

VI Jornadas de Sociología de la UNLP

“Debates y perspectivas sobre Argentina y América Latina en el marco del Bicentenario. Reflexiones desde las Ciencias Sociales”

La Plata, 9 y 10 de diciembre de 2010

La educación técnica y el mundo de trabajo petrolero. El impacto de la reforma educativa y la reorganización productiva de los años '90 en Comodoro Rivadavia, Chubut, Argentina.

Autora: María Cristina Villata. Universidad Nacional de la Patagonia

Correo electrónico: mcvillata@yahoo.com.ar

Resumen:

La educación técnica en Comodoro Rivadavia tuvo, desde sus orígenes, una sostenida articulación con el ámbito laboral de la producción petrolera que resultó fuertemente impactada por la aplicación de las modificaciones implementadas en los '90. Estas reformas, que en lo referente a la relación Educación / Trabajo aludían discursivamente a la necesidad de articular la educación formal con los nuevos modelos de organización productiva, provocaron una desarticulación profunda entre la educación institucionalizada y el mundo del trabajo petrolero basado en estos nuevos modelos de organización.

Las operadoras petroleras, organizadas productivamente a partir de un modelo cercano al toyotismo, han dejado de receptar como trabajadores a los graduados de la Escuela Técnica

Las empresas de servicios, más ligadas a un modelo de producción fordista, incorporan eventualmente a graduados de la institución analizada. No obstante, las consideraciones que se hacen acerca de su desempeño laboral – desde el sindicato, los trabajadores de las empresas y los mismos docentes – son altamente negativas.

La reforma educativa de los '90 no sólo no ha logrado una formación de trabajadores polivalentes para las nuevas formas de organización productiva, también impactó negativamente en las intencionalidades y logros históricos de la educación técnica ligados a la “producción en masa”.

Introducción

En esta ponencia me propongo dar a conocer algunos de los resultados de una investigación etnográfica llevada a cabo en la ciudad de Comodoro Rivadavia, Chubut,

entre los años 2007 y 2009. La indagación focaliza en el impacto que provocó la Reforma Educativa de los '90 en la sostenida articulación que tuvo, desde sus orígenes, la educación técnica y el ámbito laboral de la producción petrolera en esta ciudad.

El trabajo de campo se desarrolló en dos ámbitos: el de la educación institucionalizada (Escuela Provincial N°749) y el del trabajo petrolero (Sindicato del Petróleo y Gas privado del Chubut, Operadora Petrolera Pan American Energy y Empresa Petrolera de Servicios San Antonio). Siguiendo este orden he organizado los comentarios respecto a la documentación elaborada.

El ámbito educativo. El impacto de la Reforma

Trascendería las posibilidades de esta ponencia efectuar un análisis pormenorizado de las políticas educativas implementadas en 1993 y los cambios sustantivos y simultáneos instalados en el Sistema Educativo. (Tiramonti, G. 2001; Llomovate, S. 1999; Dussel, I. 2001). Me interesa focalizar en aquellos cuestionados fuertemente por los informantes, y que resultan centrales para el ámbito de la educación técnica: - la transferencia de servicios educativos y - la reforma de los marcos curriculares.

La transferencia de servicios se argumentó y sostuvo en el discurso de la descentralización como un intento de "romper" con estructuras burocráticas, jerárquicas y centralizadas para otorgar mayores niveles de autonomía a las jurisdicciones provinciales y a las instituciones.

Esta argumentación impactó positivamente en el campo educativo, porque era una aspiración que venía perfilándose desde hacía más de una década como tema central de los discursos pedagógicos más progresistas. Un ejemplo de ello son las aseveraciones de Cecilia Braslavsky, que, como representante de esos discursos acompaña y fundamenta, como técnica del ministerio de Educación los procesos de descentralización: "*...facilitar la expansión, la igualdad, la eficiencia y la participación, así como su recreación en torno a los ideales de calidad, equidad y protagonismo*" (Braslavsky, 1999: 155).

El problema fue que este proceso, y el resto de las acciones derivadas de la reforma, se enmarcaron en las políticas de ajuste y reforma del Estado quedando unidas a la reducción del déficit fiscal nacional como encuadre general que operó en términos contrapuestos a las mejoras de carácter pedagógico y la calidad de la enseñanza quedó subsumida a la lógica economicista.

