

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO Ecuador
Departamento de Sociología y Estudios de Género
Convocatoria 2014-2016

**Tesis para obtener el título de maestría en Ciencias Sociales con mención en Género y
Desarrollo**

**Masculinidades y trabajo petrolero en la Amazonia del Ecuador: el caso de ingenieros
de campo**

Pamela Beatriz López Cevallos

Asesora: Cristina Vega

Lectores: Xavier Andrade y Hernán Palermo

Quito, marzo de 2017

Tabla de contenidos

Resumen	VII
Agradecimientos	VIII
Introducción	1
Estrategia metodológica	3
Capítulo 1	10
Aproximaciones conceptuales: masculinidades, trabajo y deslocalización en el entorno.....	10
laboral de la extracción de petróleo	10
1. Introducción.....	10
2. Conceptualizando la masculinidad	11
3. Masculinidades y trabajo	16
3.1 Los “valores” de masculinidad en el contexto de la globalización	16
3.2 Importancia del trabajo en la configuración de masculinidades	18
3.3 Configuración de masculinidades y producción de productores	21
4. Trabajo y globalización	22
4.1 Trabajo, modernidad y desanclaje	22
4.2 Espacios y tiempos en los mundos del trabajo.....	24
5. Conceptualizando el trabajo petrolero onshore o de campo.....	26
6. Conclusiones	28
Capítulo 2	30
Caracterización del sector laboral en las empresas de servicios petroleros ubicadas.....	30
en El Coca- Ecuador.....	30
1. Introducción.....	30
2. Recorrido histórico de la actividad petrolera en el país. Crisis y trabajo en las	31
empresas operadoras y de servicios petroleros.....	31
2.1 Centralidad del petróleo en el Ecuador	31
2.2 Organización de trabajadores petroleros	33
2.3 Empresas Operadoras y de servicios petroleros.....	34
2.4 La crisis del petróleo y su impacto en los trabajadores.....	36
3. Características demográficas y socioeconómicas de la ciudad El Coca. Contexto	38
actual de crisis petrolera	38
3.1 El Coca y la actividad petrolera	38
3.2 Declive de la producción petrolera	45

4.	Condiciones de trabajo de los empleados petroleros de base y perfil laboral	46
	requerido por las empresas de servicios petroleros	46
4.1	Condiciones de trabajo.....	46
4.2	Perfil de trabajadores que requieren las empresas de servicios petroleros	50
5.	Perfil de los entrevistados y trayectoria educativa y laboral	51
5.1	Composición social de los entrevistados	51
5.2	Cómo llegaron estos varones a ser trabajadores petroleros	54
6.	Conclusiones	59
Capítulo 3	61
	Configuración de masculinidades en el trabajo petrolero y crisis en los sentidos del trabajo.	61
1.	Introducción.....	61
2.	Elementos en la configuración de la masculinidad en el trabajo petrolero	61
2.1	“Trabajar para mantener.” La provisión como uno de los rasgos de la	61
	masculinidad hegemónica y como un elemento que da sentido de si al petrolero de	61
	campo	61
2.2	“Soy ingeniero de campo”. La cualificación como un eje de representación	66
	de masculinidad.....	66
2.3	“¡Ah que varón que soy!”. Fuerza valentía, éxito y conquista como valores	73
	de masculinidad petrolera.....	73
3.	“Disciplina fabril” y construcción de masculinidades en el trabajo petrolero	79
3.1	“Debe ser fuerte de carácter, osea que aguante presión psicológica, trabajar	79
	bajo presión, eso...”	79
3.2	“El mundo exterior no sabe que el esfuerzo del trabajo petrolero es bien	81
	grande...”. Percepción del trabajo petrolero: entre el orgullo y el sacrificio.....	81
3.3	Las prohibiciones. “Son cosas que no son normales y no todo el mundo.....	85
	aguanta...”	85
4.	Crisis petrolera y cambios en los sentidos del trabajo. “Siempre que voy a campo	87
	dejo mi maleta hecha por si acaso...”	87
5.	Conclusiones	91
Capítulo 4	93
	Masculinidad, trabajo y vínculos: relaciones de género entre los trabajadores petroleros	93
	de campo.....	93
1.	Introducción.....	93
2.	Familia petrolera.....	94

