

Estudio de la Fuerza Laboral de Petróleo y Gas del Sureste de Nuevo México



Comisionado por:



ENERO 2024

PERSPECTIVAS DE LOS TRABAJADORES SOBRE LA INDUSTRIA DEL PETRÓLEO Y GAS Y LA TRANSICIÓN ENERGÉTICA EN LA CUENCA PERMICA DE NUEVO MÉXICO

Somos Un Pueblo Unido encargó al Centro de Política Social (CSP) de la Universidad de Nuevo México llevar a cabo un proyecto de investigación en la Cuenca Permica con tres objetivos principales. Primero, comprender las actitudes, experiencias y condiciones laborales de la fuerza laboral del petróleo y gas, así como de sus familias, en la Cuenca Permica del sureste de Nuevo México. Segundo, describir las necesidades actuales y a largo plazo de capacitación percibidas por la comunidad del petróleo y gas a medida que Nuevo México transita hacia la energía limpia. Finalmente, describir el panorama actual de capacitación en la Cuenca Permica, basándose en las experiencias y percepciones de educadores locales, mesas de desarrollo laboral y organizaciones comunitarias.

Al dar voz a la comunidad más directamente afectada, la fuerza laboral del petróleo y gas, el informe proporciona información para los interesados involucrados en la transición justa hacia la energía limpia en el estado de Nuevo México.

PARA ENCONTRAR EL REPORTE
COMPLETO, VISITE:
SOMOSUNPUEBLOUNIDO.ORG
CSP.UNM.EDU

En 2022, el petróleo y el gas añadieron \$16.1 mil millones al producto interno bruto (PIB) de Nuevo México y los trabajadores de los combustibles fósiles representaron el 8.5% de la fuerza laboral total de Nuevo México, con los latinos conformando el 46% de la fuerza laboral del petróleo y gas.



ENERO 2024

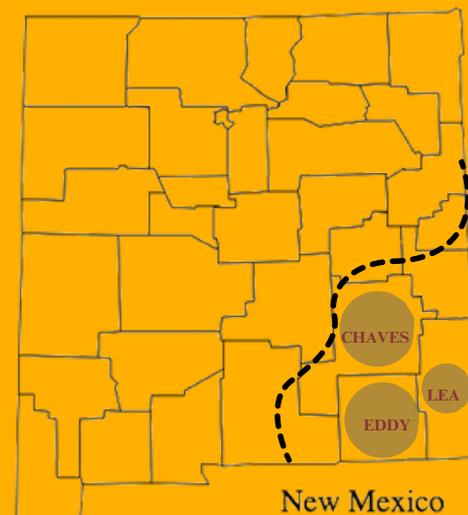
OBJETIVOS Y ENFOQUE DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Panorama de la fuerza laboral de petróleo y gas del sureste de Nuevo México

Este informe satisface una necesidad urgente para que los políticos entiendan el panorama actual de trabajos del petróleo y gas, con énfasis en comprender la fuerza laboral inmigrante. Este segmento de la fuerza laboral es crucial porque son los menos pagados e invisibles para los políticos, dueños de negocios y el público en general. Esto incluye comprender las condiciones laborales actuales, las perspectivas percibidas para el trabajo futuro y las necesidades de nuevas oportunidades de capacitación y educación para adultos para los trabajadores, así como sus familias, a menudo subempleadas.

La investigación se enfoca estratégicamente en recopilar información de los trabajadores de petróleo y gas y sus familias de la Cuenca Permiana en Nuevo México. La Cuenca Permiana incluye los condados de Lea, Chaves y Eddy, los principales impulsores de la economía del estado debido a la concentración de petróleo y gas natural en la región. En 2022, el petróleo y el gas añadieron \$16.1 mil millones al producto interno bruto (PIB) de Nuevo México y los trabajadores de combustibles fósiles representaron el 8.5% de la fuerza laboral total de Nuevo México. A pesar del papel del petróleo y el gas en la economía del estado, los políticos de Nuevo México son más conscientes que nunca de que una transición hacia la energía limpia es crítica e inevitable, y que depender continuamente del petróleo y el gas es una estrategia económica inviable.

