

Grupo 3: Calidad del trabajo y del empleo y formas de inserción laboral

Coordinación: Agustín Salvia - agsalvia@mail.fsoc.uba.ar

Eduardo Chávez Molina - echavez@mail.retina.ar

Articulando saberes: trayectorias laborales de ingenieros químicos desvinculados de YPF.¹

Leticia Muñiz Terra

Becaria Postdoctoral de CONICET con lugar de trabajo en el Centro Interdisciplinario de Metodología de las Ciencias Sociales (CIMECS – UNLP).

leticiamunizterra@yahoo.com.ar / leticiamunizterra@netverk.com.ar

1- Presentación.

En la década del 90 se implementó en nuestro país un modelo económico neoliberal que derivó, entre otras cuestiones, en la desregulación de los mercados, la apertura comercial y la puesta en marcha de procesos de reestructuración y privatización de empresas públicas.

Este nuevo modelo trajo profundas consecuencias para las trayectorias laborales de los trabajadores estatales. Así, algunos agentes de las empresas desestatizadas que habían desarrollado caminos laborales medianamente estables debieron enfrentar la privatización y reestructuración empresarial de las firmas en las que trabajaban quedándose afuera del mundo laboral protegido al que pertenecían.

Este proceso significó una ruptura y bifurcación en sus trayectorias laborales que los obligó a reconsiderar el camino transitado y a evaluar sus posibilidades futuras.

En esta ponencia enfocamos la mirada en el proceso de privatización y reestructuración productiva sucedido en la ex empresa petrolera estatal Yacimientos Petrolíferos Fiscales (YPF) para analizar las transformaciones que este proceso trajo consigo en las trayectorias laborales de los ex ingenieros que fueron desvinculados de esta firma. 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.

¹ Esta ponencia es resultado parcial de la investigación realizada para mi tesis Doctoral en Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires titulada: 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. 2009.

La investigación realizada para la tesis doctoral forma parte del proyecto “Distintas perspectivas para el análisis de la pobreza y las políticas sociales dirigido por Amalia Eguía y Susana Ortale, radicado en el CIMECS - UNLP.

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?, ¿Qué instituciones sociales fueron especialmente valorados en el desarrollo de su itinerario profesional?, ¿pudieron los trabajadores utilizar los saberes que adquirieron en su carrera laboral en YPF luego de la pérdida del empleo en la empresa petrolera?

Para responder a estas preguntas presentamos, en primer lugar, la aproximación teórica y metodológica utilizada en este trabajo.

En segundo lugar desarrollamos las particularidades del trabajo que los ingenieros realizaban en la refinería, intentando dilucidar la importancia que tuvieron los años de trabajo en la empresa en la trayectorias laborales de estos trabajadores.

En tercer lugar analizamos las vivencias de los trabajadores cuando fueron desvinculados de la firma petrolera.

Finalmente presentamos las trayectorias laborales alcanzadas por estos trabajadores en el largo plazo.

2. Aproximación teórica y metodológica.

Dado que el concepto “trayectoria laboral” ha sido usado de manera ampliamente heterogénea creemos importante señalar la conceptualización que utilizaremos en esta ponencia en particular. Partiendo del enfoque biográfico de las ciencias sociales el análisis que presentamos estará guiado por una articulación de 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 nuestro trabajo retomaremos los conceptos generados por Pries (1999) y Godard (1998).

Así, como sugiere Godard 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 sugeridas por Pries (1999), agregando a la clasificación de este autor 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 la vida laboral de 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 estudio². 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

² 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.

serie de normas institucionales y administrativas, entre las cuales, las más relevantes son: la forma de ingreso, las tareas a desarrollar, las posibilidades de movilidad laboral (carrera), las competencias requeridas, la jornada laboral, los ingresos y la seguridad social³.

- 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 trabajo⁴.

- 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.⁵

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 saberes orientada a la necesidad de repensar la división del trabajo y los procesos de formación (Testa, Figari y Spinosa, 2009), en esta ponencia

³ 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), Tremblay (1990) y Osterman (1988).

⁴ Esta conceptualización ha sido también tomada de la teoría de la segmentación de los mercados de trabajo.

⁵ Esta definición las tomamos de Lichtenberger (2000) y Rozemblatt (1999).

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.

- 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.⁶.

- 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 aprovechamiento⁷.

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 laboral y si ellas permiten comprender los caminos seguidos por los ex ingenieros de la refinería.

En cuanto a las cuestiones metodológicas, para esta ponencia hemos utilizado 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 señalando⁸.

