

De la empresa al mercado: un estudio de la movilidad socio-ocupacional de los ingenieros

Leticia Muñiz Terra¹

Presentación

La movilidad socio-ocupacional de los actores sociales es una perspectiva que se inscribe en una problemática clásica de la sociología como es la movilidad social. Esta última contribuye a mostrar sus desplazamientos en un espacio-temporalidad social.

Como sostienen Boado Martínez (2008) “usualmente la movilidad se estima como la constatación de un cambio de posición de la unidad de análisis en la estructura socio-ocupacional y de ingresos². Sin embargo, es preciso complejizar el concepto en la medida que analizar la movilidad es analizar una dimensión del cambio continuo en la estructura ocupacional”. La circulación de la mano de obra en el mercado de trabajo puede realizarse por ejemplo a partir del estudio de las trayectorias laborales de los actores sociales en las que intervienen una multiplicidad de dimensiones.

Adhiriendo a esta perspectiva en las páginas que siguen nos preocupamos por analizar la movilidad socio-ocupacional de un grupo en particular a partir del análisis de sus trayectorias. En concreto estudiamos las trayectorias laborales de un grupo de ingenieros que fueron desvinculados de la empresa petrolera estatal argentina Yacimientos Petrolíferos Fiscales (YPF)

¹ Investigadora de CONICET con lugar de trabajo en el Centro Interdisciplinario de Metodología de las Ciencias Sociales (CIMECS)/ Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales (UNLP - CONICET). (FaHCE/UNLP) (E-mail: Imunizterra@conicet.gov.ar)

como consecuencia de su privatización entre los años 1991 – 1994, abordando la ruptura y bifurcación que este proceso significó para las mismas y los nuevos caminos laborales transitados.

Más concretamente centramos nuestra atención en las trayectorias laborales de los ingenieros que trabajaban en una de las unidades productivas más importante de YPF, la refinería La Plata, que se encuentra ubicada en la provincia de Buenos Aires.

Los interrogantes que guían nuestra contribución serán entonces las siguientes: ¿Cuáles fueron las repercusiones que la privatización y reestructuración productiva de la refinería La Plata trajeron para las trayectorias de sus ex ingenieros?, ¿Qué características adquirieron los caminos laborales seguidos por estos trabajadores?, ¿pudieron los trabajadores utilizar los saberes que adquirieron en su carrera laboral en YPF luego de la pérdida del empleo en la empresa petrolera?

Partiendo del enfoque biográfico de las ciencias sociales el análisis que presentamos estará basado en una perspectiva teórica que articula las conceptualizaciones aportadas por el sociólogo francés Francis Godard y por el sociólogo alemán Ludger Pries. Sucintamente, la noción de trayectoria laboral de Godard (1998) señala que el análisis de las mismas puede ser desarrollado en tanto “temporalidades sociales”, es decir en tanto método sociológico de biografías que permite una organización temporal de las existencias o historias de vida en términos de organización causal. A partir de una aproximación longitudinal el investigador debe construir “cadenas causales”, cadenas de acontecimientos (individuales y estructurales) que parecen organizar la vida del sujeto y que son potenciales de cambio en su trayectoria individual. Este autor afirma además que determinados períodos históricos suelen implicar momentos de ruptura; que traen consigo cambios en la vida de las personas, constituyéndose así nudos o puntos de bifurcación que suponen ciertas transformaciones en el destino de los individuos.

Pries (1999), por su parte, señala que las trayectorias pueden estudiarse como “proyectos biográficos laborales” que se encuentran estructurados, a grandes rasgos, por cuatro instituciones sociales: el mercado, la empresa/ organización, el oficio/ profesión y el clan; y su correspondiente articulación a lo largo del tiempo.

En este artículo las trayectorias laborales serán analizadas a través de un encadenamiento de tres diferentes momentos que resultan importantes en

la vida laboral de los ex ingenieros petroleros: el momento de trabajo en la refinería, el momento de desvinculación de la empresa como consecuencia de su privatización y reestructuración productiva y el momento posterior, en el que se reencausa la trayectoria laboral. La privatización de la refinería será analizada como un acontecimiento externo que inscribe una ruptura en las trayectorias laborales.

En estos distintos momentos analizaremos la relevancia y articulación de las instituciones sociales, agregando a la clasificación de Pries (1999) un nueva institución social denominada región. Para comprender las trayectorias laborales de estos profesionales trataremos de analizar entonces cuál de las instituciones mercado, empresa/organización, competencias, red social y región priman a lo largo de las diferentes etapas de la vida laboral de los trabajadores.

Como puede verse, retomaremos los conceptos generales aportados por Pries (1999) pero en algunos de ellos haremos una modificación. Estos cambios se fundamentan en el hecho de que consideramos que los términos y conceptualizaciones empleados se adaptarán mejor a nuestro caso de estudio³. Así, si bien las instituciones sociales mercado y empresa/organización serán nombradas y concebidas de igual forma, las instituciones sociales oficio/profesión y clan sufrirán una modificación. La institución social oficio/profesión será concebida como competencias. La institución clan será nominada como red social.

La conceptualización de las instituciones sociales que utilizaremos será entonces la siguiente:

- con la noción empresa/organización haremos referencia a las organizaciones que tienen por fin producir bienes y servicios, con fines de lucro o no, en las que el trabajo está regulado por una serie de normas institucionales y administrativas, entre las cuales, las más relevantes son: la forma de ingreso, las tareas a

³ En relación al concepto de oficio/profesión señalado por Pries (1999), definido como un conjunto de calificaciones, saberes, habilidades y destrezas, cuyo diseño y formas de adquirir y reproducir están regulados socialmente y asociados con normas y aspiraciones sociales de acceso y reclutamiento, de status, movilidad e ingresos, creemos que su gran amplitud torna difusa la posibilidad de aprehender dichos elementos en nuestro caso concreto.