Por otra parte, más que la posibilidad de ampliar los niveles de "participación y recrearlos en torno a los ideales de (...) protagonismo" los informantes manifiestan el sentimiento de reconcentración del poder del Estado y la vivencia de pérdida e inestabilidad al cambiar el perfil del empleador. En este sentido, las aseveraciones de RT, - director de la ENET en el momento de la transferencia - resultan altamente elocuentes: *"...yo no podía creer, se había armado una especie de Secretaría en provincia con gente sin ninguna experiencia en enseñanza técnica, no recuerdo los nombres, pero nosotros estábamos acostumbrados a trabajar con las autoridades del CONET, y a éstos prácticamente ni los conocíamos"*.

En relación a la reforma de los marcos curriculares los docentes, preceptores, directivos en ejercicio y jubilados sostienen un discurso altamente crítico acerca de esta reforma y la perciben como bisagra entre la formación de *"los técnicos de antes"* y los *"egresados actuales"*.

"Tenemos que volver a tener la excelencia académica que teníamos antes de la Ley Federal. Nuestros técnicos tienen que volver a posicionarse en el lugar que tenían antes.... (T. Directora)

"Bueno, con la Reforma que provoca la Ley federal, la Escuela Técnica no va más, y tampoco están más aquellos técnicos que ingresaban a las Empresas. Creo que ahora se están dando cuenta que todo fue una macana., que se les volvió en contra. Tengo entendido que están trayendo técnicos de Neuquén, Capital, Río Negro, de aquellos lugares en los que no se implementó la Ley federal y continúan teniendo la viejas Escuelas Técnicas, pero eso sucede en algunas empresas: Pan American, Repsol en ocasiones". (E. Profesor)

"Antes, la diferencia entre la ENET y otros Secundarios era muy marcada. No sólo por lo que aprendíamos, también porque había una formación muy fuerte para el trabajo. Además, teníamos un año más. La Secundaria Industrial era de 6 años y no de 5 como el resto. Había una brecha grande de diferencia. Ahora esa brecha prácticamente no existe, te diría que es posible ahora homologar la formación de la ENET con la de cualquier otro Secundario" (J.C. Profesor de Taller)

“La formación de los antiguos técnicos era muy completa, había una profundización importante en materias científico tecnológicas y en los últimos años de 1980 se incorporaron algunos contenidos y elementos que hicieron que la formación tecnológica fuese bastante sofisticada. Además, todo el trabajo que se hacía en el taller posibilitaba que los alumnos hicieran un aprendizaje práctico muy importante. Estábamos muy bien preparados para el ingreso al trabajo y también para continuar estudiando en la universidad. Pero no hay puntos de comparación entre los egresados de antes y los de ahora, ni en lo que aprenden ni en el cumplimiento de una serie de requisitos imprescindibles para el trabajo” (J. Preceptor) Este preceptor, egresado de la ENET sostiene un discurso fuertemente peyorativo sobre la modificación de contenidos que impuso la Reforma. Pero va más allá, hace hincapié en la necesaria articulación entre los contenidos conceptuales y aquellos de carácter procedimental y actitudinal, elementos centrales para el "habitus que la escuela debe inculcar" (Bourdieu, 1985; Puiggrós, 1990) en este caso directamente focalizado sobre la formación para el trabajo:

"Me acuerdo que una de las grandes críticas sobre las actividades del taller estaba referida a la construcción del banquito, eso ya se había transformado en un chiste, entonces se reían primero del banquito en sí y también de que siempre, todos los años, los alumnos de primero, en taller, tenían que hacer un banquito. Los boludos nunca se dieron cuenta de la cantidad de cosas que se sintetizaban en ese banquito. Porque para hacer ese banquito, tenían que poner en juego conocimientos teóricos y prácticos, diferentes estrategias de procedimientos de ensamblaje, de medición, de corte, de pegado, de cuidar su espacio de trabajo, de relacionarse con las máquinas del taller, de respetar su turno para utilizar las diferentes herramientas, de comprender las normas para evitar accidentes, de cumplir el horario, porque si retrasaban su entrada al taller ya había un compañero utilizando la máquina que tenían asignada, y eso les retrasaba el avance del trabajo. Pero, además, la construcción del banquito era también la posibilidad de otorgarle sentido a todo lo que estaban aprendiendo, ellos ahí sentían la necesidad de profundizar en distintos conocimientos, porque si no los tenían, no podían hacer el banquito, ¿se entiende? Bueno, eso ahora no sucede más, el trabajo del taller es algo errático, equivocadamente "democrático" por que ahora los pibes eligen qué quieren hacer y muchos de ellos no terminan el trabajo, no tienen un producto final que mostrar, entonces se los termina evaluando por la manera en que aprendió a utilizar una sierra."

