



PROGRAMA EN VIVO · EDICIÓN OCTUBRE 2026

RRHH Energético

Gestión de personas en Oil & Gas y Minería

El panorama general que RRHH necesita para entrar al sector: **qué perfiles busca esta industria, dónde encontrarlos y cómo seleccionarlos**, qué exigencias hay que conocer — y una visión general de convenios, seguridad y documentación para moverte con criterio.

• 4 encuentros en vivo

• ≈20 hs de carga horaria

• Inicio **jueves 22 de octubre**

• 19:30 a 21:00 hs ARG

NICOLASNICOLAIDE.COM · DICTADO POR NICOLÁS NICOLAIDE
CHRO · LIC. EN PSICOLOGÍA · COACH ONTOLÓGICO

La industria que más crece necesita RRHH que la entienda

Argentina atraviesa el mayor ciclo de inversión energética y minera de su historia reciente. Se construyen ductos, terminales portuarias, plantas de proceso y proyectos de cobre y litio a un ritmo que la oferta de talento no acompaña. Y detrás de cada proyecto hay algo que casi nadie enseña: **cómo se gestionan las personas en este sector.**

2°

reserva mundial de shale gas
y 4° de shale oil
Vaca Muerta · EIA

+900 mil

barriles/día de producción
nacional
Récord histórico · junio 2026

US\$30.000 M

exportaciones energéticas
proyectadas al 2031
Proyección sectorial

+100 mil

empleos registrados en
petróleo, gas y minería
SIPA · y ≈3 indirectos por cada
directo

Dónde se juega la gestión de personas

Dotación en operación que pertenece a
empresas contratistas

60 – 70%

Personal bajo diagramas de turno especiales
(14×14, 7×7, 4×3)

~70%

Peso del costo laboral sobre el gasto
operativo de un activo

25 – 35%

Participación femenina en posiciones
operativas del sector

~12%

Rangos de referencia de la industria: varían según el proyecto, la etapa (construcción, puesta en marcha u operación) y la provincia. Fuentes de contexto: Secretaría de Energía de la Nación, INDEC, SIPA (Ministerio de Capital Humano), cámaras sectoriales de energía y minería, U.S. EIA e informes públicos de la industria. Datos y normativa verificados a agosto de 2026.

El punto ciego

Las carreras de Recursos Humanos forman en gestión del talento genérica. Pero en un yacimiento, una terminal o una mina, **el 70% de las decisiones de RRHH son decisiones normativas y de seguridad:** qué convenio aplica, qué documentación habilita el ingreso a sitio, qué pasa con las horas de un diagrama 14×14, cómo se audita a un contratista, qué certificaciones vencen esta semana. Ese es exactamente el vacío que llena este programa.

Dos industrias, una misma lógica de gestión



Oil & Gas

- Cuencas Neuquina, Golfo San Jorge, Austral, Cuyana y Noroeste
- Upstream, midstream y downstream con dotaciones y convenios distintos
- Ductos, plantas de tratamiento, terminales y proyectos de exportación
- Alta sindicalización y convenios sectoriales muy desarrollados
- Diagramas de turno y trabajo en yacimiento como norma, no excepción



Minería

- Litio en la puna, cobre en cordillera, oro, plata y minerales industriales
- Operaciones a gran altura, en sitios remotos y con campamento permanente
- Marco normativo propio: Código de Minería y reglamento de seguridad específico
- Fuerte peso del empleo local, las comunidades y la licencia social
- Proyectos de largo desarrollo: exploración, construcción y operación

Siete razones por las que RRHH necesita esta formación

No es un sector más. Es un sector con reglas propias, riesgo real y una demanda de perfiles que hoy no se cubre. Esto es lo que cambia cuando lo entendés:



Tiene su propio marco legal

Además de la LCT, opera una "ley madre" sectorial, regímenes de promoción, reglamentos de higiene y seguridad específicos y normativa provincial. Ignorarlo es exponer a la empresa.



Convenios que no se parecen a nada

Convenios de petróleo y gas privado, jerárquicos, mineros, construcción y transporte conviven en un mismo sitio. Encuadrar mal a una persona es un pasivo laboral directo.



El tiempo se gestiona distinto

Diagramas 14×14, 7×7, jornadas de 12 horas, días sobre operación, traslados, campamento y fly in – fly out. La liquidación y la vida de la persona cambian por completo.



La seguridad es un tema de RRHH

Aptitud médica, exámenes preocupacionales y periódicos, capacitación obligatoria, recertificaciones, ART y accidentes. RRHH es responsable de que el legajo lo respalde todo.



Se trabaja con contratistas

La mayoría de la dotación en sitio no es propia. Control documental, solidaridad laboral, habilitación de ingreso y auditorías son tarea cotidiana de Recursos Humanos.



Es la industria mejor paga del país

La extracción de petróleo y gas encabeza el ranking de remuneración registrada de Argentina. Formarte en este sector no es un curso más: es un movimiento de carrera.



Y porque la demanda es real y está desatendida

Cada proyecto nuevo abre posiciones de administración de personal, relaciones laborales, selección técnica, capacitación y HSE. Las empresas buscan gente de RRHH que ya hable el idioma del sector — y hay muy poca formación específica disponible en el mercado hispanohablante.