2.1	Convivencia, amistad, humor y tiempo libre	94
2.2	Tensiones y relaciones jerárquicas.....	100
3.	Espacios y tiempos. La base, la ciudad, los “chongos”, la selva y el pozo.....	105
3.1	La “base”: trabajar, comer y dormir en el mismo lugar.....	105
3.2	La ciudad y la gente del Coca	111
3.3	Los petroleros y los “chongos”	115
3.4	La selva y “el pozo”: trayectos, percepciones y experiencias.....	117
3.5	Tiempos de sueño y situación de salud.....	122
4.	Percepciones generales del trabajo petrolero	124
4.1	Hablando de la movilidad	124
4.2	Percepciones positivas y negativas del trabajo petrolero. Transformaciones	126
	en la vida personal y social de los varones.....	126
5.	Conclusiones	129
	Conclusiones generales	132
	Anexos	136
1.	Características generales de los entrevistados.....	136
	Glosario	138
	Lista de referencias	140

Ilustraciones

Figuras

Figura 2.1. Mapa de la Provincia de Orellana	38
Figura 2.2. Mapa de la Ciudad El Coca, Provincia de Orellana.....	39
Figura 2.3. Fotografía del contraste entre construcciones dentro de la ciudad, El Coca,.....	40
Ecuador.....	40
Figura 2.4. Fotografía de una vivienda, El Coca, Ecuador.	41
Figura 2.5. Fotografía de un bus de la cooperativa de transportes interprovincial.....	42
“Petrolera Shushufindi”, El Coca, Ecuador.....	42
Figura 2.6. Fotografía de un rótulo correspondiente a la construcción de una carretera,	43
El Coca, Ecuador.....	43
Figura 2.7. Fotografía de la zona comercial, El Coca, Ecuador.....	43
Figura 2.8. Fotografía de un local comercial de llantas y repuestos. El Coca, Ecuador.	44
Figura 3.1. Maquinaria parada, instalaciones “Petroleum”, El Coca, Ecuador.....	87
Figura 4.1. Fotografía de cancha de fútbol y vóley, instalaciones de “Petroleum”,	99
el Coca, Ecuador.....	99
Figura 4.2. Fotografía del área de vivienda, instalaciones de “Petroleum”, el Coca,	106
Ecuador.....	106
Figura 4.3. Fotografía de una habitación de trabajadores, instalaciones de “Petroleum”,	107
el Coca, Ecuador.....	107
Figura 4.4. Fotografía del Área de laboratorio, instalaciones de “Petroleum”, el Coca,	108
Ecuador.....	108
Figura 4.5. Fotografía del área de taller, instalaciones de “Petroleum”, el Coca, Ecuador....	108
Figura 4.6. Fotografía del área de oficinas, instalaciones de “Petroleum”, el Coca,	109
Ecuador.....	109
Figura 4.7. Fotografía de trabajadores vestidos con overol, zona centro, Ciudad	113
El Coca, Ecuador.....	113

Tablas

Tabla 1. Características generales de los entrevistados.....	136
--	-----

Declaración de cesión de derecho de publicación de la tesis

Yo, Pamela Beatriz López Cevallos, autora de la tesis titulada Masculinidades y trabajo petrolero en la Amazonia del Ecuador: el caso de ingenieros de campo, declaro que la obra es de mi exclusiva autoría, que la he elaborado para obtener el título de Maestría en Ciencias Sociales con mención en Género y Desarrollo concedido por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO Ecuador.

Cedo a FLACSO Ecuador los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, bajo licencia Creative Commons 3.0 Ecuador (CC BY-NC-ND 3.0 EC), para que esta universidad la publique en su repositorio institucional, siempre y cuando el objetivo no sea obtener un beneficio económico.