En cuanto a la noción de clan observamos que su definición tampoco se ajusta a nuestro estudio de caso. Así, si bien Pries define el clan como una red de compromisos mutuos y a largo plazo, fundados en la confianza, normalmente centrada en la familia grande ampliada por mecanismos como el compadrazgo, en nuestra investigación los compromisos establecidos por los trabajadores pueden ser también a corto plazo e involucrar además de la familia ampliada a amigos, vecinos y/o conocidos.

desarrollar, las posibilidades de movilidad laboral (carrera), las competencias requeridas, la jornada laboral, los ingresos y la seguridad social⁴.

- la institución mercado aludirá, en contraposición, a aquellas actividades laborales que no están estructuradas ni sometidas a diversas reglas institucionales. Es decir que están únicamente reguladas según las “leyes de los mercados”. La actividad laboral desarrollada es determinada por la oferta y demanda de trabajo existente en el mercado laboral. Así entonces, al no haber normas establecidas como en las empresas u organizaciones, no existen institutos laborales precisos que definan las características del trabajo⁵.

- con la noción competencias haremos referencia a las adquisiciones de orden intelectual (cognitivo), práctico o de comportamiento necesarios para ocupar un empleo o realizar una actividad laboral por parte de un individuo. Este concepto ha sido categorizado tradicionalmente a partir de tres diferentes tipos de saberes: el “saber”, el “saber hacer” y el “saber ser”.

El “saber” concierne a los conocimientos, ya sean prácticos o teóricos, relacionados con recortes disciplinarios y formaciones en el sentido escolar del término.

El “saber hacer” refiere a las habilidades tanto manuales como de resolución de problemas. Corresponde así al dominio de herramientas, de técnicas y de métodos útiles que posee un individuo para la realización de una actividad laboral dada.

El “saber ser” alude a las actitudes y comportamientos de un individuo para cumplir con su actividad laboral. Se trata de maneras deseables de actuar y de interactuar en una situación profesional determinada.

Estas competencias se adquieren mediante la formación y la experiencia de trabajo y se combinan para permitir la realización de una actividad laboral que se desarrolla en un contexto determinado. Por lo tanto la competencia es siempre una relación entre el individuo, su accionar y su contexto.⁶

⁴ Al igual que Pries (1999) sostenemos que la definición de la institución social empresa/organización debe ser tomada de la teoría de la segmentación del mercado de trabajo Doeringer y Piore (1971), y Osterman (1988).

⁵ Esta conceptualización ha sido también tomada de la teoría de la segmentación de los mercados de trabajo.

⁶ Esta definición la tomamos de Lichtenberger (2000) y Rozemblatt (1999). En relación a esta conceptualización nos parece interesante aclarar que si bien existen dos maneras distintas de concebir a las competencias, ya sea asociándolas a las nuevas modalidades de gestión de la mano de obra y a la individualización de las relaciones de trabajo, o relacionándolas con la puesta en situación de los

- la institución red social o redes sociales remitirá a las relaciones de reciprocidad que entablan los trabajadores, constituidas a partir de relaciones personales informales tales como las de parentesco, las de vecindad, y de amistad.⁷

- la institución región hará referencia a un recorte territorial que presenta una articulación de lo global y local con las relaciones de producción que los actores despliegan y construyen de manera específica en él. En este sentido, no será concebido como un inventario de hechos físicos que existen con independencia de los fenómenos sociales sino como un territorio que carga sobre sí las huellas de la modalidad con que las formaciones socioeconómicas anteriores y la presente han considerado su aprovechamiento⁸.

Así, para comprender las transformaciones acontecidas en las trayectorias laborales de los ex ingenieros de la refinería nos preocuparemos por desentrañar la particular articulación e importancia que estas instituciones tienen en la estructuración de su vida laboral. Analizaremos en particular cuál de las instituciones resultan relevantes en los tres diferentes momentos de su devenir ocupacional y si ellas permiten comprender los caminos laborales seguidos por éstos.

En cuanto a las cuestiones metodológicas, desarrollamos una investigación cualitativa utilizando 10 entrevistas en profundidad realizadas en el año 2008 a ex ingenieros de la refinería La Plata. La elección de los trabajadores entrevistados estuvo basada en el diseño de una muestra intencional (Honigmann, 1982, Guber, 2005) para la cual definimos los siguientes criterios distintivos: las personas a entrevistar debían ser ingenieros, que hubieran trabajado en distintos sectores dentro de la refinería (mantenimiento y servicios, producción y administrativo) y que hubieran sido desvinculados de la firma como consecuencia de su privatización.

A lo largo de este trabajo irán apareciendo algunos fragmentos de los relatos recogidos en las entrevistas que nos permiten ilustrar claramente aquello que estábamos señalando⁹.

saberes orientada a la necesidad de repensar la división del trabajo y los procesos de formación (Testa, Figari y Spinosa, 2009), en este artículo decidimos seguir esta segunda perspectiva dado que nos permite analizar cuáles son los saberes que tienen los ex trabajadores de YPF, cómo adquirieron esa formación y la manera en que los ponen en práctica en los distintos momentos que les toca vivir.

⁷ Esta noción la tomamos de Lomnitz. (1978)

⁸ Esta conceptualización la hemos tomado de Hiernaux y Lindón (2003).

⁹ Los nombres de las personas entrevistadas han sido modificados para garantizar su anonimato.