Qué te llevás para tu carrera

- Vocabulario técnico del sector
- Mapa de perfiles del sector
- Legajo a prueba de auditoría
- Lectura de indicadores de seguridad
- Dónde y cómo buscar cada perfil
- Gestión de contratistas
- Plan de capacitación con KPIs
- Perfil diferencial en el mercado

"En energía y minería, un error de RRHH no se paga con una mala experiencia del colaborador. Se paga con una multa, un juicio, una parada de planta o un accidente. Por eso este conocimiento vale distinto."

Un panorama general con un eje claro: los perfiles

Cuatro encuentros en vivo organizados alrededor de una pregunta: **qué perfiles busca esta industria, dónde encontrarlos, cómo seleccionarlos y qué exige su ingreso a sitio**. Alrededor de ese eje, la visión general de convenios, seguridad y documentación que RRHH necesita para moverse con criterio. Cada módulo cierra con un entregable aplicable esa misma semana.



100% aplicado

Cada tema se trabaja sobre situaciones reales del sector: un ingreso, una auditoría, un accidente, una búsqueda técnica, un cierre de mes.



En vivo, no enlatado

4 encuentros sincrónicos por Zoom, con preguntas al instante y resolución de casos junto al instructor. Todo queda grabado.



Cursado offline

Entre semana, 2 a 4 hs de trabajo autónomo con materiales, normativa, plantillas y ejercicios de aplicación por módulo.



Kit de herramientas

Plantillas de legajo, checklists de habilitación, matriz de competencias y tablero de indicadores listos para clonar.



Dictado por un CHRO

Por alguien que gestiona personas y toma decisiones de negocio todos los días, no por un divulgador de manual.



Certificado

Certificado digital de cursado y aprobación, con detalle de contenidos y carga horaria, listo para sumar a tu perfil.

¿Para quién es este programa?



Es para vos si...

- Trabajás en RRHH y querés entrar al sector energético o minero
- Ya estás en la industria y necesitás ordenar el marco normativo
- Sos generalista de RRHH en una empresa proveedora o contratista
- Hacés selección y te empezaron a llegar búsquedas técnicas del rubro
- Sos abogado/a laboral, contador/a o HSE y querés la mirada de RRHH
- Liderás un equipo en obra, planta o yacimiento y gestionás gente
- Sos estudiante avanzado y querés un diferencial concreto en tu CV



Qué vas a poder hacer al terminar

- Conocer los perfiles del sector: qué hace cada uno y qué se les exige
- Saber dónde buscar cada perfil y cómo conducir su selección
- Diseñar el onboarding de un perfil operativo con diagrama de turnos
- Ubicar qué convenio y qué normativa entran en juego en cada caso
- Saber qué debe tener un legajo del sector y qué se audita
- Entender un tablero de seguridad y hablar de igual a igual con HSE
- Entender el circuito de contratistas y el control documental

Una aclaración honesta sobre el alcance

Este es un programa **introductorio**: te llevás un **panorama general**, no un curso de derecho laboral. Las leyes, los convenios y los contratos se presentan a nivel mapa — qué existe, cómo impacta en la gestión y dónde consultarlo — **sin entrar al detalle artículo por artículo**. La profundidad está puesta en lo que hace distinta a esta industria: los perfiles que se buscan, dónde encontrarlos, cómo seleccionarlos y las exigencias que hay que conocer para gestionar personas en ella.

4 jueves • octubre y noviembre 2026

Todos los encuentros son los días jueves, de **19:30 a 21:00 hs de Argentina**, y quedan grabados en el campus. Si no llegás a un vivo, no perdés nada.

22 OCTUBRE Encuentro 1 Industria y marco normativo	29 OCTUBRE Encuentro 2 Documentación y contratistas	05 NOVIEMBRE Encuentro 3 Seguridad y selección	12 NOVIEMBRE Encuentro 4 Administración e integración
---	--	---	--

Horario por país

PAÍS	HORARIO	PAÍS	HORARIO
 Argentina	19:30	 Uruguay	19:30
 Paraguay	19:30	 Chile	19:30
 Bolivia	18:30	 Venezuela	18:30
 Perú	17:30	 Colombia	17:30
 Ecuador	17:30	 México (CDMX)	16:30

Cómo se cursa



En vivo • sincrónico

4 encuentros de 1:30 hs por Zoom. Desarrollo de contenidos, resolución de casos en tiempo real, preguntas abiertas y trabajo sobre situaciones que traen los participantes. **Total: 6 horas sincrónicas.**



Offline • a tu ritmo

2 a 4 hs por semana de cursado autónomo entre encuentros: lecturas guiadas, normativa comentada, videos cortos, plantillas y un ejercicio de aplicación por módulo. **Total: 8 a 16 horas asincrónicas.**

6 hs

en vivo
4 encuentros × 1:30 hs

≈14 hs

de cursado offline
Materiales y ejercicios

≈20 hs

de carga horaria total
Certificado con detalle

Las grabaciones y los materiales quedan disponibles en el campus virtual con acceso prolongado. El cursado offline es autoadministrado: podés hacerlo en el momento de la semana que mejor te acomode. Se sugiere completarlo antes del encuentro siguiente para aprovechar los casos en vivo.