Quito, marzo de 2017.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'P. López Cevallos', with a stylized flourish at the end.

Pamela Beatriz López Cevallos

Resumen

La tesis “Masculinidades y trabajo petrolero en la Amazonía del Ecuador: el caso de ingenieros de campo” indaga las relaciones entre el género y las relaciones laborales. El objetivo general de la presente investigación es: Analizar la configuración de la masculinidad en el trabajo petrolero de campo en el marco de las dinámicas laborales de las empresas transnacionales de servicios petroleros en Ecuador. Se toma el caso de varios trabajadores varones cualificados. El problema que se aborda es principalmente el impacto que causan estas modalidades, políticas, ritmos, tiempos y espacios de trabajo en la vida de los trabajadores y específicamente en su construcción de masculinidad en relación al trabajo. El tema de las masculinidades y el trabajo petrolero es algo que no se ha profundizado en los debates de género en el Ecuador. Se espera que este análisis contribuya a los estudios sobre género y trabajo. La estrategia metodológica utilizada es cualitativa y se centra en entrevistas exploratorias, técnicas de observación y entrevistas semi-estructuradas realizadas a ocho trabajadores petroleros. La tesis se divide en cuatro capítulos. Primero, se aborda un análisis teórico retomando aportes de los debates sobre masculinidades de la antropología y el género. Conceptos como: masculinidad hegemónica, homosocialidad, cualificación, y disciplina fabril son claves para comprender la configuración de masculinidades en los ingenieros petroleros de campo. Segundo, se presenta la dinámica de trabajo del área operativa de “Petroleum” que es la compañía en la cual trabajan los entrevistados. Se enmarca este tipo de compañías en un panorama general sobre la historia del petróleo en el país, y se realiza una caracterización socioeconómica de El Coca, que es la ciudad en donde se encuentran principalmente este tipo de compañías. Finalmente, el capítulo analiza las características de esta modalidad de trabajo y ubica dentro de ella a los entrevistados (perfil y trayectoria laboral). El tercero y cuarto capítulos conjugan los recursos teóricos y los hallazgos de campo de esta tesis. En el tercer capítulo se analizan los elementos en la configuración de la masculinidad en el trabajo petrolero de campo, la “disciplina fabril” y los elementos que constituyen la percepción de orgullo y de sacrificio. En este sentido, se retoma el tema de la crisis petrolera actual, como un factor que pone en riesgo los sentidos del trabajo. En el último capítulo se aborda el trabajo petrolero desde los vínculos. Se analiza la convivencia, los lazos de amistad y las tensiones que se generan entre compañeros de trabajo. Finalmente se aborda un análisis sobre los tiempos y espacios de trabajo (la base, la ciudad, los prostíbulos, la selva y los pozos); la situación de salud y los tiempos de sueño; la percepción de la movilidad constante y del trabajo petrolero en general.

Agradecimientos

Quiero expresar mi sincero agradecimiento a los trabajadores petroleros que dispusieron su tiempo para hacer posible esta investigación. Gracias por abrir su vida y compartir conmigo sus experiencias, opiniones, temores y planes.

Agradezco a Cris Vega por su paciencia y acompañamiento en este proceso. A mis lectores Hernán y Xavier por el tiempo que se tomaron para leer mi trabajo, por sus observaciones, su apoyo y el interés que han tenido en este tema de investigación.

Gracias a todas mis compañeras de maestría, amigas, y familiares que con su cariño y ánimos constantes son y han sido un impulso permanente en este lindo camino.