⁶ Esta noción la tomamos de Lomnitz. (1978)

⁷ Esta conceptualización la hemos tomado de Hiernaux y Lindón (2003).

⁸ Los nombres de las personas entrevistadas han sido modificados para garantizar su anonimato.

3. 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. YPF se transformaba así en una empresa que replicaba en cierta forma la experiencia del modelo paternalista europeo del siglo XIX (Sierra Álvarez, 1990) al colaborar en la implementación de una serie de medidas para mejorar la calidad de vida de los empleados petroleros, su familia y la comunidad en general.

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 agentes 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.

Así, para empezar a trabajar en la refinería los profesionales debían presentar su currículum vitae y utilizar “contactos” familiares que logran “abrirle las puertas” de la refinería.

“Yo tenía un tío que trabaja en YPF acá y que se contactó con un ex jefe de personal y bueno, le acerqué mi curriculum vitae y un día me llamaron... Cuando ya estaba por irme al sur por otro trabajo” (Nahuel. Entrevista N° 1. Ingeniero. Sector Producción).

“A YPF en ese momento, era difícil entrar y me ayudó el papá de mi señora que era un laburante histórico, con historia gremial y demás” (José. Entrevista N° 2. Ingeniero. Sector Administrativo).

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

“En Buenos Aires se abría un postgrado para trabajar en control de la contaminación (...) Así que hice el curso de ingeniería sanitaria y entonces ya tenía un poquito más de chapa para laburar en YPF, no solamente de ingeniero químico, sino de ingeniero sanitario” (José. Entrevista N° 2. Ingeniero. Sector Administrativo).

“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 servicios.

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. Estas plantas estaban organizadas en 4 áreas: combustibles, conversión, lubricantes y petroquímica y cada una de ellas albergaba un grupo de plantas productivas chicas, un grupo de plantas productivas medianas y un grupo de plantas productivas grandes.

El sector mantenimientos 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.

En cuanto a la carrera laboral que los ingenieros podían desarrollar en la empresa podemos comenzar señalando que 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. En estos sectores aprendían el funcionamiento de la empresa y adquirían experiencia específica de 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.

Así, por ejemplo para el sector producción se reclutaban ingenieros químicos que solían ingresar como asistentes de planta chica para luego ascender a jefe de planta chica. La movilidad continuaba en las plantas medianas y grandes. Se pasaba así de jefe de planta chica a asistente de planta mediana. Luego se llegaba a jefe de planta mediana. Finalmente se ascendía a asistente de planta grande para acceder luego a la jefatura de dicha planta.

La carrera laboral permitía así un ascenso desde el grupo de plantas chicas al grupo de plantas medianas y luego al de plantas grandes. Pero 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 restantes. 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.

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 pasando a ser jefe de grupo de planta de chicas, medianas o

grandes. Posteriormente se transformaban en asistente de área y después llegaban al máximo puesto de mando que era el de jefe de área.

Si bien en el sector productivo ya tenían cargos de dirección, en ellos se ocupaban de que se llevara a cabo el proceso productivo de las plantas que la refinería había planificado.

Una vez que llegaban a un cargo de gestión la función de los ingenieros estaba orientada, en cambio, 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.

