

# Propuesta de valor para el empleo en Petróleo y Gas

*La Nación, Empleos*  
*Octubre 2013*

La escasez de talentos no es una frase de moda, sino una realidad palpable. De ello pueden dar cuenta muchas industrias, entre ellas las del petróleo y el gas en la Argentina y Latinoamérica, donde la demanda de profesionales de las ingenierías y geociencias supera la oferta de los mismos en el mercado laboral.

Las causas que dan origen a este desbalance son de índole compleja, pero podrían agruparse en tres ejes principales: el vocacional, el académico y el laboral.

El **factor vocacional** refiere a la elección de una profesión, ocupación e incluso una forma de vida y aparece como una decisión en una edad temprana de las personas, iniciándose en la infancia, conformándose durante la adolescencia y definiéndose en la adultez. Si bien la elección de una carrera proviene de los propios intereses de los individuos, la misma está muy influenciada por factores culturales (padres, maestros, amigos), por expectativas y por el mayor o menor acceso a la información sobre alternativas existentes, tanto de estudio como de posterior salida laboral. Por otro lado, existen mitos instalados sobre el futuro acotado de la industria de los hidrocarburos, que restringen aún más la cantidad de inscriptos en carreras de interés para la misma. En la Argentina, los estudiantes que se inscriben cada año en las ingenierías y geociencias representan sólo el 3% de toda la matrícula universitaria nacional.

El **factor académico** refiere a cuestiones relacionadas con la cantidad y calidad de la oferta de graduados para este tipo de carreras. Al bajo nivel de inscriptos, debe sumársele la elevada deserción en estas disciplinas por razones múltiples, vinculadas a la duración y complejidad de las carreras, la exigencia de las mismas, la ubicación geográfica de las instituciones que las dictan,. Un reflejo de esta realidad es el número de graduados que acentúa la merma: los ingenieros en petróleo no llegan a 25 egresados por año, los geólogos no superan los 40 y los geofísicos son menos de media docena.

Finalmente en el **factor laboral** emergen aspectos relacionados con las expectativas de calidad de vida laboral-personal de las nuevas generaciones, la ubicación desfavorable de las zonas petroleras, los regímenes exigentes de trabajo y la alta rotación, por mencionar algunos. No obstante ello, los profesionales que ingresan al mundo laboral en esta industria, encuentran desafíos tecnológicos crecientes, excelentes salarios y oportunidades de desarrollo profesional.

Desde la gestión, las empresas pueden mitigar esta merma de talentos. En Pan American Energy procuramos atender cada uno de los ejes mencionados. Desde lo vocacional y académico, trabajamos en la creación de fuertes vínculos con la comunidad escolar y las instituciones universitarias, de modo de acercar a alumnos y docentes una visión más completa de las oportunidades que brinda esta industria. Esta acción incluye, además, la incorporación de 20 a 30 Jóvenes Profesionales cada año, con el objetivo de crear un grupo humano y profesional de alta calidad.

Como parte del plan estratégico de Recursos Humanos, en PAE procuramos atender el factor laboral, creando espacios de desarrollo para nuevas generaciones de profesionales que, en el mediano y largo plazo, deberán asumir posiciones de mayor responsabilidad. Para ello, estamos implementando planes, como la carrera dual, que apuntan a hacer más atractiva y reconocida la carrera de especialista y tecnólogo, equiparándola a la carrera gerencial.

Esto se logra no sólo a través de mayor velocidad y horizonte de crecimiento salarial para los especialistas, sino también aumentando el acceso al conocimiento. Para esto último, PAE desarrolla un Centro de Gestión del Conocimiento, basado en modelos de universidad corporativa, lo que representa un capital valiosísimo para este tipo de perfiles.

El incremento de la oferta de especialistas en nuestra industria dependerá, indefectiblemente, de esfuerzos conjuntos entre todos los actores que intervienen en el proceso formativo y laboral. Pero aun cuando parece complejo, sí es posible construir una Propuesta de Valor del Empleo que haga atractivo formarse y trabajar para una industria de alto nivel tecnológico como lo es la de petróleo y gas. Así, cada acción, por pequeña que sea, sumará al conjunto.

**Luis Albaine**

*La Nación, Empleos  
Octubre 2013*