Una "transición justa" busca garantizar que "ninguna persona, trabajador, lugar, sector, país o región quede rezagado en el paso de una economía alta en carbono a una baja en carbono". Las políticas de transición justa a menudo se centran en mitigar los impactos adversos o crear oportunidades para grupos vulnerables y históricamente marginados, incluidos inmigrantes, comunidades de color y comunidades que dependen de la economía de los combustibles fósiles.



DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Y METODOLOGÍA

El Centro de Política Social (CSP) de la Universidad de Nuevo México (UNM) y el Colegio de Salud Pública (COPH) de la UNM colaboraron en asociación con Somos Un Pueblo Unido para recopilar información de residentes del sureste de Nuevo México que están directa o indirectamente vinculados a la industria del petróleo y gas. Los participantes incluyeron empleados actuales y jubilados de compañías de petróleo y gas, sus cónyuges y empleados de los numerosos negocios que respaldan la industria del petróleo y gas en la región.

La investigación utiliza un enfoque de métodos mixtos, empleando tanto datos de encuestas como grupos focales cualitativos. Entre diciembre de 2022 y diciembre de 2023, se llevaron a cabo dos rondas de grupos de enfoque cualitativos en Hobbs, Roswell y Artesia, con un total de 67 trabajadores de petróleo y gas y miembros de la comunidad participando. Además de los grupos de enfoque, se realizaron dos encuestas cuantitativas guiadas profesionalmente en persona que incluyeron 96 respuestas. Por último, se llevaron a cabo más de 30 entrevistas con directores de programas y representantes de programas de educación para adultos y desarrollo de la fuerza laboral entre el verano de 2023 y enero de 2024.

Según las estadísticas laborales de Nuevo México, los latinos representan el 46% de la fuerza laboral del petróleo y gas en el estado, muchos de los cuales son inmigrantes.



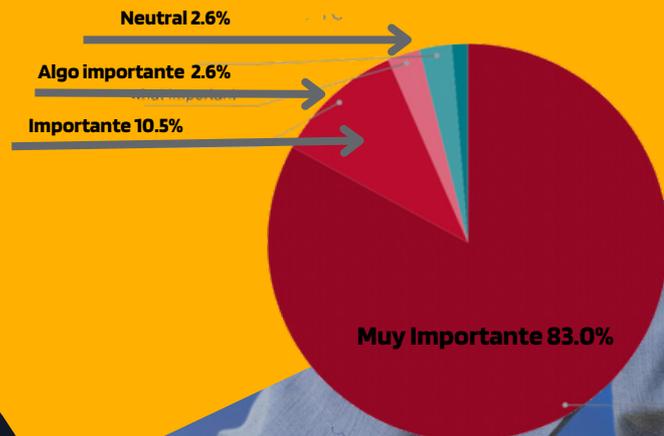
HALLAZGOS CLAVE

Condiciones de Trabajo de los Trabajadores del Petróleo y Gas

El día laboral promedio de los trabajadores del petróleo y gas duraba casi 12 horas. Aunque la fuerza laboral está dispuesta a trabajar largas horas, a menudo en entornos peligrosos, solo ganan salarios lo suficientemente altos como para mantener a sus familias. Además de las largas horas de trabajo, los trabajadores dijeron consistentemente que viajan largas distancias de ida y vuelta al trabajo. Los trabajadores y sus familias describen sus condiciones laborales con un temor palpable por su seguridad, salud y supervivencia. Por último, los trabajadores del petróleo y gas indicaron redes de seguridad inconsistentes e inadecuadas dentro de su lugar de trabajo.

