



Jóvenes profesionales de la industria del petróleo

Por **Susana Biset**
Presidente y Fundadora
Estudio Biset & Asociados

El sector petrolero es sin duda uno de los de mayor crecimiento en la Argentina, mientras el precio del barril se eleva y se necesitan nuevos recursos humanos para la explotación. ¿Qué buscan los jóvenes profesionales de esta industria? ¿Cuáles son sus preferencias y expectativas?

En la reciente edición de la exposición Oil & Gas se llevó adelante una extensa encuesta a 532 jóvenes profesionales de la industria buscando algunas pautas en este nicho tan poco investigado.

Ficha Técnica Oil & Gas 2007

Universo: Jóvenes de entre 22 y 39 años, asistieron a la VII Argentina Oil & Gas-Expo 2007

Cantidad de casos: 532

Tipo de relevamiento: cuestionarios presenciales semiestructurados, con preguntas abiertas y cerradas, diseñado ad hoc.

Fecha de realización: Noviembre de 2007

¿Cuál es la empresa ideal?

El buen clima laboral, el desarrollo profesional y la posibilidad de aprender de los superiores son las tres características principales que los jóvenes buscan mayoritariamente en las empresas. Tanto el sueldo como la búsqueda de un rápido ascenso no constituyen los motivos prioritarios de elección de una empresa en la que trabajar. Consistentemente con esto, el maltrato continúa siendo la característica principal de rechazo a una empresa. También lo es la corrupción o la falta de ética. Ver figuras 1 y 2.

Los jóvenes, además, manifestaron preferir empresas maduras, multinacionales, con jornadas de trabajo normales, que brinden posibilidades de horario flexible y remuneración variable. Resulta llamativo –de acuerdo con las características inherentes al sector que tradicionalmente exige a sus empleados mudanzas a diferentes zonas petroleras– que prefieran **mantener la residencia** habitual y que elijan como lugar de trabajo “la oficina”.

A la hora de hablar sobre las preferencias de las

empresas sobre ellos, los jóvenes profesionales consideran que las empresas del rubro valoran: el trabajo en equipo (48,6%), la capacidad de aprendizaje (43,2%) y el liderazgo (41,3%). Actualmente los gerentes de esta industria están muy orientados al negocio, deben desarrollar múltiples habilidades que antes no les eran demandadas como por ejemplo habilidades comunicacionales, de negociación, de manejo de recursos humanos, entre otras. De esta manera, el tradicional perfil duro tiende a ablandarse y a ser más amplio en cuanto a las responsabilidades.

Rotación

Aproximadamente el 60% de los entrevistados cambió alguna vez de empresa. Nuevamente, el desarrollo profesional, aprender de los superiores y buen clima laboral constituyen las principales ofertas encontradas en los nuevos empleos. Es decir, los jóvenes se mantienen consistentes en los aspectos que valoran en una empresa y hace que se desplacen para encontrarlos.

Alerta cuencas

Este sector –que se caracteriza por pedirles a sus empleados que vivan en zonas desérticas– se enfrenta ahora a un desafío: los jóvenes profesionales están poco dispuestos a trabajar en lugares aislados y más preocupados por sus relaciones sociales y su cuidado personal. Resulta llamativo que el 53,4% de los encuestados no desee trabajar en una zona inhóspita. Entre quienes se mudarían, el desarrollo profesional y los beneficios adicionales son las motivaciones casi excluyentes; y lo harían principalmente por un período NO mayor a 1 año.

Respecto a la elección dentro del país para trasladarse, los jóvenes profesionales muestran un alto nivel de desconocimiento tanto para elegir como para rechazar una cuenca en la que trabajarían. Un alto porcentaje sostiene que NO trabajaría en ninguna cuenca (26,3%). Esto se vin-

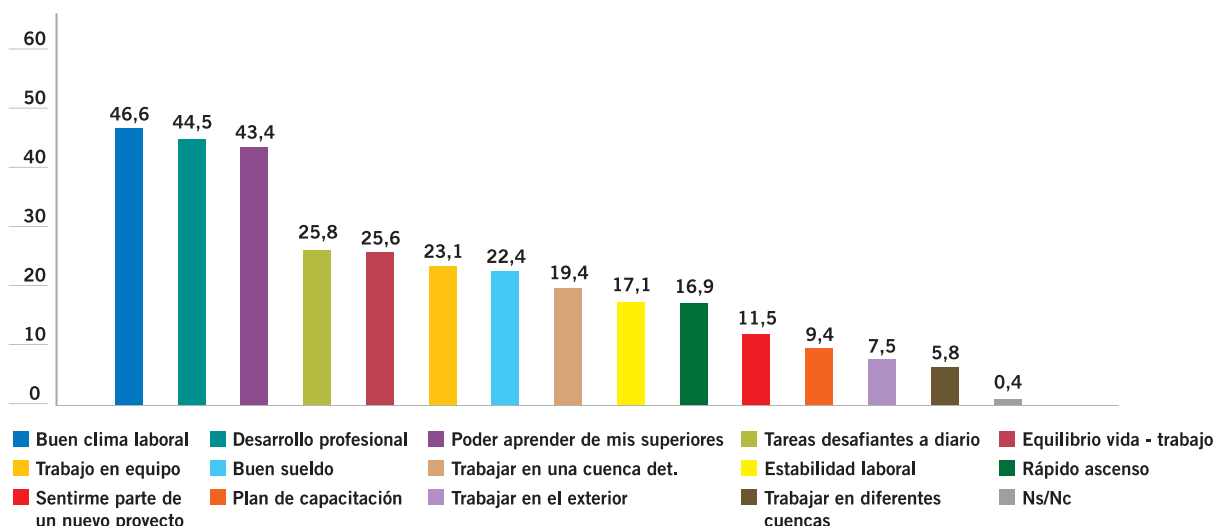


Figura 1. ¿Qué buscan los jóvenes profesionales?