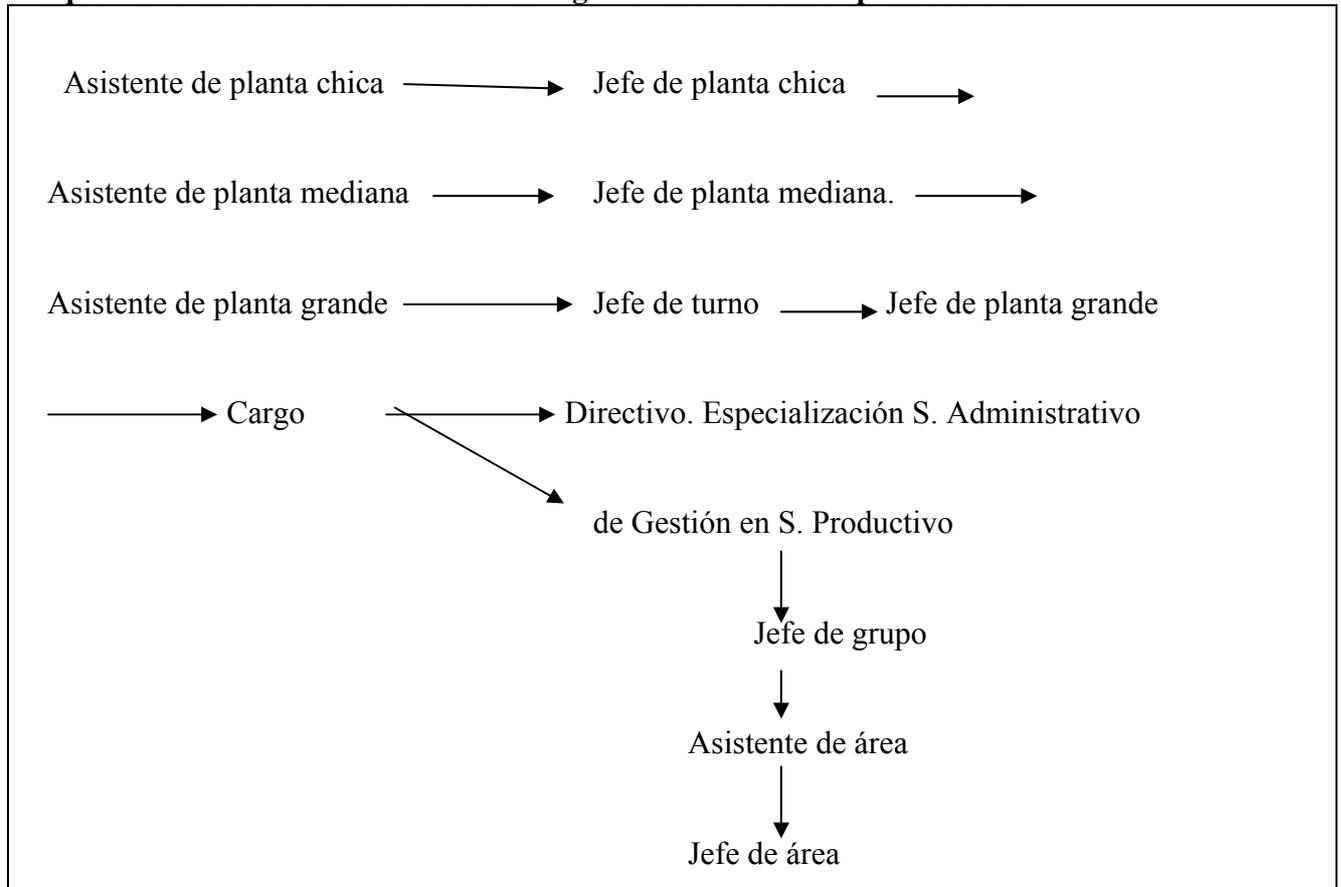
Quienes no tenían este perfil o no estaban interesados en la gestión tenían acceso a una carrera de especialización. Es decir, luego de ser jefe de planta grande pasaban al área llamada programa de explotación o al área denominada asesoramiento técnico en el sector administrativo. Allí tenían acceso 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:

“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 de los ingenieros del sector productivo de las plantas podría, en síntesis, graficarse de la siguiente manera.

Esquema N° 6. Carrera laboral de los ingenieros en el sector producción.

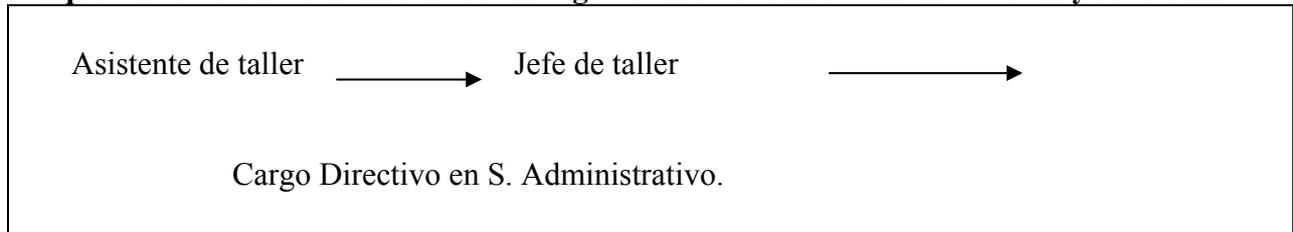


La carrera laboral que hacían los ingenieros en el sector mantenimiento y servicios de la compañía ofrecía, en cambio, menos posibilidades. Las expectativas de movilidad que tenían los trabajadores de este sector, que en su mayor parte eran ingenieros electricistas, civiles, industriales y mecánicos, 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 una alto nivel de especialización.

