron obligadas a digitalizar todos o la mayoría de sus procedimientos. “Las que se quedaron tienen que adaptarse sí o sí porque esa es la dirección va el mercado”, apuntó Tillar.

Dentro del petróleo los requerimientos más importantes son de ingenieros y sobre todo técnicos. También operarios con conocimiento en mantenimiento. “Las empresas temen incorporar gente para formar, por eso piden experiencia. En esos casos, armamos cuadrillas donde el conocimiento se transfiere. Y los puestos se cubren rápidamente. El tema es cuando el cliente necesita determinada experiencia en el manejo de una herramienta”, comentó.

Vacantes de empleo

Muchos de estos perfiles son vacantes de empleo en la página web de la [consultora www.adecco.com.ar](http://www.adecco.com.ar), donde los y las vecinas que están buscando trabajo pueden ingresar y postularse para aquellas posiciones que están abiertas.

Según Tillar, actualmente hay entre 35 y 45 vacantes de empleo; y lo que tienen en "búsqueda laboral" también se publica en el sitio. "Ahí mismo también se evalúa el talento o las competencias de la persona que se postula a través de una pequeña evaluación", indicó Tillar.

Sobre la consultora Adecco

Adecco es una consultora que brinda soluciones de recursos humanos a las empresas que necesitan personal. Pueden pedir colaboración para contratar empleados o para recibir asesoramiento. También participa de la Expo Empleo Joven y ofrece distintos cursos sobre cómo armar un Curriculum Vitae o una entrevista laboral, además de realizar presentaciones vinculadas a la diversidad y la inclusión en el mercado laboral.

"Somos escoltas de lo que se viene en el mundo de las contrataciones, lo que se mira y se busca. Después tenemos más servicios específicos sobre liquidación de sueldos o para medir el clima laboral. El abanico es enorme. También brindamos asesoramiento en esos proyectos", destacó.

Desde la consultora animaron a la gente a formarse porque el mercado laboral es cada vez más exigente. "Así sea que tengan la posibilidad de hacer una prueba en una pasantía, es importante. También el desempeño y la responsabilidad son escalones para lograr otras cosas. Sabemos lo que significa el trabajo en una casa, como dignifica y moviliza el presente de esa persona y el futuro. Así que el mensaje es que se capaciten y que lo hagan con la mejor actitud", cerró.

Oferta laboral en Vaca Muerta: qué formación se necesita para trabajar en la industria

POR [MIQUELA DANIL JUAREZ](#)

DIARIO RÍO NEGRO **ENERGÍA**

16/06/2023 00:05

De acá a 10 años la industria tiene 239 ocupaciones esenciales a cubrir en la exploración, descubrimiento y producción de hidrocarburos. Se requerirán operadores profesionales, técnicos con formación continua y personas con títulos de grado y posgrado.

Fundación YPF realizó una **Investigación Prospectiva en el Upstream del Petróleo y Gas** en la que buscó definir las competencias actuales y futuras requeridas en la industria. Determinaron que en la actualidad hay 239 ocupaciones esenciales en el segmento. Se requerirán **operadores profesionales, técnicos de nivel medio o superior con una formación continua y personas con títulos de grado y posgrado.**

El estudio brinda un mapa de los perfiles ocupacionales que se van a necesitar frente a lo que define como «el desafío de Vaca Muerta». «Una **transformación en la educación sobre todo técnica y profesional acorde en el caso del Neuquén, Río Negro y Mendoza**. También la hicimos en el Golfo San Jorge», expresó la directora de la organización, **Ofelia Cédola** en diálogo con **Energía On**.

El estudio tiene una proyección hacia los próximos 10 años en el primer y segundo anillo de la producción de petróleo y gas. El objetivo es que quien busque incorporarse a la industria tenga «acceso a **educación de excelencia para estar al nivel del cambio tecnológico** que se está produciendo», subrayó.

En números

Oferta laboral en Vaca Muerta: las claves para fortalecer la formación educativa

«**Estamos trabajando ahora a partir de este estudio con el ministerio de Educación de la Nación** y de la provincia para hacer un plan de transformación de la escuela. En un principio será para las escuelas técnicas y las tecnicaturas y eso incluye el rediseño de las currículas, planes de estudio, formación docente y actualización del equipamiento. **En breve vamos a inaugurar un simulador**», comentó Cédola.

El estudio prospectivo presenta claves para que **el sistema educativo se fortalezca en la formación que requiere el área**. Dentro de las tecnicaturas medias orientadas a la industria hidrocarburífera, subrayaron la importancia de **involucrar a las empresas para implementar prácticas profesionalizantes y pasantías de estudiantes y docentes**.

También, recomendaron **actualizar la currícula de los planes de estudio y sumar nuevos abordajes con contenidos específicos** en la materia. «La educación técnica de nivel medio en hidrocarburos e industria de procesos **presentan en general bajo nivel de matrícula en comparación con otras orientaciones técnicas**», indicaron.

Recomendaron **ampliar y fortalecer las tecnicaturas terciarias universitarias y no universitarias** a través de mejorar la oferta educativa hacia especializaciones. Aumentar la matrícula de carreras que ya están en marcha y potenciar «su pertinencia con **prácticas profesionalizantes, pasantías, becas**». A su vez, sumar **nuevas tecnologías educativas** como simuladores y realidad virtual.

Plantearon la necesidad de crear más diplomaturas y tecnicaturas de nivel superior y universitario especializadas, en articulación con empresas del sector en: **Petróleo, Perforación y Terminación de Pozos, Electrónica, Automatización y Control de Procesos, Ciencia de Datos e Informática aplicada**.

También, establecer más cursos de formación profesional o formación continua en especialidades de la industria como las de **operador de hidrocarburos, operador de fractura hidráulica, operador de producción, operador de planta de gas, entre otros**. Indicaron la importancia de crear un **módulo de Ingreso al Upstream de la Industria** para asegurar un estándar mínimo de conocimiento en materia de seguridad operativa y resguardo ambiental; **sumar cursos de especialización para egresados** de la educación técnica de nivel medio y superior, y formación continua acreditable o articulada con tecnicaturas de nivel superior y universitario.