La refinería La Plata y los trabajadores: carreras de especialización o gestión de los ingenieros petroleros.

La refinería La Plata de YPF se construyó en el año 1925 en las inmediaciones de las ciudades de Berisso, Ensenada y La Plata (Provincia de Buenos Aires), y desde entonces se transformó en la unidad productiva más importante de la compañía a nivel nacional. La historia de las ciudades de Berisso y Ensenada estaría desde entonces asociada a la instalación de YPF.

Al igual que en el resto del país, la empresa petrolera estatal desplegó en estas ciudades una estrategia de desarrollo urbano y regional que se transformó con el tiempo en un “modelo particular de civilización territorial” (Rofman, 1999), pues se ocupó de propiciar la creación de servicios sociales, recreativos y residenciales tanto para sus trabajadores como para los habitantes de la región.

La vida familiar y social de los trabajadores de la refinería empezó entonces a girar en torno a la empresa, quienes compartían cotidianamente con sus esposas, hijos y vecinos el fuerte sentimiento de pertenencia que los unía a la compañía petrolera. El discurso industrialista investido de patriotismo transmitido por su presidente, Enrique Mosconi, en los orígenes de la empresa, había calado hondo en el corazón de los agentes petroleros. Este sentimiento era compartido por los trabajadores de la refinería, quienes hacían explícito, una y otra vez, su compromiso con la empresa petrolera.

Los ingenieros en particular tenían una valoración positiva de la empresa petrolera y reivindicaban su carácter estatal y su relevancia nacional e internacional desde antes de ingresar a trabajar en ella. Por ello una vez concluidos sus estudios universitarios deseaban comenzar a trabajar en YPF.

“Mi salida laboral, siempre tenía que pasar por el Estado, ¿no?, yo tenía claro eso. Yo quería entrar en YPF, entre otras cosas, porque YPF permitía que quede para acá (...) Que quede para Argentina, que haya rutas, universidades, que haya emisiones de gas en la zona, que haya pueblos...” (José. Entrevista N° 2. Ingeniero. Sector Administrativo).

El ingreso a la empresa era posible a través de los antecedentes del postulante y la posesión de un familiar que revistara como trabajador petrolero.

El desarrollo de una formación específica de postgrado era, en algunas ocasiones, un elemento clave para lograr entrar a trabajar en la refinería.

“Yo había estudiado en Holanda, estuve en la Shell holandesa, y ahí aprendí petróleo, la industria petroquímica, más que petróleo (...) entonces con eso después pude entrar en YPF” (Pablo. Entrevista N° 5. Ingeniero. Sector Producción).

El trabajo en la refinería estaba dividido en tres sectores bien diferenciados: el sector administrativo, el sector productivo y el sector mantenimiento y servicios¹⁰.

Los ingenieros cuando ingresaban a trabajar eran contratados de manera estable para desempeñar actividades laborales utilizando el “saber” universitario que habían adquirido. De acuerdo a su especialidad ingenieril podían ser enviados a trabajar al sector productivo o a mantenimiento y servicios. Allí comenzaban su carrera laboral¹¹. En estos sectores aprendían el funcionamiento de la empresa y adquirían experiencia específica en la refinación petrolera.

Con el paso del tiempo y la adquisición de nuevos saberes podían alcanzar cierta movilidad interna dentro de la compañía que les permitía adquirir mayores competencias. Esta movilidad variaba de acuerdo al sector en el que trabajaran.

¹⁰ El sector productivo se encargaba del desarrollo del proceso productivo propiamente dicho, que consistía básicamente en la transformación del petróleo crudo en diferentes productos a través de un proceso químico continuo automatizado que se realizaba en numerosas plantas productivas. El sector mantenimiento y servicios estaba organizado en diversos talleres que se encargaban de realizar el mantenimiento del complejo industrial en su conjunto. Por otro lado en este sector algunos trabajadores organizaban y ponían en funcionamiento un conjunto de actividades de apoyo y logística.

El sector administrativo se encargaba de la gestión de la producción petrolera. Estaba organizado en distintos departamentos que se ocupaban de coordinar las actividades administrativas y productivas de la refinería

¹¹ La noción de carrera que utilizamos es la de Spilerman (1977) quien señalaba que la “carrera presupone una estructura en el mercado interno de trabajo dentro de la cual se desarrollan las vidas laborales. Su configuración está moldeada por la naturaleza de las estructuras empresariales: la distribución de ocupaciones, la forma de reclutamiento, la promoción interna o la contratación en el mercado externo, etc”. (Spilerman, 1977:567). Esta noción se diferencia de la idea de trayectoria laboral dado que esta última alude a los caminos de trabajos realizados a lo largo de la vida de los actores sociales, tanto dentro como fuera de una empresa.

Utilizamos la noción de carrera para diferenciarla de la de trayectoria laboral.

Así, por ejemplo para el sector producción se reclutaban ingenieros químicos que solían ingresar como asistentes de planta chica. La movilidad continuaba en las plantas medianas y grandes. Antes de llegar a jefe de planta grande el ingeniero debía llegar a ser jefe de turno.

El jefe de turno tenía la responsabilidad de supervisar el correcto funcionamiento del proceso productivo no sólo de su área sino también del proceso que se estaba llevando a cabo en las restantes¹².

Luego de llegar al escalafón más alto dentro del sector productivo los ingenieros podían acceder a cargos de gestión o de especialización.

En cuanto a los cargos de gestión, cuando llegaban a jefe de planta grande los ingenieros podían acceder a una carrera de gestión. Una vez que llegaban a un cargo de gestión la función de los ingenieros estaba orientada, a la planificación de: estrategias de desarrollo de productos, estrategias de adaptación a las variaciones de los mercados, gestión de las fluctuaciones de los volúmenes productivos, reestructuraciones, etc.