Este último comentario nos ubica en las consideraciones que se efectúan acerca de las eventuales relaciones que se establecen entre el campo laboral y la formación específica que reciben los alumnos en la actualidad y al respecto se registran abrumadoras coincidencias:

"Pan American es la empresa más exigente, requiere solamente técnicos para hacer el trabajo de Supervisión. Pero esos técnicos no están más. Eran los Técnicos formados anteriormente los que podían desarrollar bien ese trabajo, no los de ahora." (R. Vicedirector)

"Pero no...a un egresado reciente, en el supuesto caso que lograra ingresar a Pan American, por alguna recomendación, algún contacto, le pegan un puntín sabés donde y vuela en menos de tres meses. Ellos requieren un nivel de formación, de compromiso y responsabilidad que nuestros egresados están muy lejos de poder satisfacer."(R. Director jubilado)

"... además, hay que ver que desempeño tienen los pibes en las empresas a las que logran entrar, por recomendaciones o parentesco. No salen con responsabilidad para el trabajo. Tengo un amigo a cargo de un sector en una Empresa petrolera y él verifica constantemente que no pueden mantener el ritmo de trabajo, no lo hacen con responsabilidad, no responden bien a las exigencias del trabajo en grupo. Es como que trasladan al trabajo el facilismo que aprendieron en la escuela" (E. Profesor)

En relación a los marcos curriculares, resulta imprescindible considerar de qué manera fue ponderada la "formación en competencias" como estrategia para ligar la racionalidad educativa con las modificaciones instaladas en el mercado de trabajo contemporáneo, especialmente en aquellos ámbitos organizados a partir del modelo toyotista de producción (Gallart, M. A. 1994; Coriat, B. 1992; Bonazzi, G. 1993). Sin embargo, he podido constatar, en el transcurso de mi trabajo de campo en la ENET que la formación de los alumnos, especialmente en el ámbito del taller, está direccionado teniendo como "imagen-objetivo" (Chávez, P. 1993) el modelo organizacional fordista de la producción en masa. Los alumnos allí aprenden centralmente el conocimiento de las máquinas - y la habilidad manual para su utilización - y las reglas técnicas del manejo de materiales y procesos.

Rebasaría las intenciones de esta presentación realizar un análisis crítico de la formación en competencias y tensionarla, por ejemplo, con la idea de “saberes socialmente productivos” (Puiggrós, A.2004). Pero resulta imprescindible considerar que en la institución analizada no aparece una puntual intencionalidad en el trabajo en relación a este aspecto. Los directivos y docentes hablan de manera bastante recurrente de las competencias. Igualmente, esta categoría aparece en varios Proyectos pedagógicos presentados a la Dirección pero en las prácticas cotidianas no se percibe que las mismas se tengan en cuenta, ni siquiera en el ámbito del taller, en el que, habitualmente, se trabajan y evalúan contenidos y procedimientos más ligados a la calificación que a las competencias. Al observar las características de las propuestas de enseñanza, las relaciones interpersonales, las deslegitimaciones en relación a la autoridad pedagógica y al trabajo pedagógico que de ella se deriva, (Bourdieu, P. y Passeron, J. C.; 1978; Bourdieu,P. 1990), las distintas experiencias vividas por los alumnos al interior de la escuela (Bowles,S. y Gintis, H., 1989), surge con evidencia que esta institución - como tal vez muchas otras en la actualidad - no logra que sus alumnos internalicen una serie de aspectos importantes para el ingreso al mundo laboral: el reconocimiento y respeto por las normas, el cumplimiento de horarios, la importancia de la puntualidad, el compromiso con la tarea. Es decir, la intencionalidad pedagógica está centrada en aspectos conceptuales - y algunos procedimentales si analizamos el trabajo en el Taller - pero hay una marcada ausencia de aquellas dimensiones de carácter actitudinal.