Gráficamente la carrera laboral de los ingenieros en el sector mantenimiento y servicios podría presentarse de la siguiente forma:

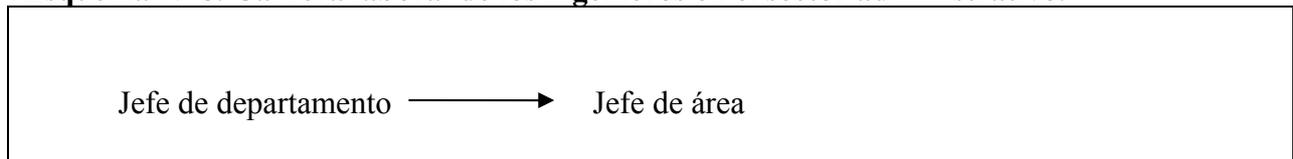
Esquema N° 7. Carrera laboral de los ingenieros en el sector mantenimiento y servicios.



El sector administrativo era 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 el siguiente esquema presentamos así la escasa carrera que los ingenieros podían realizar en este sector.

Esquema N° 8. Carrera laboral de los ingenieros en el sector administrativo.



En todas las áreas de la refinería se propiciaba una profundización de las competencias de los profesionales. Los ingenieros podían perfeccionar sus saberes en cualquiera de las instalaciones petroleras en que les tocara trabajar. 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).

“...había bastante buen nivel, mucho nivel, porque YPF lo que generaba era todas las posibilidades, cuando digo eso, digo, todo lo que pedía, lo tenías, todos los trabajos, toda la información internacional, no había compus, ni internet, pero teníamos lo último de lo último (...) Además cuando había un congreso, seminario o cuanto evento había, participábamos” (José. Entrevista N° 2. Ingeniero. Sector Administrativo).

“Muchos cursos hice, yo recuerdo haber ido a sede central a hacer cursos, no me acuerdo con precisión, pero he hecho cursos para toma de decisiones, de proyectos de inversión, una vez hice uno de

compras (...) había que hacer cursos para perfeccionarse” (Ezequiel. Entrevista N° 9. Contador. Sector Administrativo).

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.

“...cuando me ascendieron, ya estaba en ese sistema que no te queda tiempo para nada, que el barco que esta por salir para el Japón, que el otro tal cosa, todo un quilombo. Ahí paraba una planta o había un incendio, todo ese tipo de cosas, tenias 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.

5. 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 optó por implementar 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 que fue organizada en tres etapas diferentes (Margheritis, 2003). La primera consistió en la racionalización de la empresa a su tamaño óptimo (a través del cierre y la venta de activos considerados poco importantes), luego de la desregulación del sector petrolero. La segunda fue la reestructuración productiva que trajo consigo una nueva organización y gestión del proceso de trabajo y de la fuerza laboral en las instalaciones que quedaron en manos de la empresa. Esto último significó la desvinculación laboral de muchos trabajadores. Una vez completadas estas dos etapas se procedió a la venta, que fue realizada fundamentalmente en dos momentos diferentes: entre los años 1993 y 1995, y en 1999 cuando fue definitivamente adquirida por el grupo económico español Repsol.

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”. Una serie de estrategias de desgaste se hicieron así presentes en los diferentes sectores de la empresa

La política de desgaste estaba asociada indisolublemente a la estrategia que tenía la empresa de lograr lo más rápidamente posible el achicamiento de su plantilla de empleados a través del retiro “voluntario” de los trabajadores.

Muchos agentes petroleros perdieron así 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

⁹ La voluntariedad del retiro era relativa, pues los trabajadores debían aceptarlo.

ofrecía mayores posibilidades.

Las reestructuraciones, privatizaciones y cierres de las empresas de la zona, dificultaron concretamente su reinserción laboral. Este fenómeno no era sin embargo exclusivo de este grupo de ingenieros y de esta región, pues como afirma Panaia (2006) en la década del 90 se produjo un proceso de transformación “del sector productivo y particularmente de fuerte caída de la producción a nivel nacional que incidió en las posibilidades de inserción de los ingenieros en general” (Panaia, 2006: 275).

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:

“Acá se empezó a importar todo, las petroleras no porque el petróleo era de acá, pero muchas industrias comenzaron a cerrar, no había posibilidades” (Antonio. Entrevista N° 4. Ingeniero. Sector Productivo).

“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).

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 la posibilidad de migrar hacia otro lugar para conseguir un nuevo trabajo.