- Solo el 21% de los encuestados recibió beneficios de jubilación.
- Más de la mitad (55%) de los encuestados recibieron días de enfermedad pagados.
- El 3% de los trabajadores recibieron beneficios de cuidado infantil a través de su empleador.
- El 57% de los encuestados no recibieron seguro de salud.
- El 78% de los trabajadores informaron que no recibieron beneficios de desempleo.
- El 69% de los trabajadores informaron haber tenido reducción de horas cuando ocurrió un accidente.
- El 46% de los trabajadores del petróleo y gas encuestados han experimentado un accidente en el trabajo.
- El 78.3% de los encuestados no quieren que sus hijos trabajen en la industria del petróleo y gas.
- Aproximadamente el 20% informó ganar menos de \$25,000 anualmente en la industria.

El estado debería brindar apoyo económico, incluyendo beneficios.



VOZ DEL TRABAJADOR:

"TRABAJÉ COMO ASISTENTE DE SOLDADOR. Y SÍ, ES BUEN SALARIO, PERO SON HORAS MUY LARGAS. COMO MUJER, ES MUY DIFÍCIL ESTAR AHÍ PORQUE TIENES QUE LEVANTARTE MUY TEMPRANO Y LLEGAS A CASA MUY TARDE. Y LUEGO TODAVÍA TENGO QUE HACER LAS COSAS QUE NECESITAN HACERSE EN CASA."

-MUJER, HOBBS-

8 de cada 10 trabajadores informaron conocer a alguien que tuvo un accidente en el trabajo y/o murió como resultado.



Contexto Económico, Social y Laboral Percibido

El empleo en la industria del petróleo y el gas es inestable y no confiable a largo plazo. Los trabajadores desean un desarrollo económico dirigido sin barreras de entrada y reemplazar la dependencia del petróleo y el gas y otros trabajos de baja calidad para las personas que no son lingüísticas en inglés en industrias adyacentes. Además, existe un interés generalizado por parte de los trabajadores para participar en programas de formación diversos y completos; sin embargo, requerirá acceso a recursos de desarrollo de habilidades, habilidades digitales o de computación, educación básica y cursos de inglés., educación básica y cursos de inglés.

Fuerza Laboral Interesada en Oportunidades de Capacitación

- 1/3 de los encuestados creían que Calefacción, Ventilación y Aire Acondicionado (HVAC) y manufactura en soldadura y electricidad serán oportunidades de empleo.
- El 86% de los encuestados considera que la capacitación laboral es muy importante.
- En general, el 95.5% de los encuestados dijeron que participarían en oportunidades de capacitación laboral si fueran gratuitas y se ofrecieran en un horario conveniente para sus horarios.
- La mayoría de las participantes de los grupos de enfoque femenino expresaron un fuerte deseo de que las ciudades locales ofrezcan capacitación integrada en espacios que reúnan a las personas para fortalecer tanto sus habilidades educativas básicas como vocacionales.
- Más del 37% de los trabajadores y sus familias señalaron que valoraban las clases de inglés como segundo idioma (ESL)
- Más del 32% de los encuestados indicaron interés en clases presenciales en un colegio comunitario o centro de capacitación en su comunidad.
- El 85% de los encuestados compartieron que tienen las habilidades necesarias para utilizar internet y encontrar oportunidades de capacitación para continuar su educación o capacitación en habilidades.

Servicios Económicos y de Apoyo para Programas de Capacitación

- El 77% de los encuestados identificaron ingresos suplementarios como un servicio de apoyo necesario para participar en programas de capacitación laboral a corto plazo en otros condados del estado.
- El 80% de los encuestados indicaron que aprovecharían la capacitación si tuvieran acceso a cuidado infantil.

La Fuerza Laboral Preocupada Por Una Transición Energética

- Cerca del 60% de los encuestados están muy preocupados de que no haya nuevos empleos en energía limpia disponibles para los residentes del estado de Nuevo México.
- El 65% de los encuestados están muy preocupados de tener que mudar a sus familias fuera de la región de la Cuenca Permiana cuando desaparezcan los trabajos actuales de la industria.
- El 83% de los encuestados están preocupados de que sus trabajos no sean reemplazados.