La industria y sus reglas de juego

01 Introducción a la gestión de RRHH en el sector energético y minero

JUE 22 OCT

MÓDULO 1 • ENCUENTRO 1 • PRIMER BLOQUE

- **El mapa de la industria:** upstream, midstream y downstream en petróleo y gas; exploración, explotación, planta y logística en minería. Quién hace qué y con qué gente.
- **Convencional vs. no convencional:** por qué el shale cambió la organización del trabajo, la escala de las dotaciones y el perfil de las personas que se contratan.
- **Los actores:** operadoras, compañías de servicios, contratistas y subcontratistas, sindicatos, cámaras empresarias, organismos de control y comunidades.
- **Modelos organizativos típicos:** cómo se estructura una operación y dónde se ubica Recursos Humanos (corporativo, sitio, obra, proyecto y puesta en marcha).
- **Regímenes de trabajo del sector:** diagramas 14×14, 7×7, 4×3, turnos rotativos de 12 horas, días sobre operación, campamento, villa operativa y fly in – fly out.
- **Ciclo de vida de un proyecto** y su impacto en la dotación: pico de construcción, transición y régimen de operación estable.
- **Cultura y clima en operaciones:** distancia del hogar, convivencia, fatiga, salud mental y el desafío real de retener en sitios remotos.

 **Cursado offline (2-4 hs):** glosario técnico del sector (100+ términos), video-guía de la cadena de valor, lectura de un organigrama tipo de operación y ejercicio de mapeo: identificar los actores y regímenes de trabajo de un proyecto real a elección.

02 Convenios y normativa: panorama general

JUE 22 OCT

MÓDULO 2 • ENCUENTRO 1 • SEGUNDO BLOQUE

- **La pirámide normativa, a vuelo de pájaro:** LCT, la reforma laboral (Leyes 27.742 y 27.802), convenios y acuerdos de empresa. Qué es cada cosa y cuál prevalece — sin entrar al articulado.
- **La "ley madre" de hidrocarburos** (Ley 17.319 y modificatorias) y el marco minero (Código de Minería, Ley 24.196 de inversiones mineras, Ley 24.585 ambiental): qué implican para la gestión de personas.
- **El RIGI y los regímenes de promoción:** su efecto sobre contrataciones, empleo local y compromisos con las provincias.
- **El mapa gremial por zona:** operadores y jerárquicos de la Cuenca Neuquina y de la Zona Austral, ámbito estatal, construcción (UOCRA), minería (AOMA) y transporte. Ámbito personal, territorial y de actividad de cada convenio.
- **Addendas de productividad para no convencionales:** qué modificaron respecto del convenio base, y el nuevo escenario tras la reforma: fin de la ultraactividad y prevalencia del convenio de menor ámbito.
- **Nociones de encuadre:** los criterios generales para entender qué convenio aplica a una persona, a una tarea y a una empresa — y los errores que más cuestan.
- **Escalas salariales, adicionales y bonificaciones típicas:** zona desfavorable, viandas, traslados, horas de viaje, presentismo, riesgo y productividad.
- **Relaciones laborales:** delegados, comisión interna, conflictos, conciliación obligatoria y el nuevo régimen de servicios esenciales — que alcanza a la energía.

 **Cursado offline (2-4 hs):** biblioteca normativa comentada con enlaces oficiales, cuadro comparativo de convenios del sector y ejercicio práctico: encuadrar convencionalmente cinco casos de dotación mixta y justificar cada decisión.

Documentación laboral a prueba de auditoría

03 Documentación laboral y de personal • ámbito privado

JUE 29 OCT

MÓDULO 3 • ENCUENTRO 2 • PRIMER BLOQUE

- **El legajo completo, pieza por pieza:** qué debe contener, en qué orden, quién lo firma, cuánto tiempo se conserva y cómo se digitaliza sin perder validez.
- **Ingreso:** alta temprana, trámites ante ARCA (ex AFIP), obra social, ART, asignaciones familiares, declaración jurada de domicilio y cargas de familia.
- **Modalidades de contratación** y su uso real en el sector: tiempo indeterminado, plazo fijo, eventual, temporada, período de prueba y contrato de obra o proyecto.
- **Registración y libros:** Libro del art. 52 LCT, libro de sueldos digital, recibos, comunicaciones fehacientes y notificaciones al domicilio.
- **Documentación médica y de aptitud:** examen preocupacional, periódicos, de cambio de tarea y de egreso; aptitud para altura, espacios confinados y trabajo en zona remota.
- **Licencias, ausencias y control:** enfermedad inculpable, accidente, vacaciones en diagramas de turno, licencias especiales y el manejo de la notificación.
- **Protección de datos personales en el legajo** (Ley 25.326): qué se puede guardar, quién accede y cómo se maneja información sensible de salud.
- **Desvinculaciones:** preaviso, liquidación final e indemnizaciones según la Ley 27.802, certificaciones de servicios y el checklist para cerrar sin contingencias.