Resulta imprescindible explicitar en relación a estos aspectos dos fuertes contradicciones que caracterizan a la Reforma:

- impone explícitamente la necesidad de discriminar y trabajar atendiendo simultáneamente a estos tres tipos de contenidos, pero, simultáneamente, es posible constatar que ese era un accionar pedagógico efectivo en la institución antes de la reforma, y pierde su potencia luego de la implementación de la misma.
- se presenta como imprescindible para modificar las faltas de correspondencia entre el mercado de trabajo y el ámbito de la educación institucionalizada. Pero es percibida por todos los adultos de la institución como la responsable, en última instancia, de la falta de correspondencia actual entre el campo educativo y el laboral.

El ámbito del trabajo petrolero

Como resultado del trabajo de campo realizado, ha sido posible constatar que en el mundo del trabajo petrolero coexisten dos modelos que portan diferencias sustantivas:

- el mundo del trabajo en el ámbito de las Empresas de Servicios, ligado todavía a un modelo organizacional típico de la producción en masa, con trabajadores especializados en una tarea, poco flexibles y alejados del proceso general de producción, y
- el modelo organizacional de la Operadora PAE, con trabajadores articulados en redes, de carácter flexible, con altas dosis de corresponsabilidad, con capacidad de dar respuesta a problemas contingentes y muy involucrados con el proceso productivo, tanto, que diseñan estrategias de optimización de la producción y además, reciben compensaciones si la misma aumenta.

Esta diferencia de nominación designa cuestiones de importancia. Las “compañías petroleras” son, en realidad, compañías de servicio contratadas. Las “operadoras petroleras” - que adquieren las concesiones de explotación - son las que contratan, articulan, deciden y supervisan el trabajo que se realiza.

El ingreso al campo laboral vía una Empresa de Servicio tiene mecanismos absolutamente informales. Las vacancias detectadas por los Delegados se cubren sin realizar selecciones por antecedentes, entonces las incorporaciones a la Empresas se efectúan, mayoritariamente por recomendaciones sindicales - a veces políticas - amistad y/o parentesco.

En relación a los mecanismos de ingreso, el Secretario Gremial del Sindicato comenta que, anteriormente, los ingresos al trabajo petrolero eran decididos casi exclusivamente por las Direcciones de las Empresas (Gerentes de Recursos Humanos Jefes de Equipo). Actualmente, el sindicato tiene un cupo importante para ubicar a los trabajadores. Por lo general, cada delegado tiene, como mínimo unos 8 o 10 nombres para ubicar, y por lo general los ubica en la misma Empresa de la que es Delegado, y agrega: *"el Sindicato asegura el ingreso de las personas que recomienda"*.

Estas aseveraciones concuerdan con los comentarios efectuados por algunos de los trabajadores de la Compañía San Antonio:

"Yo entré por mi vecino, D., él trabaja en San Antonio hace como 6 años, ahora es jerárquico. Le estuvo hinchando las bolas al delegado como 8 meses, pero al fin lo logró. Hace un año que estoy acá. Soy primer boca de pozo" (Amancio)

"Yo entré hace como dos años, por un conocido que es amigo del P., Delegado del Sindicato. Soy primer boca de pozo" (Álvaro)

"Yo soy segundo peón de boca de pozo. Entré la Empresa hace un año. Me va muy bien en el trabajo. Me hizo entrar mi cuñado, que hace como cuatro años que trabaja en San Antonio, él es Encargado de Turno" (José.)

En relación a los requisitos respecto a la edad, y hablando de los jóvenes que ingresan, los comentarios de estos trabajadores no son demasiado halagüeños:

"Si, hay requisitos. No sé decirte cuál es la edad mínima, pero cuando estaba esperando y pasaba el tiempo, D. me decía que por ahí estaba costando por mi edad. Me parece que ahora no joden tanto con el tema de la edad. ¿Sabés qué pasa? Se dieron cuenta que los pibes son bastante irresponsables. ¿Sabés la cantidad de veces que la combi tiene que esperar a algún pibe retrasado? Y ni te digo si es sábado o domingo. Muchas veces nos vamos sin que alguien haya llegado. Después nos enteramos que pidieron boleta médica"(Amancio)

Estas consideraciones están en consonancia con los planteos que realiza el Secretario Gremial al considerar este requisito:

"Antes éramos más cuidadosos con el tema de la edad. El trabajo que hacen los muchachos en el pozo es duro, hay que estar en buen estado físico, tener resistencia. No nos parecía conveniente incorporar gente de más de 19 o 22 años. Ahora estamos incorporando gente de más edad. Hemos tenido bastantes problemas con algunos pibes jóvenes. Y en eso somos muy inflexibles, nosotros nos la jugamos por ellos, pero ellos nos tienen que responder. Los pibes, especialmente los que todavía viven con los viejos, están bastante en la joda, se duermen, llegan a veces en un estado lamentable a trabajar, no aceptan bien las órdenes, se piden licencia por enfermedad y se van a Buenos Aires a ver algún partido importante o algún espectáculo, y se sabe, a la larga. Todo eso nos deja muy mal a nosotros".

En relación a la posibilidad de ascenso en la escala jerárquica es posible constatar que el trabajo en el pozo tiene características bastante rutinarias y se aprende bastante rápido. Por lo que observé y me relataron, no es dificultoso que los egresados de la ENET puedan efectuar este ascenso, con más razón considerando lo que relata el Encargado de Turno:

"Acá el que tiene un poco de estudio, que maneja bien la computadora, que puede resolver cálculos numéricos, no sólo manejar la calculadora, también saber qué cálculos debe hacer en determinados momentos, que es rápido, inteligente, puede ascender bastante rápido acá. Imaginate que no podés tener a alguien así trabajando mucho tiempo de 1er. Boca de pozo, es más, también es un desperdicio si lo tenés de maquinista" (Andrés)

El ingreso al campo laboral petrolero vía la Operadora Pan American presenta rigurosos requisitos formales de admisión. No sólo por la dimensión pública a la que se ajusta, por la publicación de las demandas - aunque encubiertas en ocasiones -, también por los requisitos de calificación y estructura de personalidad de sus eventuales futuros trabajadores. El personal de Recursos Humanos, encargado de la selección de personal, encomienda la búsqueda a distintas consultoras. Las vacantes son detectadas por el personal de Recursos Humanos, quiénes, además, definen el perfil que se requiere con los Gerentes de cada área de producción. Las personas de la línea de producción definen si la búsqueda deberá estar orientada a un técnico, ingeniero, administrativo etc.; los conocimientos técnicos y actitudinales que debe poseer; la edad; si debe poseer experiencia o es conveniente sin experiencia para ser formado al interior de la empresa; cuál es el límite de tiempo para cubrir la vacante, etc. El cargo de Supervisor, ha sido, histórica y mayoritariamente desempeñados por los egresados de la ENET. Al indagar si en la actualidad los avisos se publican en los diarios de Comodoro con la intención de "reclutar" a los egresados de ese establecimiento, una de las informantes, del área de Recursos Humanos, responde:

"No, para esos puestos, los avisos se hacen desde las centrales de las consultoras y se publican en Buenos Aires, Neuquén y alguna otra provincia que ahora no recuerdo, que todavía tienen el perfil de las Escuelas Técnicas." (E. Empleada Recursos Humanos PAE)

Los actuales egresados de la ENET tienen muchas posibilidades de ingresar al trabajo petrolero vía una Empresa de Servicios y de ascender con rapidez en la estructura jerárquica de ese puesto de trabajo. Claro que para ascender necesitan primero ingresar.

Este ingreso, a diferencia de los egresados de esta institución antes de la Reforma, no está relacionado con las competencias adquiridas en el marco de la formación de la Educación Media y/o el Nivel Polimodal. Está directamente relacionado, casualmente, con las relaciones que tengan, en términos de parentesco o amistad con trabajadores petroleros o delegados sindicales, es decir, con el "capital social" (Bourdieu. 1984) acumulado que tengan en ese campo.

En síntesis, las empresas de servicios, más ligadas a un modelo de producción fordista, incorporan eventualmente a graduados de la institución analizada. No obstante, las consideraciones que se hacen acerca de su desempeño laboral – desde el sindicato, los trabajadores de las empresas y los mismos docentes – son altamente negativas.

La reforma educativa no sólo no ha logrado una formación de trabajadores polivalentes para las nuevas formas de organización productiva, también impactó negativamente en las intencionalidades y logros históricos de la educación técnica ligados a la “producción en masa”.

Esta ruptura en la articulación entre la Educación Técnica y el mundo del trabajo petrolero es una consecuencia directa de la potencia desbaratadora de la Reforma Educativa de los años '90.

g