Para estos altos niveles de mando los ingenieros debían tener un perfil con iniciativa, capacidad de organización, gestión y trabajo en equipo y habilidad para las relaciones interpersonales. Capacidades que definían claramente el “saber ser” que debían poseer quienes quisieran ocupar un cargo de gestión.

Quienes no tenían este perfil o no estaban interesados en la gestión tenían acceso a una carrera de especialización. Es decir, luego de ser jefe de planta grande pasaban al área llamada programa de explotación o al área denominada asesoramiento técnico en el sector administrativo. Allí tenían acceso a cargos directivos en los departamentos de las áreas o asumían como directores de las mismas. Este último era el máximo nivel de mando al que podían aspirar.

Los perfiles profesionales de los ingenieros se dividían así entre quienes tenían personalidad y deseo de asumir cargos de gestión y quienes preferían seguir un camino de especialización. Esta diferencia queda clara en el relato de uno de nuestros entrevistados:

¹² Así, dado que había un reducido número de plantas grandes, era muy limitado el número de personas que podía acceder a ser jefe de turno y de planta grande. Cabe aclarar que toda la carrera laboral de los ingenieros, es decir la movilidad entre las plantas productivas chicas, medianas y grandes, se desarrollaba en las plantas que pertenecían a un mismo grupo y área. Es decir, si se hacía carrera en el área combustibles la movilidad ascendente estaba centrada en la misma, si se hacía carrera en el área de conversión, la carrera se limitaba a ella, y así sucesivamente. Para un mayor conocimiento del proceso productivo y del organigrama de la refinería ver Muñoz Terra (2009).

“Para ser jefe de área productiva hay un perfil de una experiencia muy compleja. Hay tipos que son gerentes profesionales, pero no pueden ser jefe de planta porque no tienen poder de mando, porque no tienen manejo. Capaz que ese tipo es un excelente especialista y lo ponés a estudiar y te resuelve todo” (Nahuel. Entrevista N° 1. Ingeniero. Sector Productivo)

La carrera laboral que hacían los ingenieros en el sector mantenimiento y servicios de la compañía ofrecía, en cambio, menos posibilidades. Las expectativas de movilidad que tenían los trabajadores de este sector, que en su mayor parte eran ingenieros electricistas, civiles, industriales y mecánicos, eran muchos menores pues no había una jerarquía de talleres, como había en las plantas productivas. De esta forma el ingeniero que ingresaba como asistente de un taller, luego sólo podía aspirar a ser jefe del mismo.

Para ofrecer otro ascenso a estos ingenieros la empresa reservaba algunos puestos de mando en el sector administrativo de la firma. Al igual que los ingenieros que migraban desde las plantas grandes del sector productivo los ingenieros de las áreas de mantenimiento y servicios podían acceder a cargos directivos en los departamentos de apoyo al mantenimiento en el sector administrativo o llegar a ser jefes de ésta área, construyendo allí carreras laborales con un alto nivel de especialización.

El sector administrativo era, por su parte, el que acogía a todos los ingenieros provenientes de los otros dos sectores ofreciéndoles cargos directivos. La carrera que podían desarrollar los ingenieros se limitaba entonces a jefe de departamento para luego acceder a jefe de área.

En todas las áreas de la refinería se propiciaba una profundización de las competencias de los profesionales. Esta posibilidad era un elemento muy valorado por los trabajadores:

“La profesionalidad y lo que aprendés dentro YPF, no se aprende en ningún otro lugar (...) actualmente todas las empresas privadas y que tienen que ver con el petróleo (...) tienen ingenieros que se iniciaron todos en YPF” (Pablo. Entrevista N° 5. Ingeniero Sector Productivo).

Esta especialización era además importante para lograr cierta movilidad ascendente, pues los ascensos en cualquiera de las áreas se lograban por capacitación. Es decir, cuando se generaba un lugar en algunos de los puestos

de asistente o jefatura ascendía el ingeniero que tuviera mejores competencias para asumir el cargo. Quienes tomaban la decisión del ascenso eran los jefes que tenían un mayor nivel de mando.

“...había evaluaciones, tenían en cuenta la experiencia profesional en la destilería y bueno después de alguna manera el jefe de uno es el que lo proponía para que a uno lo ascendieran” (Walter. Entrevista N° 8. Ingeniero. Sector Administrativo).

De esta forma el perfeccionamiento de los saberes adquiridos en los estudios universitarios, se lograba a partir de la experiencia en el trabajo y era una condición de posibilidad para ascender.

Llegar a ser jefe de planta, grupo, departamento o área se transformaba además en una posibilidad muy deseada por los ingenieros. La responsabilidad que tenían en esos cargos directivos los ponía en un lugar de importancia y distinción que valoraban positivamente.

“Los jefes éramos generales con tropa (...) a mi me criaron como capitote de YPF, a la vieja usanza de YPF, que (significaba que) el jefe es el dueño de la planta, era un personaje muy importante” (Nahuel. Entrevista N° 1. Ingeniero. Sector Productivo).

El trabajo en YPF ofrecía además garantía de seguridad social, todos los beneficios sociales y muy buenas remuneraciones. Estos rasgos altamente positivos se compensaban con la excesiva carga horaria que debían cumplir los ingenieros jefes. El trabajo de tiempo completo era así una condición ineludible para quienes tenían un alto cargo directivo.