 **Cursado offline (2-4 hs):** plantilla de legajo digital con checklist documental, modelos de comunicaciones fehacientes y ejercicio: auditar un legajo con errores deliberados e identificar los diez hallazgos.

04 Ámbito público y gestión de empresas contratistas

JUE 29 OCT

MÓDULO 4 • ENCUENTRO 2 • SEGUNDO BLOQUE

- **El empleo público en energía y minería:** empresas provinciales, entes reguladores y organismos de control. Marco de regulación del empleo público y convenios colectivos generales de la administración.
- **Diferencias clave privado vs. público:** estabilidad, ingreso por concurso, escalafón, régimen disciplinario, incompatibilidades y control de la gestión.
- **Documentación en el ámbito público:** expediente, acto administrativo, designaciones, rendiciones y auditoría de organismos de control.
- **Tercerización y contratistas:** el corazón operativo del sector. Cesión, contratación y subcontratación, y la responsabilidad solidaria del art. 30 de la LCT.
- **Control documental de contratistas:** qué exigir mes a mes — nómina, cargas sociales, seguros, ART con cláusula de no repetición, seguro de vida obligatorio, habilitaciones y constancias de capacitación.
- **Habilitación de ingreso a sitio:** cómo se arma el circuito entre RRHH, HSE, compras y operaciones para que nadie entre sin estar habilitado.
- **Auditorías de contratistas:** criterios, periodicidad, hallazgos frecuentes, plan de acción y consecuencias contractuales.
- **Empleo local y licencia social:** compromisos con provincias y comunidades, cupos, registros provinciales de proveedores y cómo se traduce en política de reclutamiento.

 **Cursado offline (2-4 hs):** checklist maestro de habilitación de contratistas, matriz de riesgo de solidaridad laboral y ejercicio: evaluar la documentación de una contratista y decidir si se habilita o no su ingreso a sitio.

Exigencias, perfiles y selección: la puerta de entrada

05 Seguridad y salud ocupacional desde la perspectiva de RRHH

JUE 05 NOV

MÓDULO 5 • ENCUESTRO 3 • PRIMER BLOQUE

- **El marco legal de seguridad:** Ley 19.587 y su decreto reglamentario, Ley 24.557 de Riesgos del Trabajo y Ley 27.348. Reglamentos específicos para la actividad minera y para la industria de la construcción y el montaje.
- **Qué es responsabilidad de RRHH y qué de HSE:** el mapa de obligaciones compartidas, dónde están los solapamientos y dónde se generan los vacíos que después duelen.
- **Resoluciones que RRHH debe conocer:** elementos de protección personal, exámenes médicos obligatorios, servicios de higiene y seguridad y medicina del trabajo, relevamiento de agentes de riesgo y registros exigibles.
- **Capacitación obligatoria y su prueba:** inducción general y específica, registro de asistencia, evaluación, recertificación y qué pasa cuando no está documentada.
- **Permisos de trabajo y tareas críticas:** altura, espacios confinados, energías peligrosas y bloqueo, izaje, caliente, excavación. Qué significa cada una para el legajo.
- **Accidente de trabajo, paso a paso:** denuncia a la ART, plazos, comisiones médicas, seguimiento del caso, reincorporación y recalificación profesional.
- **Enfermedades profesionales y factores del sector:** ruido, sílice, vibraciones, altura geográfica, calor y frío extremo, fatiga y trabajo por turnos.
- **Programas de conducta y consumo** (alcohol y sustancias) y **cultura de seguridad:** por qué los indicadores mejoran cuando RRHH participa del diseño y no solo de la administración.

 **Cursado offline (2–4 hs):** mapa normativo de seguridad para RRHH, modelo de matriz de capacitaciones obligatorias con vencimientos y ejercicio: reconstruir el circuito documental completo de un accidente de trabajo desde la denuncia hasta el alta.

06 Procesos de selección, onboarding y tipos de perfiles

JUE 05 NOV

MÓDULO 6 • ENCUESTRO 3 • SEGUNDO BLOQUE

- **El mapa de perfiles del sector:** operación de planta y terminal, panel y centro de control, mantenimiento mecánico y eléctrico, instrumentación, integridad y confiabilidad, perforación y workover, HSE y ambiente, operaciones marítimo-portuarias, logística, planeamiento, ingeniería, laboratorio, mina y equipo pesado, y soporte corporativo.
- **Una industria de ingenieros:** la mayoría de las incorporaciones profesionales son ingenieros — también en planificación, presupuestos y supply chain — y eso define cómo se recluta, evalúa y retiene.
- **Cómo leer un perfil técnico** sin ser técnico: certificaciones, habilitaciones, experiencia equivalente y las preguntas que revelan si alguien realmente hizo el trabajo.
- **Fuentes de reclutamiento reales:** escuelas técnicas, sindicatos y bolsas de trabajo, registros provinciales, referidos, mercado interregional y competencia por talento.
- **Entrevista por competencias adaptada a operaciones:** seguridad, cumplimiento de procedimiento, trabajo en equipo bajo presión, tolerancia al régimen de turnos y arraigo.
- **Evaluaciones y pruebas:** psicotécnico, aptitud física y médica, antecedentes, referencias y validación de certificaciones.
- **Onboarding e "inducción hombre nuevo":** el circuito completo desde la oferta hasta el primer turno en sitio, con todos los checkpoints de RRHH, HSE y operaciones.
- **Los primeros 90 días en un sitio remoto:** padrino operativo, evaluación de período de prueba y las causas reales de la rotación temprana.
- **Diversidad e inclusión en operaciones:** qué barreras son reales y qué programas efectivamente mueven la aguja.