¿Qué rechazan los jóvenes profesionales?

Características de la empresa en la que **nunca** trabajaría

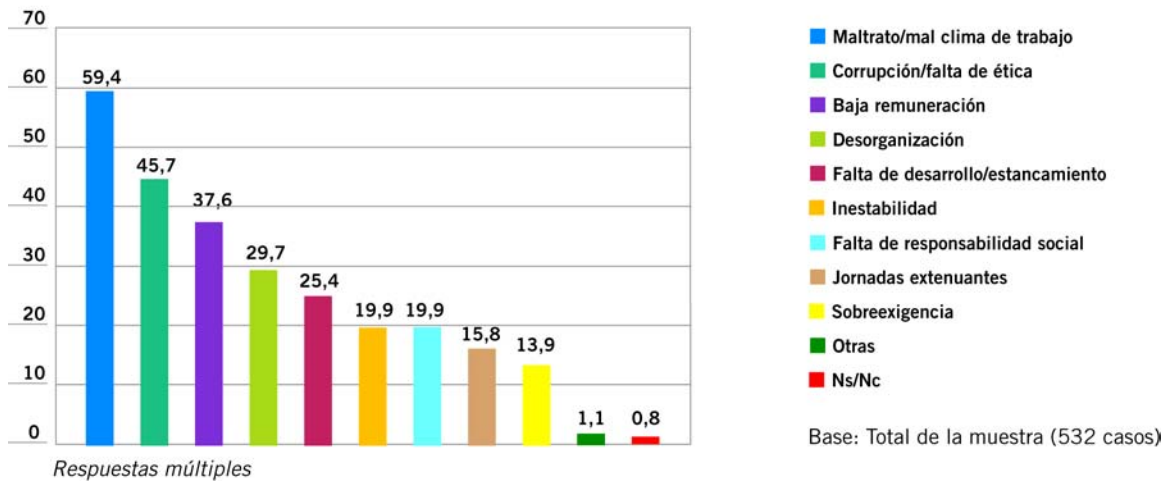


Figura 2.

Respuestas múltiples

cula estrechamente con el deseo de mantener la residencia habitual y de trabajar en el ámbito de una oficina (y no en el campo). Igualmente, entre todas las cuencas, la neuquina es la más elegida (22,7%) y la cuenca offshore la más rechazada (18,4%). Entre los motivos positivos de

Cuencas preferidas

Cuenca en la que prefiere trabajar

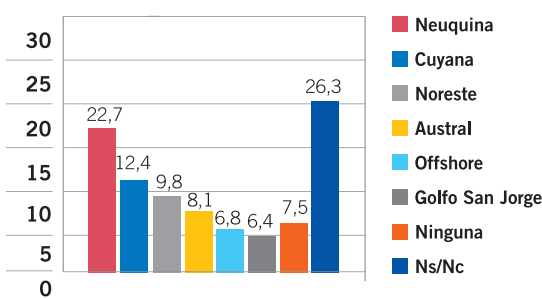


Figura 3.

Base: Total de la muestra (532 casos)

Trabajo en zonas inhóspitas

¿Aceptarías trabajar en zonas inhóspitas?

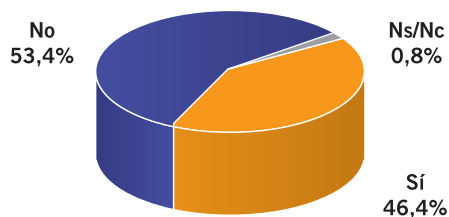


Figura 4.

Base: Total de la muestra (541 casos)

la elección, el hecho de “conocer gente” y las características de la zona resultan los más importantes. Sin embargo, entre los motivos de rechazo no hay razones que predominen. Ver figuras 3, 4 y 5.

Trabajo en zonas inhóspitas

Período: ¿Por cuánto tiempo se mudaría a una zona inhóspita?

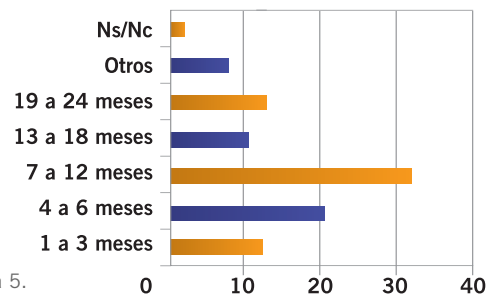


Figura 5.

Base: Sólo quienes trabajarían en zonas inhóspitas (247 casos)

Faltan recursos humanos y, por ende, suben los sueldos

Hay muy poca gente que, por la falta de perspectivas en el sector durante muchos años, egrese de determinadas carreras (como ingeniería en petróleo) útiles a la industria y, por otro lado, el barril está en valores récord por lo que estas especialidades están muy reclamadas. De allí que muchos de los jóvenes profesionales encuestados –más de la mitad– consideraron que aumentará la demanda de profesionales y así subirá la rotación en el sector. La mano de obra es tan escasa que la única posibilidad es buscar profesionales en otras empresas. Esto lleva a un cimbronazo en todas las firmas por la distorsión que hay en los salarios. Hoy las empresas son conscientes de que es más fácil aumentar el sueldo que frenar una operación o perder una licitación por falta de personal calificado que la lleve adelante.

Políticas de retención

Ante este panorama la industria deberá tomar recaudos y empezar a aplicar políticas de retención. Algunas empresas ya han comenzado pero aún queda un largo camino por recorrer. ■