“...estábamos todo el día en la empresa. Si había problemas, nosotros estábamos. Nos criaron así. (...) hasta que no se arreglaba el problema, no se va nadie. Si estaba todo en orden, te podías ir. Yo iba desde las ocho de la mañana hasta las cinco de la tarde. Ahora si te llamaban porque había quilombo tenía que ir fuera la hora que fuera...” (Nahuel. Entrevista N° 1. Ingeniero. Sector Productivo).

Esa incondicionalidad con la empresa y con su trabajo se combinaba con altos niveles de estrés dada la peligrosidad y responsabilidad que solían tener los jefes.

“... Ahí paraba una planta o había un incendio, y tenías que salir rajando de la oficina, al lugar y bueno. Había una planta que paró, había que hacer los trabajos había que controlar. Eso estaba en la línea de fuego” (Walter. Entrevista N° 8. Ingeniero. Sector Administrativo).

La carrera laboral que los ingenieros podían realizar se caracterizaba, en suma, por una movilidad ascendente entre plantas productivas, grupos, departamentos y áreas, en las cuales los ingenieros podían acceder a cargos de gestión o perfeccionar sus conocimientos profesionales especializándose en su disciplina. La calificación que ofrecía la empresa era un elemento presente en cualquiera de las instalaciones en que se desempeñara el profesional. Estas posibilidades, sumadas a la alta valoración que recibían como jefes y a los importantes beneficios sociales y salariales, transformaban a la carrera laboral ofrecida por la refinería en una muy buena opción para aquellos ingenieros que desearan desempeñarse en el mundo petrolero.

Como resulta evidente entonces, la trayectoria laboral de los ingenieros de la refinería antes de la desestatización de YPF estaba estructurada por la institución social empresa, pues la refinería era la institución sobre la cual se erigía la carrera laboral

Las competencias se encontraban segundas en orden de importancia, dado que se perfeccionaban en el trabajo. Así, los ingenieros adquirían competencias signadas por la perfección de sus “saberes” universitarios en sus puestos laborales. La experiencia en el trabajo les brindaba la posibilidad de desplegar un “saber hacer” específico que se fusionaba con el “saber” aprendido en las instituciones de formación superior. El “saber ser” estaba signado, por su parte, por la capacidad de adaptarse a los nuevos cargos que conseguían y por el buen manejo de las relaciones interpersonales en ellos.

Por otro lado, las instituciones red social y región aparecían terceras en orden de importancia, ligadas a la influencia o las posibilidades de ingreso a la compañía que los familiares que vivían en Berisso o Ensenada solían ejercer.

Finalmente, la institución social mercado era la que adquiría menor relevancia, pues sólo emergió en los relatos de los entrevistados cuando hicieron alusión a sus trayectorias laborales previas y a la importancia que le atribuían a la posibilidad de ingresar a YPF.

La privatización de YPF y la ruptura de la trayectoria laboral de los trabajadores petroleros.

A principios de la década de 1990, el gobierno argentino implementó un modelo económico de inspiración neoliberal que determinó la puesta en práctica de un programa general de reformas estructurales. El proteccionismo económico, las políticas “keynesianas” de demanda y la alta regulación del mercado laboral, característicos de los gobiernos peronistas, fueron reemplazados por un modelo de apertura comercial, liberalización financiera, ajuste fiscal y privatización de gran parte de las empresas públicas.

En este contexto, la visión estatista, que concebía a la producción petrolera como un recurso estratégico de la nación sería abandonada al impulsarse la privatización de YPF (Margueritis, 2003).

Este período de desestatización de la compañía fue vivido, en líneas generales, de manera traumática por los trabajadores. En el marco del proceso de privatización en la refinería La Plata se comenzaron a aplicar una serie de procedimientos que tenían por objetivo propiciar la aceptación por parte de los trabajadores del “retiro voluntario”¹³. Una serie de estrategias de desgaste se hicieron así presentes en los diferentes sectores de la empresa

Muchos agentes petroleros perdieron el trabajo que habían tenido durante años sufriendo una profunda ruptura en su trayectoria laboral. Los ingenieros de la refinería en particular vivieron este momento con una gran incertidumbre, pues se quedaban sin el trabajo que habían tenido durante años y debían conseguir una nueva inserción laboral en un mercado de trabajo que no ofrecía mayores posibilidades.

Las reestructuraciones, privatizaciones y cierres de las empresas de la zona, dificultaron concretamente su reinserción laboral.

Esta situación fue vivida por los ex ingenieros de YPF de manera crítica. Las dificultades para conseguir un nuevo trabajo aparecieron una y otra vez en los relatos recogidos:

“Yo lo único que sabía hacer era trabajar en una refinería, que no hay en todas las esquinas. (Estaba) formado específicamente para eso (...) Además también había bastante recesión, o sea que las posibilidades de laburo de un profesional que era muy bueno, en el mercado laboral que había en ese momento eran muy, pero muy pocas. Así que estaba impedido de trabajar en lo mío” (Nicolás. Entrevista N° 7. Ingeniero. Sector Administrativo).

¹³ La voluntariedad del retiro era relativa, pues los trabajadores debían aceptarlo.

Esta situación sumada a la estigmatización negativa del ex trabajador de YPF que comenzó a propagarse en los medios de comunicación y en la sociedad en general, dificultó profundamente las posibilidades de reinserción laboral que tenían.

“Podría haber ido a trabajar a la Shell o la Esso, ponele. Pero estaba muy marcado, era un tipo que defendía a la YPF estatal. Echado de YPF por eso, entonces no podía entrar en ningún lugar de esos” (Nicolás. Entrevista N° 7. Ingeniero. Sector Administrativo).