Introducción

Esta investigación pretende analizar las relaciones entre el género y las relaciones laborales, específicamente la configuración de las masculinidades en el trabajo petrolero de campo, en la Amazonia del Ecuador. Se ha tomado el caso de varios trabajadores varones cualificados de una de las empresas transnacionales de servicios petroleros que funcionan en Ecuador. Se ha realizado un acercamiento a la dinámica de trabajo del área operativa de dicha compañía. Las entrevistas han permitido conocer las nociones y representaciones de masculinidad de los trabajadores, la influencia del entorno laboral en su construcción de masculinidad en relación al trabajo y las estrategias o arreglos que ellos construyen en sus relaciones de género en el marco de esta dinámica laboral. Este tema se aborda teóricamente desde el género, masculinidades y trabajo; y es relevante ya que aporta a las discusiones de género desde las masculinidades en un contexto de trabajo específico que es el petrolero.

Al calor de los procesos de globalización se ha promovido la inserción de empresas transnacionales en distintos países de América Latina en varios ámbitos, uno de ellos es el sector de la extracción de petróleo. Esto supone un problema de investigación ya que las políticas de estas compañías, los ritmos, tiempos y espacios de trabajo causan un impacto sobre la vida de los trabajadores. En el Ecuador se han realizado estudios de la actividad petrolera desde un punto de vista económico, así como desde los impactos sociales y territoriales; sin embargo, no se ha trabajado desde las masculinidades y relaciones de género. La presente investigación pretende justamente indagar la configuración de masculinidades en el trabajo petrolero, tomando en cuenta las particularidades del contexto y escenario local a investigar.

En Ecuador existen varias empresas transnacionales de servicios petroleros; sin embargo, por motivos de contactos y facilidad de acceso, la investigación se realizará con trabajadores de puestos medios de una de esas empresas cuyo nombre se mantendrá anónimo para salvaguardar el trabajo de los entrevistados. El funcionamiento de estas empresas se divide en dos áreas: el área administrativa que está en oficinas ubicadas en Quito, y el área operativa que funciona en instalaciones ubicadas en la ciudad de Francisco de Orellana conocida como *El Coca*, ubicada en la Provincia de Orellana. Para la investigación se analizarán las entrevistas semi-estructuradas realizadas a ocho de los trabajadores del área operativa, que son en su mayoría varones.

El trabajo operativo se caracteriza principalmente por tener largas jornadas. En el caso que se analizará aquí, la jornada es de veinte días seguidos de trabajo (en los cuales trabajan y duermen en las instalaciones de la empresa en el Coca o en los pozos petroleros) y diez días de descanso. Los horarios de trabajo son indefinidos. Esta lógica laboral intensiva busca principalmente aumentar la productividad y reducir costos, por lo que las jornadas de trabajo de los empleados son ajustadas de modo que respondan a dicho objetivo.

La presente investigación pretende indagar en la configuración de masculinidades en la dinámica de trabajo petrolero de campo. Las políticas y demandas de la compañía que se traducen en trabajo bajo presión, la adaptabilidad a condiciones espaciales, laborales, climáticas, y temporales, la inestabilidad laboral y la distancia con su familia y amigos, conllevan cambios que implican en ciertos momentos crisis y contradicciones, pero también la construcción de estrategias. Algunas de ellas son: el uso constante del humor, desarrollar relaciones cercanas con los compañeros de trabajo o concentrarse en las actividades laborales para permanecer ocupados la mayoría del tiempo. Dichas estrategias pueden facilitar el manejo, entre otras cosas, de las tensiones que producen la flexibilidad en cuanto a tiempo y espacio, así como la distancia temporal y periódica respecto de su lugar de origen.

Objetivo general

Analizar la configuración de la masculinidad en el trabajo petrolero de campo en el marco de las dinámicas laborales de las empresas transnacionales de servicios petroleros en Ecuador.

Objetivos específicos

1. Examinar la dinámica de trabajo del área operativa de las empresas de servicios petroleros en el Ecuador.
2. Conocer las nociones y representaciones de la masculinidad de parte de estos trabajadores, así como la influencia del entorno laboral en sus modos de encarnar la masculinidad.
3. Analizar las estrategias o arreglos que construyen estos hombres en sus relaciones de género en el marco de esta dinámica laboral. Conocer sus percepciones acerca de la construcción y arreglos de género que han elaborado en sus relaciones.