“...a lo mejor tendría que haberme ido, con la experiencia que tenía era posible que consiguiera trabajo. Me tentaron de irme a España, pero con mi esposa nos decidimos por hacer algo acá porque nosotros somos de acá. Además teníamos todo acá, los chicos, la casa...” (Antonio. Entrevista N° 4. Ingeniero. Sector Productivo).

Ante las dificultades de reinserción los ingenieros se encontraron también extraviados. Comenzaron entonces a evaluar distintas posibilidades.

“...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. El tema era no quedarse quietos porque si no te terminabas suicidando, ¿no? 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? Y así investigamos farmacias, panaderías, cosas que ahora no las puedo creer. (...) 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. Entonces juntamos la guita, y dijimos: bueno compramos un terreno y construimos. Y después vendíamos eso y hacíamos una diferencia, poquito pero era para vivir un tiempo. Mientras tanto yo había empezado a laburar con el tema de los contratos de algunas empresitas. 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. Para vender el último departamento estuvimos como un año fácil, porque estaba mal la situación del país...” (Nicolás. Entrevista N° 7. Ingeniero. Sector Administrativo).

Este largo relato nos muestra claramente la incertidumbre y desorientación que tenían. En su búsqueda de un nuevo camino laboral algunos iban explorando de manera paralela varias alternativas, sin que ninguna pudiera prosperar claramente.

Otros decidieron hacer, sin demasiado éxito, una inversión productiva conformando emprendimientos propios en los que ponían en juego sus competencias laborales.

“...pusimos una empresa de venta de combustibles, lubricantes, y nos fue mal (...) me dediqué a vender lubricantes, combustible, nafta, gas oil, porque tenía gente conocida y estaba en el tema por lo que había hecho en YPF. (...) conseguíamos lubricante de acá de allá, y hacíamos una formulación, y fabricábamos lubricantes y los vendíamos en los lubricentros, y así empezamos. Y de a poquito fuimos vendiendo 40 metros cúbicos de aceite, (teníamos) un entusiasmo bárbaro, pero después no cobrábamos nada, porque la calle es así de difícil, la gente no nos pagaba” (Pablo. Entrevista N° 5. Ingeniero. Sector Productivo).

“...me asocié con una persona de máquinas de lavar y pusimos una fábrica de jabones. Todavía está funcionando. Después de salir de la crisis del 2001-2002, estábamos empezando a obtener ganancia, pero mi socio decidió vender porque quería dedicarse a otra cosa, y como el lugar era de él, yo no compré la parte de él y decidí vender la parte mía” (Antonio. Entrevista N° 4 .Ingeniero. Sector Productivo).

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.

6. 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 Milenio¹⁰, 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)

“Estuve laburando haciendo asesoramiento en una de esas empresa que se formó con la privatización de YPF, armamos un equipo de gerenciamiento, y trabajé un tiempo asesorando. Bueno finalmente después por alguna razón de negociados de otras empresas con YPF no logramos que se renovara el contrato (...) Después un amigo que había trabajado conmigo en YPF me llamó porque estaba trabajando para el gobierno, en un sector que estaban manejando un proyecto nacional para un instituto de capacitación en la provincia de Buenos Aires, y necesitaba si le podía dar una mano para armar un proyecto para emprendedores. (...) Bueno primero trabajé en eso y después me llamó para manejar un acuerdo con el BID (Banco Interamericano de Desarrollo). El BID ponía plata para desarrollar microempresas acá en la región, con un contrato de tres años y me ofreció que yo lo gerenciara. Así que estuve tres años generenciando el proyecto ese del BID y en el interin, con los contactos que habíamos hecho y qué sé yo, me propuse darle vida a lo que es hoy el TEP¹¹, un centro de entrenamiento para la producción, así que empezamos a darle vida a eso con otros ex compañeros de

¹⁰ 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

¹¹ El nombre de esta institución también ha sido modificada para garantizar el anonimato del lugar de trabajo del entrevistado

YPF. Y bueno estoy en la conducción de esto junto con los muchachos (algunos son ex trabajadores de YPF). Tenemos 10 personas trabajando acá, nos mantenemos con el laburo que hacemos” (Nicolás. Entrevista N° 7. Ingeniero. Sector Administrativo).

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, la movilidad se transformó en una característica inherente a su camino laboral.

Esta movilidad parece ser una de las particularidades de las carreras seguidas por los ingenieros en los últimos tiempos, pues como afirma Bouffartigue (1996) respecto de un grupo de ingenieros franceses frente a la racionalización del trabajo, luego de la crisis del empleo asalariado la diversificación de las carreras de los ingenieros ha sido muy amplia y éstos han pasado a desplegar caminos laborales en los que el desarrollo profesional pasa por la movilidad horizontal y una formación sobre el trabajo mismo.