Frente a esta situación algunos profesionales evaluaron más de una posibilidad:

“... con otros dos trabajadores de YPF (...) salíamos a la mañana con el coche a ver qué podíamos hacer, pero en realidad no sabíamos lo que buscábamos. Entonces al principio dijimos bueno vamos a buscar un comercio. Yo que sabía de eso, nada, bueno empezamos buscando comercios y ¿qué buscamos?, autoservicios ¿cuál se vendía? (...) La cosa era poner unos mangos ahí y tratar de con eso tener una renta para poder vivir las tres familias. Y entonces dijimos bueno, en lugar de comprar un comercio que esté funcionando porque no compramos un local y ponemos el comercio. Entonces entramos a mirar locales. Y en un momento dado dijimos `no será buen negocio construir, en lugar de poner un local´. Y entonces dijimos `bueno porque no construimos´, y empezamos a hacer los números y era mas negocio construir...” Así que hicimos un pequeño edificio, vendimos, nos fue bien. Hicimos un segundo edificio y ya costaba vender, había empezado ya la bajada de la demanda, y así que ahí paramos ...” (Nicolás. Entrevista N° 7. Ingeniero. Sector Administrativo).

Este largo relato nos muestra claramente la incertidumbre y desorientación que tenían. Otros decidieron hacer una inversión productiva conformando emprendimientos propios en los que ponían en juego sus competencias laborales.

Estas inversiones, que resultaron infructuosas en el mercado laboral, se combinaron muchas veces con inserciones laborales en el sector servicios. Para muchos éstas fueron pasajeras, mientras que para otros se convirtieron en una inserción laboral a largo plazo.

“...inmediatamente nos dedicamos a buscar algo por nuestra cuenta con mi esposa. Pensamos en (el sector) servicios y pusimos un lavadero con la intención de si funcionaba después poníamos otro, para más o menos mantener un nivel de vida (...) nos defendimos un poco con eso. Fuimos consumiendo el resto del dinero que tenía hasta que más o menos empezó a andar el lavadero (...) puse un lavadero de ropa y a la par organizamos la fábrica de jabones” (Antonio. Entrevista N° 4. Ingeniero. Sector Productivo).

De esta forma algunos ingenieros empezaron a realizar actividades laborales que no tenían directamente que ver con la carrera universitaria que habían estudiado y con el perfeccionamiento que habían adquirido en YPF. Salieron así del mundo del trabajo ingenieril aunque con intermitentes oportunidades de reingresar, pues con el paso del tiempo accedieron a realizar asesoramientos para empresas de la zona.

El trabajo y acompañamiento de miembros de la familia, generalmente de las esposas, fue también para estos trabajadores de fundamental importancia.

“mi esposa es médica, ella seguía teniendo su trabajo en el hospital y eso era importante para la economía de la familia” (José. Entrevista N° 2. Ingeniero. Sector Administrativo).

En suma, ante las dificultades existentes en el mercado de trabajo local, los ingenieros se vieron circunstancialmente obligados a encarar actividades que nunca antes habían realizado y que no tenían mucho que ver con su disciplina y experiencia laboral. Mientras para algunos éste era un momento de espera, luego del cual podrían retomar una vida laboral ligada a su profesión, para otros era un momento que los conduciría a la realización de actividades laborales alejadas de la ingeniería. Las decisiones tomadas a corto plazo tendrían así importantes consecuencias con el correr del tiempo.

Todos los ex ingenieros de la refinería se encontraron así frente a una encrucijada biográfica que los obligó, como sostiene Bidart (2006), “a reconsiderar su mundo de posibilidades”. En este momento de desorientación nadie sabía a ciencia cierta cuál sería la trayectoria laboral que seguiría a largo plazo. Si bien las instituciones sociales empresa, competencias, mercado, red social y región estaban presentes en los caminos que comenzaban a andar, no había todavía una que primara claramente por sobre las otras.

Articulando saberes: las trayectorias laborales de los ex ingenieros de la refinería La Plata

A largo plazo, los ingenieros desarrollaron trayectorias laborales en las que desplegaron un amplio abanico de actividades.

“me llamaron de Rodial una de las cooperativas de ex YPF, me pusieron como gerente (...) después como en Rodial la cosa no estaba bien, me fui a otra que se llamaba Pine (...) Yo estaba en Rodial y habré participado en dos obras. Y en una de las reuniones de obra, estaba la gente de Pine. (...) E hicimos contacto y me dijeron, venite con nosotros (...) En Pine me pusieron al frente de la parte económica de las obras. Muy bien, muy bien, pero cuando se terminaron las obras, Pine desapareció (...) Después fui a otra empresa Milenio¹⁴, que me tomó, bah, me absorbió... (...) todo a nivel de asesor financiero, yo manejaba la parte económica, y eso después también se terminó” (Nahuel. Entrevista N° 1. Ingeniero. Sector Productivo)

Los ex ingenieros relatan así el comienzo de una trayectoria ocupacional fuertemente signada por un continuo vaivén laboral. Luego de pasado un tiempo de su desvinculación de la refinería, los desplazamientos en el mercado de trabajo se transformaron en una característica inherente a su camino laboral.

Es esta movilidad la que permitió a los ex ingenieros de la refinería enroscarse de manera sucesiva en distintos trabajos. Pasaron así de una actividad de asesoramiento a un cargo de gestión técnica, a uno de gestión en finanzas o a la conducción de instituciones de capacitación, etc. En este camino pusieron en juego el “saber” aprendido en la educación universitaria, el “saber hacer” adquirido en los cargos de gestión ocupados en YPF relacionado con la capacidad de organización y planificación y el “saber ser” vinculado con las habilidades para las relaciones interpersonales desarrollado en la refinería. Las competencias adquirieron así un rol estructurante en estas trayectorias laborales.