 **Cursado offline (2–4 hs):** banco de descripciones de puesto del sector, guía de entrevista por competencias para perfiles operativos, plantilla de onboarding para diagrama de turnos y ejercicio: diseñar el proceso completo de una búsqueda técnica.

Administración, desarrollo e integración final

07 Administración de personal, capacitación y desarrollo

JUE 12 NOV

MÓDULO 7 • ENCUESTRO 4 • PRIMER BLOQUE

- **El ciclo mensual de administración de personal** en una operación: novedades, control de asistencia por diagrama, cierre, liquidación, revisión y archivo.
- **Liquidación en regímenes especiales:** qué mirar en jornadas de 12 horas, francos compensatorios, horas de viaje, feriados en diagrama, guardias y descansos.
- **Adicionales típicos del sector** y su tratamiento: zona, vianda, traslado, pernocte, riesgo, productividad y bonos por objetivos operativos.
- **Qué cambió con la Modernización Laboral (Ley 27.802):** nueva base indemnizatoria, Fondo de Asistencia Laboral, banco de horas y vacaciones fraccionadas.
- **Presupuesto y costo laboral:** cómo se arma la dotación presupuestada, el costo por puesto, la proyección de paritarias y el costo laboral por unidad producida.
- **Capacitación y desarrollo para perfiles técnicos:** matriz de competencias, niveles de habilitación operativa, plan de recertificaciones y trazabilidad de la formación.
- **Formar desde cero:** programas de operadores, escuelas técnicas, pasantías, convenios educativos y planes de cantera para posiciones que el mercado no ofrece.
- **Carrera y sucesión en operaciones:** del puesto de entrada al liderazgo de turno; identificación de posiciones críticas y planes de reemplazo.
- **Desempeño y compensaciones:** evaluación en contextos de turno, equidad interna entre convenio y fuera de convenio, y bandas salariales del sector.
- **People analytics aplicado:** qué datos existen, dónde están y cómo construir un tablero que el comité de operaciones realmente use.

 **Cursado offline (2-4 hs):** plantilla de matriz de competencias y recertificaciones, tablero de indicadores de RRHH en planilla y ejercicio: armar el plan anual de capacitación de una dotación tipo, con presupuesto y KPIs de cumplimiento.

08 Integración de contenidos y casos prácticos

JUE 12 NOV

MÓDULO 8 • ENCUESTRO 4 • CIERRE

- **Integración transversal:** cómo se conectan convenio, legajo, seguridad, selección y administración en una misma decisión operativa.
- **Resolución de casos en vivo** con el grupo, defendiendo criterio y documentando la decisión.
- **Autoevaluación de madurez de la función de RRHH** en una operación: qué mirar y por dónde empezar a ordenar.
- **Hoja de ruta personal:** plan de 30/60/90 días para aplicar o posicionarte.
- **Cómo seguir:** fuentes oficiales, cámaras, publicaciones y comunidades del sector.

Los casos que vas a resolver durante el programa

- Encuadrar convencionalmente una dotación mixta en un mismo sitio
- Armar el legajo completo de un ingreso operativo, listo para auditoría
- Habilitar (o rechazar) el ingreso de una empresa contratista
- Diseñar el onboarding de un perfil con diagrama 14x14
- Gestionar el circuito documental de un accidente de trabajo
- Construir la matriz de competencias y vencimientos de una cuadrilla
- Interpretar el tablero mensual de RRHH y seguridad
- Definir el plan de capacitación anual con presupuesto y KPIs

Los KPIs que RRHH tiene que saber leer

En energía y minería, el comité de operaciones revisa indicadores todos los meses. Si RRHH no los entiende, no participa de la conversación. Estos son los que vas a aprender a construir, interpretar y presentar:

Seguridad y salud ocupacional

INDICADOR	CÓMO SE CALCULA	PARA QUÉ SIRVE
LTIFR Frecuencia de accidentes con días perdidos	$(\text{accidentes c/ días perdidos} \times 1.000.000) \div \text{horas-hombre trabajadas}$	El indicador rey del sector. Se reporta al directorio y a los socios del proyecto.
TRIR Lesiones registrables totales	$(\text{lesiones registrables} \times 200.000) \div \text{horas-hombre trabajadas}$	Estándar internacional; permite comparar contra benchmarks de la industria.
Índice de gravedad	$(\text{jornadas de trabajo perdidas} \times 1.000) \div \text{horas-hombre trabajadas}$	Mide severidad, no cantidad. Detecta que "pocos pero graves" también es un problema.
Índice de incidencia	$(\text{casos notificados} \times 1.000) \div \text{trabajadores expuestos}$	Formato usado por los organismos de control para comparación intersectorial.
Horas-hombre sin accidentes	acumulado de HH trabajadas desde el último evento	Métrica visible en sitio; RRHH la usa para reconocimiento y cultura.
Indicadores proactivos	observaciones, casi-accidentes y acciones cerradas $\div$ meta	Anticipan el accidente antes de que ocurra. Cada vez más peso en la evaluación.