VOZ DEL TRABAJADOR:

"NECESITA HABER OTRAS COSAS EN LAS QUE TRABAJAR PARA PODER QUEDARNOS AQUÍ. SI NO, TENDREMOS QUE BUSCAR EN OTRO LUGAR."
HOMBRE, HOBBS."

WORKER VOICES:

"SERÍA GENIAL QUE OTRAS EMPRESAS VINIERAN AQUÍ, PERO ¿QUÉ PASA CON LAS PERSONAS QUE HAN TRABAJADO EN PETRÓLEO Y GAS TODA SU VIDA? ESO ES TODO LO QUE CONOCEN. NECESITAN ALGÚN TIPO DE CAPACITACIÓN, PARA QUE SEPAN CÓMO HACER UN NUEVO TRABAJO. LAS CAPACITACIONES PAGADAS SERÍAN FANTÁSTICAS."
HOMBRE, HOBBS"

Barreas Estructurales Para Participar En El Desarrollo De La Fuerza Laboral

Se realizó un análisis de la infraestructura de capacitación laboral en la Cuenca Permica por medio de entrevistas con departamentos y programas que proporcionan recursos vitales para sus comunidades, con el fin de determinar si algunas de las barreras para acceder a la capacitación estaban justificadas debido la situación de las oportunidades de capacitación disponibles en la región.

Existen varios desafíos estructurales que enfrentan los proveedores de servicios que buscan ofrecer capacitación a los residentes de la región, tales como:

- Cuidado infantil para los participantes en programas de capacitación.
- Financiamiento adicional y adecuado para satisfacer la demanda actual de capacitación en la región.
- Acceso a programas de capacitación financiados por el gobierno federal para inmigrantes y otras comunidades desatendidas.
- Transporte accesible para los miembros de la comunidad.
- Conocimiento comunitario sobre los recursos disponibles para el desarrollo de la fuerza laboral y otros servicios de apoyo.
- Accesibilidad lingüística.
- Programas de capacitación en energía renovable.

La mayoría de los residentes del sureste de Nuevo México tienen tanto los recursos digitales como las habilidades para acceder a la capacitación y continuar su educación. Sin embargo, existen barreras que plantean desafíos para que los trabajadores de petróleo y gas lo hagan. Esto incluye la combinación de barreras lingüísticas y desafíos en el estatus migratorio. Sin embargo, la barrera estructural más grande para el acceso a la capacitación entre la fuerza laboral inmigrante es que la Ley Federal de Innovación y Oportunidad de la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés) restringe a los inmigrantes indocumentados de acceder a recursos valiosos de capacitación financiados por el gobierno federal. Específicamente, los dólares de los Títulos I y II de la WIOA que prohíben a los trabajadores indocumentados acceder a la capacitación y otros servicios de apoyo.

VOZ DEL TRABAJADOR:

LAS CAPACITACIONES EDUCATIVAS INTEGRADAS ESTÁN FINANCIADAS FEDERALMENTE, POR LO QUE LAS PERSONAS INDOCUMENTADAS PUEDEN PARTICIPAR." PARTICIPANTE, HOBBS

MUCHOS LÍDERES DE DEPARTAMENTOS Y PROGRAMAS EXPRESARON PREOCUPACIÓN DE QUE NO PODRÁN SATISFACER LA DEMANDA CRECIENTE DE EDUCACIÓN PARA ADULTOS Y CAPACITACIÓN LABORAL QUE SE VISLUMBRA.



Conclusión y Recomendaciones de Política

Los trabajadores son conscientes de que sus empleos serán eliminados con la transición a la energía limpia en la región. Buscan oportunidades de capacitación laboral para ayudarles a encontrar empleo en otras industrias, especialmente en manufactura, construcción y HVAC (calefacción, ventilación y aire acondicionado). La capacitación deberá ir acompañada de cursos de desarrollo de habilidades básicas en computación y habilidades en el idioma inglés para apoyar las necesidades específicas de los trabajadores latinos, que no suelen ser lingüistas en inglés y nacidos en el extranjero. La flexibilidad para realizar la capacitación en línea fuera del horario laboral tradicional es de gran interés para esta comunidad. Sin embargo, muchos carecen de acceso a internet de alta velocidad o de un lugar tranquilo en casa para realizar la capacitación virtual. Los trabajadores están dispuestos a capacitarse fuera de casa si se les compensa y se les proporciona cuidado de niños. Los jóvenes adultos desean capacitarse en industrias en crecimiento pero temen abandonar la región para encontrar carreras.