¹⁴ Todos los nombres de las empresas señaladas en este relato son ficticios. Fueron inventados por nosotros para no revelar las empresas en que el entrevistado trabajó.

“Si, el trabajo en YPF te aporta, porque la formación profesional de esa empresa, la forma de pensar las cosas, encima el área que trabajaba yo, era todo en gestión, de organización, de planeamiento. Y la formación profesional en general, te ayuda, más otras cosas que fui adquiriendo en todo el transcurso de todo este tiempo” (Nicolás. Entrevista N° 7. Ingeniero. Sector Administrativo).

La movilidad laboral propició también la búsqueda de trabajos que en algunas ocasiones se realizaban de manera paralela a las actividades laborales ya comenzadas. Los ex ingenieros desplegaron así estrategias de empleo múltiples para complementar los ingresos obtenidos.

Los caminos laborales de los ex ingenieros de YPF se encuentran en sintonía con las trayectorias seguidas por ingenieros de otras especialidades a lo largo del país. Como señala Panaia (2006: 267) “la exclusión de trayectorias continuadas o de largo plazo induce a la frecuente asociación de ingenieros en pequeñas empresas consultoras o su ubicación al frente de emprendimientos de pequeñas y medianas empresas con trayectorias de suerte diversa en el mercado. En Argentina se encuentra muy difundida la ubicación de los ingenieros en roles directivos, como consultores independientes y en tareas de asesoramiento por contrato”.

Las reinserciones laborales de manera independiente en forma de asesorías de algunos ex ingenieros de la refinería no estuvieron, sin embargo, exentas de sinsabores. La falta de experiencias en el trabajo por su cuenta les jugó, en ciertas ocasiones, una mala pasada.

“Después me vincularon, un conocido me contactó con una empresa muy importante de Francia, París concretamente, que querían venir a trabajar a Argentina, en tratamiento de sólidos. Esa gente me contactó e hice algunas cosas bastante importantes, y no me pagaron, me afanaron toda la información y nunca me pagaron...” (José. Entrevista N° 2. Ingeniero. Sector Administrativo).

De los relatos presentados se desprende, asimismo, la relevancia de los amigos o conocidos que tienen de la época en que trabajaban en YPF. Ellos se transformaron, en varias oportunidades, en los puentes que les permitieron conseguir un nuevo trabajo y reencauzar su trayectoria laboral.

En muchos casos estas reinserciones tienen relación con el trabajo petrolero. El trabajo en o para las empresas conformadas por ex agentes petroleros,

las asesorías y algunos de los cursos de entrenamiento y capacitación realizados a compañías que trabajan para YPF, ponen en evidencia la presencia de un lazo invisible, de una vinculación indirecta entre estos ingenieros y el trabajo petrolero.

En cuanto a su situación económica todos manifiestan estar más o menos conformes con los ingresos obtenidos. Sin embargo, son concientes de que si hubieran tenido la posibilidad de continuar trabajando en la refinería su salario sería superior.

“Si hoy hubiera estado en YPF, en la situación actual estaría ganando en términos económicos, cinco veces de lo que gano hoy, seguro. Ganan muy bien en YPF, además de la perspectiva de carrera que tenía. Ojo no me quejo de lo que gano actualmente, pero si siguiera en YPF ganaría más” (Nicolás. Entrevista N° 7. Ingeniero. Sector Administrativo).

Si bien estos trabajadores no sufrieron importantes problemas económicos, manifiestan haber podido solventar sus gastos familiares gracias al acompañamiento que algunos de sus familiares pudieron hacer a partir de sus ingresos. El tener esposas con una antigua inserción en el mercado laboral, les permitió a algunos tener un respaldo en materia económica.

“Y aparte laboraba mi señora. Es directora en un colegio secundario y es profesora en otro. Siempre trabajó (...) me dió mucha tranquilidad saber que con eso podíamos vivir” (Nahuel. Entrevista N° 1. Ingeniero. Sector Productivo)

La situación económica que atraviesan y la satisfacción alcanzada en la actividad laboral que realizan ligada a su condición de ingenieros les permiten esperar continuar realizando el mismo trabajo que hacen hoy en día.

“Bueno el proyecto para mi futuro es seguir laborando acá o sea el tema este, porque me gusta, me siento bien. El tema de desarrollo de las PYMES y de los emprendedores es un tema estratégico clave para el país, porque más PYMES competitivas significa mas puestos de trabajo menos desocupación, más generación de riqueza. Entonces para mí lo que hago es un trabajo importante, me gusta” (Nicolás. Entrevista N° 7. Ingeniero. Sector Administrativo).

La estable posición económica que atraviesan, el estar jubilados o la proximidad de la edad de retiro propician por otro lado la elaboración de proyectos futuros a mediano plazo de dispersión y descanso. La vida en familia y fundamentalmente la realización de viajes se transforma así en una expectativa compartida por varios ex ingenieros de la refinería.

“Después pasó un tiempo y me jubilé, la vida tiene esas cosas... Yo fui muy cuidadoso en todas mis cosas, y bueno si te digo que todavía tengo la indemnización que me dieron (...) y después... estoy bien, tengo una jubilación más o menos bien, mi señora también es jubilada, los chicos están bien, cada uno por su cuenta (...) así que mirá mi proyecto futuro es viajar, viajar...” (Pablo. Entrevista N° 5. Ingeniero. Sector Productivo).

Estos ex ingenieros de la refinería muestran cierto optimismo respecto de su futuro inmediato. Conciben así su futuro en función del trayecto que vienen desarrollando, con confianza y a partir de una evaluación de sus posibilidades.