Por qué esto importa tanto

En energía y minería, los indicadores de seguridad se auditan, se reportan a los socios del proyecto y muchas veces condicionan bonos, contratos y habilitaciones. **RRHH aporta la mitad de los datos que los alimentan** — horas trabajadas, dotación, capacitación, ausencias — y es corresponsable de que sean confiables.

Qué mira el comité de operaciones cada mes

1 Seguridad

Frecuencia, gravedad, casi-accidentes y estado de las acciones correctivas abiertas.

2 Dotación

Propios vs. contratistas, vacantes abiertas, altas, bajas y cobertura de turnos.

3 Cumplimiento

Capacitaciones vigentes, exámenes médicos, habilitaciones y documentación de contratistas.

4 Costo

Desvío sobre presupuesto, horas extra, ausentismo y proyección de cierre.

El tablero de gestión de personas

La segunda mitad del tablero: los indicadores propios de Recursos Humanos que explican la productividad, el costo y la continuidad operativa de un activo.

INDICADOR	CÓMO SE CALCULA	PARA QUÉ SIRVE
Rotación (total y temprana)	$(\text{egresos del período} \div \text{dotación promedio}) \times 100$	La temprana (<6 meses) delata problemas de selección, onboarding o régimen de turnos.
Ausentismo	$(\text{jornadas no trabajadas} \div \text{jornadas programadas}) \times 100$	En diagramas de turno, cada ausencia obliga a cubrir el puesto sí o sí.
Ratio contratista / propio	$\text{dotación de contratistas} \div \text{dotación total en sitio}$	Define el foco de la gestión documental y el riesgo de solidaridad laboral.
Cumplimiento de capacitación	$(\text{certificaciones vigentes} \div \text{requeridas por matriz}) \times 100$	Habilita o bloquea el ingreso a sitio. Se audita.
Horas de capacitación per cápita	$\text{horas totales de formación} \div \text{dotación promedio}$	Compromiso real con el desarrollo, no declarativo.
Tiempo de cobertura (time to fill)	días entre requisición aprobada y aceptación de la oferta	En perfiles técnicos críticos es el cuello de botella del proyecto.
Ratio de horas extra	$\text{horas extra} \div \text{horas normales trabajadas}$	Señal temprana de dotación insuficiente, fatiga y desvío de costo.
Empleo local	$(\text{dotación residente en la provincia} \div \text{total}) \times 100$	Compromiso con provincias y comunidades; se reporta públicamente.
Costo laboral unitario	$\text{costo laboral total} \div \text{unidad producida o transportada}$	Traduce RRHH al lenguaje del negocio y del comité de dirección.
Cobertura de posiciones críticas	$(\text{posiciones críticas con sucesor listo} \div \text{total}) \times 100$	Continuidad operativa: qué pasa si mañana falta el jefe de turno.

Durante el programa vas a construir estos indicadores sobre una planilla real, con datos de una dotación tipo, y a interpretar qué decisión de gestión dispara cada desvío.



El error más común

Reportar indicadores sin definir el denominador. Si las horas-hombre no incluyen a los contratistas, o la dotación promedio se calcula distinto cada mes, el tablero deja de ser comparable — y pierde toda credibilidad frente a operaciones. **Definir y documentar el criterio de cálculo es parte del trabajo de RRHH.**



De la planilla a la decisión

Un indicador sin acción asociada es decoración. Vas a aprender a cerrar el círculo: medir, comparar contra el objetivo, identificar la causa, definir la acción y verificar el resultado al mes siguiente. **Ese es el ciclo que convierte a RRHH en socio del negocio.**

El mapa gremial y de convenios, zona por zona

En un mismo proyecto conviven operadores, jerárquicos, obreros de la construcción, mineros y transportistas — cada uno con su gremio, su convenio y su escala. Este es el mapa que vas a aprender a leer y aplicar:

ÁMBITO	CONVENIO DE REFERENCIA	ALCANCE Y NOTAS
Operadores petroleros privados Cuenca Neuquina	CCT 644/12	Neuquén, Río Negro y La Pampa: el convenio de Vaca Muerta, con adenda de productividad para no convencional.
Personal jerárquico y profesional Cuenca Neuquina	CCT 637/11	Mismo ámbito territorial; convive con el 644/12 en el mismo yacimiento, cada uno con su gremio y su escala.
Operadores petroleros privados Zona Austral	CCT 605/10 (Chubut) CCT 784/21 (Santa Cruz)	Cubren el Golfo San Jorge y la cuenca Austral, incluida la actividad en Tierra del Fuego.
Personal jerárquico Zona Austral	CCT 611/10	Chubut, Santa Cruz y Tierra del Fuego.
Ámbito estatal	Convenios de empresa (SUPeH)	Personal de operadoras de mayoría estatal y refinación: encuadre y lógica distintos a los del sector privado.
Construcción y montaje	UOCRA · CCT 76/75 + Ley 22.250	Hoy concentra el mayor volumen de dotación del sector: ductos, plantas, terminales y obras de proyecto.
Minería	AOMA · CCT 38/89 + acuerdos por establecimiento	La escala real se define en acuerdos por empresa y proyecto, provincia por provincia.
Actividades conexas	Camioneros CCT 40/89 UOM CCT 260/75	Transporte de cargas, talleres y metalmecánica dentro del sitio.
Fuera de convenio	—	Profesionales, analistas y management no convencionales: política salarial propia de cada empresa.