El análisis del panorama identificó barreras estructurales existentes para la capacitación y educación integradas. Los cursos inflexibles de ESL (inglés como segundo idioma) y GED (equivalencia de escuela secundaria) y el acceso al cuidado infantil son limitados, lo que representa una barrera especialmente para las mujeres que participan en la fuerza laboral y los programas de capacitación. Además, el idioma, el transporte y la brecha digital siguen siendo desafíos en la región. Los residentes carecen de ingresos adecuados para participar en la capacitación y se beneficiarían de incentivos como estipendios de vivienda e ingresos suplementarios para participar. Finalmente, se necesita más divulgación para aumentar la conciencia sobre los recursos existentes y, en general, se necesitan más recursos. Se requieren inversiones significativas para estas sugerencias. Afortunadamente, existen grandes reservas de recursos federales disponibles para la infraestructura.

Debido a la proyección del pico de la industria del petróleo y el gas en los próximos 15-20 años, es de suma importancia que los políticos den prioridad a la inversión en capacitación para los trabajadores para equiparlos con las habilidades y recursos necesarios ante una transición lejos de la dependencia del estado en el petróleo y el gas. Las soluciones políticas no deben dejar atrás a los trabajadores indocumentados, las mujeres y los trabajadores de industrias adyacentes. Estas soluciones también deben tener como objetivo mejorar las condiciones laborales y las redes de seguridad de estos trabajadores vitales en las que se basa la economía de Nuevo México. Esto requerirá una ejecución creativa y cuidadosa para asegurar que los recursos estatales se utilicen estratégicamente para compensar deficiencias en la financiación federal.

Las siguientes recomendaciones se basan en los principales hallazgos del estudio y esperamos que proporcionen a los interesados información útil a medida que comienzan a sentar las bases para la fuerza laboral de energía limpia:

El Estado Debe Invertir En Mejores Condiciones Laborales y Redes De Seguridad Para Los Trabajadores En Industrias Emergentes

- Crear caminos profesionales con una infraestructura de capacitación en seguridad más sólida que pague salarios dignos y redes de seguridad para apoyar a los trabajadores y sus familias.
- Proporcionar apoyo económico a los trabajadores, incluidos beneficios económicos como desempleo, jubilación, seguro médico, tiempo de vacaciones pagadas, horas extras, licencia por enfermedad remunerada, cuidado infantil y apoyo económico para la matrícula.
- Invertir en desarrollo económico dirigido a las comunidades de combustibles fósiles para reemplazar la dependencia y la inestabilidad de la industria del petróleo y el gas.

Proporcionar Financiamiento Estatal Flexible Para Programas de Desarrollo De La Fuerza Laboral y Educación de Adultos.

- Apoyar a las mesas locales de desarrollo laboral para desarrollar asociaciones sectoriales significativas con organizaciones comunitarias que apoyan a trabajadores desfavorecidos
- Expandir la elegibilidad y el alcance a trabajadores desfavorecidos que a menudo son excluidos de programas de capacitación tradicionales.
- Crear asociaciones laborales con coordinación y colaboración con colegios comunitarios, sindicatos laborales, representantes de la industria, proveedores de capacitación o servicios y organizaciones comunitarias y de trabajadores para ofrecer apoyo para la transición lejos de los combustibles fósiles.
- Invertir en el Departamento de Educación Superior de Nuevo México para permitir la expansión e innovación en programas de Educación de Adultos como programas de capacitación integrada, incluyendo ESL, GED y programas de habilidades de computación
- Crecer la capacidad de las mesas regionales de desarrollo laboral y proporcionarles el apoyo necesario para solicitar subvenciones de desarrollo de la fuerza laboral de la Ley Federal de Reducción de la Inflación (IRA), la Ley de Infraestructura Bipartidista (BIL) y la Ley de CHIPS y Ciencia (CHIPS).