Es esta movilidad la que permitió a los ex ingenieros de la refinería enrolarse 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. 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.

“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.

“Además de mi trabajo tengo una actividad en docencia en la universidad, doy cursos de computación y sistemas, eso me permite ganar más dinero” (José. Entrevista N° 2. Ingeniero. Sector Administrativo)

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.

La gran diversidad de actividades laborales desarrolladas nos muestra, por otro lado, jornadas laborales distintas, algunas de medio tiempo y otras de tiempo completo.

“No se puede comparar. No es lo mismo estar todo el día en un lugar (trabajando), que estar medio día, porque te permite hacer otras cosas. Te permite hacer otros trabajos. Más vale que vas a

ganar la mitad. Pero vos tenés que hacer otras cosas también, para ganar más” (Nahuel. Entrevista N° 1. Ingeniero. Sector Productivo).

“En este centro de entrenamiento (lugar de trabajo) estamos todo el día, no da cómo para hacer otras cosas” (Walter. Entrevista N° 8. Ingeniero. Sector Administrativo).

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 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 buena situación económica que atraviesan y la satisfacción alcanzada en la actividad laboral que realizan ligada a su condición de ingenieros les permiten esperar poder 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. La riqueza se genera no en abstracto se genera en las empresas, no hay otro lugar donde se genere la riqueza, es donde se pone valor agregado. Entonces para mí lo que hago es un trabajo importante, me gusta” (Nicolás. Entrevista N° 7. Ingeniero. Sector Administrativo).

La tranquila posición económica, 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 al exterior 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, te conozco todos los lugares que vos me digas, viajo todos los años, voy a todos lados, me gusta, mirá si tengo un peso lo hago bolsa viajando, que es lo más lindo del mundo, ni te digo las cosas que conozco y con mi señora también, porque estamos viviendo junto con mi señora estos últimos años” (Pablo. Entrevista N° 5. Ingeniero. Sector Productivo).

“Mis expectativas futuras son dedicarme a recorrer el mundo, para lo cual estoy re contra preparado. Conozco un montón de idiomas y bueno, y me gusta (...) Si para el futuro eso, recorrer el mundo. Pero bueno por ahora, conozco algunos países de Europa y todos los países de por acá cerca. Y nada más. Pero me queda un montón” (Walter. Entrevista N° 8. Ingeniero. Sector Administrativo).

Estos ex ingenieros de la refinería muestran cierto optimismo respecto de su futuro inmediato, pues consideran que tomaron las medidas necesarias para introducir cambios en sus trayectorias cuando fue necesario. 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 estas trayectorias mayor trascendencia pues en este momento de su camino laboral los entrevistados no mencionan prácticamente los problemas existentes en el mercado de trabajo.

Conclusión.

A lo largo de esta ponencia 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 ascendente claramente establecida a una trayectoria definida por una continua movilidad horizontal, es decir, por cambios permanentes a nivel laboral que no significan ascensos en la vida profesional.

Desarrollaron así caminos de trabajo en los cuales introdujeron múltiples cambios. Articulando las competencias que tenían fueron de un trabajo a otro, trazando trayectorias signadas por una continua movilidad laboral.

Esta movilidad laboral les generó una gran incertidumbre, dificultando el despliegue de una clara y estable gestión del porvenir. El trabajo desarrollado, los saberes perfeccionados y los contactos establecidos se transformaron así en capitales sociales centrales en las trayectorias laborales que pudieron desplegar.

Bibliografía.

- Bidart, Claire (2006), “Crises, décisions et temporalities: auteurs des bifurcations biographiques”, en *Cahiers internationaux de sociologie*. Vol 120. París.
- Bouffartigue, Paul (1996), “¿fin del trabajo o crisis del trabajo asalariado?”, en *Sociología del Trabajo, nueva época*. N° 29. España.
- Doeringer, Peter y Piore, Michael. (1971), *Internal labor market and manpower analysis*. Lexington, Massachusetts. Heath Lexington Books.
- 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.
- Lomnitz, 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.
- 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.
- Sierra Álvarez, José (1990), *El obrero soñado. Ensayo sobre el paternalismo industrial. (Asturias, 1860-1917)*. Madrid. Siglo XXI.
- 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.
- Tremblay, Diane (1990), *Economie du travail, les réalités et les approches théoriques*. San Martín. Québec.