Números de convenio citados como referencia a agosto de 2026. En el curso este mapa se recorre a nivel general — quién es quién y dónde aplica cada convenio — sin analizar su texto en detalle. El encuadre concreto depende de la actividad del empleador, la tarea y el territorio.



Empleo local en minería: un requisito legal

Las leyes provinciales exigen contratar entre un **50% y un 80% de personal local o regional** según la jurisdicción, con excepción de ingenieros y especialistas sin oferta local, y suman registros provinciales de proveedores y de mano de obra. La estrategia de reclutamiento se arma alrededor de este requisito — no al revés.



Una industria de ingenieros

La mayoría de las incorporaciones profesionales son **ingenieros/as, ocupen la función que ocupen**: planificación, presupuestos, supply chain, calidad u operaciones. Reclutar, evaluar y retener perfiles de ingeniería — compitiendo con todo el sector — es una capacidad central del RRHH de esta industria.

Normativa y vocabulario que vas a saber ubicar

El programa no estudia leyes artículo por artículo: te da el mapa de referencia para saber qué existe, qué te afecta y a dónde ir a buscar cuando lo necesites. Este es el universo que vamos a recorrer, siempre a nivel general.



Marco laboral general

- Ley 20.744 — Contrato de Trabajo (LCT)
- Ley 11.544 — Jornada de trabajo
- Ley 24.013 — Empleo y registración laboral
- Ley 14.250 — Convenciones colectivas de trabajo
- Ley 23.551 — Asociaciones sindicales
- Ley 25.877 — Ordenamiento del régimen laboral
- Ley 25.326 — Protección de datos personales
- Ley 27.742 — Bases (2024): reforma laboral y RIGI
- Ley 27.802 — Modernización Laboral (2026)



Marco sectorial

- Ley 17.319 — Hidrocarburos ("ley madre") y modificatorias
- Código de Minería de la Nación
- Ley 24.196 — Inversiones mineras
- Ley 24.585 — Protección ambiental para la actividad minera
- RIGI — Régimen de Incentivo para Grandes Inversiones
- Ley 22.250 — Régimen laboral de la construcción (obra y montaje)
- Normativa provincial de Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz, Mendoza, Salta, Jujuy, Catamarca y San Juan



Seguridad, salud y riesgos del trabajo

- Ley 19.587 y Decreto 351/79 — Higiene y seguridad
- Ley 24.557 y Ley 27.348 — Riesgos del trabajo
- Decreto 249/07 — Higiene y seguridad para la actividad minera
- Decreto 911/96 — Higiene y seguridad en la construcción
- Resoluciones SRT sobre EPP, exámenes médicos y servicios de higiene y seguridad
- Estándares internacionales de referencia de la industria



Organismos con los que vas a tratar

- Secretaría de Trabajo (Ministerio de Capital Humano)
- SRT y aseguradoras de riesgos del trabajo (ART)
- ARCA (ex AFIP) — registración y cargas sociales
- Secretaría de Energía de la Nación
- Autoridades mineras y de hidrocarburos provinciales
- Registros provinciales de proveedores y mano de obra local
- AAIP — protección de datos personales
- SECLO / conciliación laboral obligatoria

Glosario mínimo: hablar el idioma del sector

Upstream

Midstream

Downstream

No convencional / shale

Yacimiento

Workover / pulling

Rig / equipo de perforación

Oleoducto

Playa de tanques

Terminal portuaria

Monoboya (SPM)

Panelista de centro de control

Open pit / mina a cielo abierto

Salar y salmuera

Ley de mineral

Planta de proceso

Diagrama 14×14 / 7×7

DSO · días sobre operación

Fly in – fly out

Villa operativa / campamento

HSE / SSMA

Permiso de trabajo

Bloqueo y etiquetado

Espacio confinado

Inducción hombre nuevo

Legajo técnico

Contratista / subcontratista

Solidaridad laboral

Licencia social

Parada de planta

Empleo local

El glosario completo del programa incluye más de 100 términos con definición, uso real y equivalencia en inglés — porque buena parte de la documentación técnica del sector está en ese idioma.

Todo lo que te llevás además de las clases



Kit de herramientas

Plantillas reales listas para usar: legajo, checklists, matrices y tableros. No teoría: documentos que abrís y completás.



Campus virtual

Grabaciones de los 4 encuentros, materiales de cursado offline, normativa comentada y recursos complementarios, disponibles 24/7.



Biblioteca normativa

Todas las leyes, decretos, resoluciones y convenios del programa, con enlaces oficiales y comentario de aplicación práctica.