Inversión Significativa Para un Ingreso Suplementario Administrado Por El Estado Para Trabajadores Inscritos en Capacitación

- Servicios de apoyo para trabajadores desvinculados y "difíciles de alcanzar", como los inmigrantes que no son lingüísticos en Inglés
- Servicios de apoyo no cubiertos por los programas actuales de desarrollo de la fuerza laboral, como cuidado de niños, transporte y estipendios para cubrir gastos de subsistencia para miembros de la fuerza laboral que necesitan viajar para adquirir capacitación.

1/3 de los encuestados informaron que los funcionarios electos y los líderes locales no incluyen en absoluto las opiniones de los trabajadores del petróleo y el gas y sus familias en las decisiones sobre políticas en el sureste de Nuevo México.

SOBRE LOS AUTORES

El proyecto de investigación fue dirigido por la **Dra. Sánchez Youngman. Shannon Sánchez-Youngman, Ph.D.**, es profesora asistente en la Facultad de Salud Poblacional de la Universidad de Nuevo México. Directora Asociada de Investigación y Evaluación en el Centro de Investigación Participativa y co-convocadora del Desafío de Gran Alcance de Transición Justa Nivel I de UNM. Es una investigadora participativa basada en la comunidad con experiencia en los determinantes estructurales de la salud, intervenciones estructurales para la equidad en salud y disparidades en salud mental de los latinos.

Gabriel R. Sánchez, Ph.D., es profesor de Ciencia Política y titular de la Cátedra Fundacional Robert Wood Johnson Foundation en Política de Salud en la Universidad de Nuevo México, y co-convocador del Desafío de Gran Alcance de Transición Justa Nivel I de la UNM. También es Investigador Principal en Estudios de Gobernanza en la Institución Brookings, y es un experto reconocido a nivel nacional en investigación de encuestas y la utilización de investigaciones rigurosas para informar decisiones de políticas públicas a nivel federal, estatal y local.

Yoselin Cordova, MA es estudiante de doctorado en Ciencia Política en la Universidad de Nuevo México. También es asistente de investigación en el Centro de Política Social y en el Instituto de Políticas de la Cuna a la Carrera. Sus subcampos son la Política Estadounidense y la política pública. Sus intereses de investigación están en la política pública y en la política racial y étnica. Obtuvo su maestría en Ciencia Política y su licenciatura en Ciencia Política y Español en la Universidad de Nuevo México.

Melaine Sayuri Domínguez, MA, es candidata a doctorado en Ciencia Política y científica investigadora en el Centro de Política Social de la Universidad de Nuevo México. Su trabajo se centra en la equidad racial y de género en Estados Unidos y Japón. Antes de venir a UNM, Melaine recibió una licenciatura de la Universidad de Waseda en Tokio y una maestría de la Universidad de Philipps en Marburgo.

Gabriel Elías Martínez, MA, es analista de investigación en el Centro de Política Social, donde ayudó en la traducción y lideró grupos de enfoque. Es estudiante de doctorado en UNM y es Becario Doctoral en Política de Salud y Social. Ha publicado trabajos revisados por pares sobre las actitudes de los latinos hacia la policía. Tiene una maestría de la Universidad de Nuevo México. Se graduó de la Universidad de California Davis con una licenciatura en Ciencia Política y Estudios Étnicos.

Los autores también agradecen a **Jordin Tafoya** y **Constance Stella Youngman** por su asistencia técnica.

AGRADECIMIENTO ESPECIAL PARA:

Trabajadores inmigrantes del petróleo y gas y sus familias del sureste de Nuevo México que participaron en encuestas y grupos de enfoque.