Como puede verse en estas trayectorias las competencias son estructurantes, evidenciando una permanente articulación entre el “saber” profesional que poseen, el “saber hacer” adquirido en la refinería y el “saber ser” vinculado a las habilidades para las relaciones interpersonales y la capacidad de adaptación a las nuevas situaciones laborales que han ido desarrollando con el tiempo.

Las instituciones red social y empresa aparecen por su parte segundas en orden de importancia. Los amigos o conocidos de YPF que facilitan la reinserción en otras actividades laborales, la colaboración de los familiares para solventar los gastos del hogar, y el trabajo en o para empresas u organizaciones de la región transforman así a estas dos instituciones en fortalecedoras de estas trayectorias estructuradas por las competencias.

La institución social región adquieren una importancia menor, pues aparece en los relatos vinculada a la localización de las empresas para las que trabajan.

La institución mercado no tiene en esta etapa de las trayectorias demasiada trascendencia pues los entrevistados no mencionan prácticamente los problemas existentes en el mercado de trabajo.

Conclusión

A lo largo de este artículo hemos analizado las trayectorias laborales de un grupo de ex ingenieros de la refinería La Plata de YPF con la idea de desentrañar las transformaciones que sufrieron dada su desvinculación de la empresa petrolera.

Vimos las particularidades de la carrera laboral que podían desarrollar en YPF, los saberes desplegados en ese espacio de trabajo, los cambios que debieron introducir en sus trayectorias luego de que fueron desafectados de la empresa y la articulación de saberes desplegada para reencaminar su vida laboral.

Luego de este trabajo podemos entonces sostener que los ex ingenieros de la refinería pasaron de tener una carrera en la empresa petrolera que ofrecía una movilidad interna ascendente claramente establecida a una trayectoria definida por una continua movilidad horizontal, es decir, por cambios permanentes en el mercado de trabajo que no significan ascensos en la vida profesional.

Desarrollaron así caminos laborales en los cuales introdujeron cambios utilizando para ello una combinación de las múltiples instituciones sociales presentes en sus trayectorias. Articulando fundamentalmente las competencias que tenían fueron de un trabajo a otro, trazando trayectorias signadas por una continua movilidad socio-ocupacional.

Bibliografía

- BIDART, CLAIRE (2006), “Crises, décisions et temporalities: auteurs des bifurcations biographiques”, en *Cahiers internationaux de sociologie*. Vol 120. París.
- BOADO MARTÍNEZ, MARCELO (2008), *La movilidad social en el Uruguay contemporáneo*. Montevideo, IUPERJ, UCM, UDELAR, CSIC.
- GODARD, FRANCIS (1998), “Uso de las historias de vida en las Ciencias Sociales”, en *Cuadernos del Cid*. Serie II. Colombia.
- GUBER, ROSANA. (2005), *El salvaje metropolitano*. Argentina. Paidós.
- HIERNAUX, DANIEL y LINDON, ALICIA (2003), “El concepto de espacio y análisis regional”, en *Revista Secuencia* n° 25. México.
- HONIGMANN, JOHN (1982), “Sampling in ethnographic fieldwork”, en R. G. Burgess (comp), *Fieldwork Research: A Sourcebook and Field Manual*. Londres. Allen & Unwin.

- LICHTENBERGER, IVES (2000), “Competencia y calificación: cambios de enfoques sobre el trabajo y nuevos contenidos de negociación”, en *Documentos para seminarios* (Buenos Aires: PIETTE), N° 7.
- LOOMNITZ, LARISA (1978), “Supervivencia de una barriada en la ciudad de México”, en *Redes sociales, cultura y poder: ensayos de antropología latinoamericana*. Flacso. México.
- MARGUERITIS, ANA (2003), “La privatización de Yacimientos Petrolíferos Fiscales y actividades afines”, en A. Margueritis, *Ajuste y Reforma en Argentina (1989-1995) La economía política de las privatizaciones*. Buenos Aires. Nuevo Hacer.
- MUÑIZ TERRA, LETICIA (2009), *Bifurcaciones. Rupturas y continuidades en las trayectorias laborales de los ex trabajadores petroleros. Un estudio a partir de la privatización de la refinería YPF La Plata*. Tesis doctoral Universidad de Buenos Aires.
- OSTERMAN, PAUL (1988), *Los mercados internos de trabajo*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. España.
- PANAIA, MARTA (2006), *Trayectorias de ingenieros tecnológicos, graduados y alumnos en el mercado de trabajo*. Buenos Aires. Miño y Dávila - Universidad Tecnológica Nacional.
- PRIES, LUDGER (1999), *Conceptos de trabajo, mercados de trabajo y proyectos biográficos laborales*. México. Mimeo.
- ROFMAN, ALEJANDRO (1999), *Las economías regionales a fines del siglo XX*. Buenos Aires. Ariel.
- ROZEMBLATT, PATRICK (1999) “El cuestionamiento del trabajo, Clasificaciones, jerarquía y poder”, en *Documento de trabajo PIETTE* (Buenos Aires, PIETTE) N° 11.
- SPILERMAN, SEYMOUR (1977), “Careers, labor market structure and socioeconomic achievement” en *American Journal of Sociology*, N° 83. Vol 3. Estados Unidos.
- TESTA, JULIO, FIGARI, CLAUDIA y SPINOSA, MARTÍN (2009) “Saberes, intervenciones profesionales y clasificaciones profesionales: nuevos requerimientos a idóneos, técnicos e ingenieros, en Neffa, De la Garza y Muñiz Terra (comps) *El Mundo del trabajo en América Latina. Permanencia, Diversidad y Cambios*. Argentina, CLACSO.