Comunidad y consultas

Grupo privado durante el cursado para consultas, intercambio de casos y networking con profesionales de toda la región.



Casos resueltos

Los ocho casos prácticos del programa con su resolución comentada, para usar como referencia cuando aparezca uno parecido en tu trabajo.



Certificado

Certificado digital de cursado y aprobación con detalle de contenidos y carga horaria, validado por Nicolás Nicolaide.

Entregables concretos

- Plantilla de **legajo digital** con checklist documental (privado y público)
- **Mapa de convenios** del sector y guía de encuadre paso a paso
- **Checklist maestro de habilitación de contratistas**
- **Matriz de competencias y recertificaciones** con control de vencimientos
- **Tablero de KPIs** de RRHH y seguridad en planilla, listo para cargar
- Guía de **onboarding para regímenes de turno** y sitios remotos
- **Banco de descripciones de puesto** de perfiles técnicos del sector
- **Guía de entrevista por competencias** adaptada a operaciones
- **Glosario técnico** de más de 100 términos con equivalencia en inglés
- **Plan personal 30/60/90** para aplicar o para posicionarte en el sector



20 horas que te ahorran meses de prueba y error

Aprender esto solo significa cruzar leyes, convenios y resoluciones dispersas, sin saber cuáles importan de verdad ni cómo se aplican en la práctica. Acá tenés el camino curado por alguien que gestiona personas todos los días, con el material ordenado, los casos resueltos y las respuestas en vivo. Es la diferencia entre entender el sector en un mes o en dos años.

"El diferencial no es saber de RRHH. Es saber de RRHH en esta industria. Eso es lo que hoy buscan las empresas — y lo que casi nadie enseña."

Nicolás Nicolaide

CHRO en ejercicio, consultor de RRHH del sector energético y formador de profesionales de Recursos Humanos en toda Latinoamérica. No enseña teoría: enseña lo que usa todos los días para tomar decisiones reales de negocio y de personas.

Gerente de Recursos Humanos con más de **12 años de experiencia** liderando equipos de alto rendimiento en organizaciones de rápido crecimiento. A lo largo de su carrera fue responsable de diseñar y liderar la estrategia integral de experiencia del colaborador, cultura organizacional y gestión del talento, logrando que las compañías en las que trabajó ingresaran al **Top 10 de las mejores empresas para trabajar en Argentina y América Latina** según el ranking de Great Place to Work.

Es Licenciado en Psicología, Coach Ontológico con especialización en trabajo grupal y organizacional, y posgraduado en gestión de Recursos Humanos por competencias y transformación digital. Ya capacitó a **más de 3.000 profesionales** en toda la región, participó como speaker en webinars con Great Place to Work y sus enfoques fueron destacados en medios como Infobae.

Hoy hace **RRHH en el sector energético desde adentro**: recruiting especializado de perfiles técnicos, operativos, HSE y de ingeniería para la industria energética argentina, estrategias de retención para operaciones remotas y regímenes de turno, y acompañamiento individual a ingenieros y técnicos que buscan posicionarse en Vaca Muerta y en las cuencas del país. Conoce el vocabulario, los roles, los esquemas de contratación y el impacto operativo de cada posición — con una **red activa en las cinco cuencas productivas** y trato directo con operadoras, consultoras y proveedores del sector.

• CHRO en ejercicio

• Consultor HR Oil & Gas

• Red activa en las 5 cuencas

• +12 años de experiencia

• +3.000 profesionales formados

• Top GPTW Argentina & LATAM

• Lic. en Psicología

• Coach Ontológico

• Speaker GPTW · Infobae

• +35.000 seguidores en LinkedIn

Por qué este programa lo dicta un CHRO y no un especialista técnico



Porque el problema es integral

Un abogado te explica la norma. Un HSE te explica el riesgo. Un liquidador te explica el recibo. Pero quien tiene que integrar todo eso en una decisión — y sostenerla frente a operaciones, al sindicato y al directorio — es Recursos Humanos.



Porque el foco es tu trabajo

Cada tema se enseña respondiendo a la misma pregunta: **¿qué tengo que hacer yo, desde RRHH, cuando esto pasa?** Con el circuito, los plazos, la documentación y el criterio para defender la decisión.

*"Este programa está diseñado para que apliques desde el primer día. No vas a aprender **sobre** el sector energético: vas a salir sabiendo gestionar personas dentro de él. Te espero para que lo construyamos juntos."*

— Nico Nicolaide

CUPOS LIMITADOS · INICIO JUEVES 22 DE OCTUBRE

La industria más exigente del país busca tu perfil

Energía y minería van a seguir creciendo con o sin vos. La pregunta es si vas a estar preparado/a cuando aparezca la posición. En cuatro jueves podés tener el mapa completo, las herramientas y el vocabulario para jugar en esa liga.

• 4 encuentros en vivo · 6 hs

• ≈14 hs de cursado offline

• Kit de plantillas y checklists

• Grabaciones incluidas

• Certificado de cursado

Quiero mi lugar

Inscripciones e informes:
nicolasnicolaide.com



RRHH ENERGÉTICO · EDICIÓN OCTUBRE 2026 · PROGRAMA ONLINE EN VIVO PARA TODA LATAM