Estrategia metodológica

La metodología utilizada para recoger la información durante el trabajo de campo fue cualitativa. Esto ya que la investigación pretende desentrañar y analizar subjetividades y prácticas, en este caso, con respecto a la configuración de masculinidades en el trabajo petrolero de campo. La estrategia metodológica de acuerdo a Barragán (2008) consiste en “una serie de operaciones y decisiones metodológicas necesarias que se diseñan en función de los objetivos, preguntas y problemáticas planteadas” (Barragán 2008, 87). De modo que las herramientas de investigación que utilicé para obtener la información son: la observación, y principalmente entrevistas semi-estructuradas, las cuales son una importante herramienta para producir conocimiento.

En una conversación de entrevista, el investigador pregunta y escucha lo que las personas mismas cuentan sobre su mundo vivido, sobre sus sueños, temores y esperanzas, oye sus ideas y opiniones en sus propias palabras y aprende sobre su situación escolar y laboral, su vida familiar y social. En la investigación con entrevistas es una entre- vista donde se construye conocimiento a través de la inter-acción entre el entrevistador y el entrevistado. (Kvale 2011, 23)

Para realizar la observación y entrevistas, se ha seleccionado a una de las compañías transnacionales de servicios petroleros más importantes a nivel mundial. Por motivos de confidencialidad no mencionaré el nombre de la empresa y tampoco los nombres de los entrevistados, ya que sus contratos de trabajo incluyen cláusulas de confidencialidad, y mencionar sus nombres podría poner en riesgo su trabajo. Para efectos de esta tesis, el nombre con el que se llamará a la empresa es “Petroleum”, y el nombre de los entrevistados será también cambiado. La seguridad que implica la confidencialidad, así como un consentimiento informado, ha dado la pauta para que los sujetos entrevistados se sientan en libertad para hablar sobre distintos temas.

El conocimiento producido depende de la relación social del entrevistador y el entrevistado, que se apoya nuevamente en la capacidad del entrevistador para crear un escenario donde el sujeto se sienta libre y seguro para hablar de acontecimientos privados para un uso público posterior. Esto requiere de nuevo un delicado equilibrio entre el interés del entrevistador por buscar conocimiento interesante y el respeto ético por la integridad de la persona a quién se realiza la entrevista. (Kvale 2011, 31)

La observación se realizó principalmente en dos espacios: “la base”, es decir las instalaciones operativas de “Petroleum”, y la ciudad de El Coca, provincia de Orellana. En esta ciudad, ubicada en la Amazonía del Ecuador, es desde donde operan la mayoría de estas empresas. Para poder ingresar a la base realicé una solicitud de manera oficial a través del área del área de recursos humanos de la compañía; sin embargo, no recibí ninguna respuesta. Estas empresas se caracterizan por tener estrictas políticas por lo que había contemplado la posibilidad de no ingresar. Posteriormente, cuando inicié con el proceso de las entrevistas, uno de ellos, el coordinador, se ofreció ayudarme a ingresar. Para poder ingresar necesitaba tener todos los implementos de seguridad que la compañía requiere: casco, zapatos de seguridad, pantalón jean, camisa jean, y gafas de seguridad. Esto ya que al ingreso hay dos guardias que controlan el ingreso y salida. Patricio (el coordinador), ofreció prestarme el casco y las gafas, pero no tenía nada más, así que tuve que ir por la ropa y los zapatos al centro de la ciudad. Al ingresar, tuve que registrar mis datos y soplar en la máquina de *alcocheck*, este es un dispositivo que calcula los grados de alcohol en el aliento; esto como veremos, constituye un dispositivo de control, si alguien registra alcohol en su aliento no puede ingresar; si la persona que ha ingerido alcohol es uno de los trabajadores de la compañía, los guardias proceden a informar a los coordinadores, e inicia un proceso de investigación que puede resultar en sanciones y hasta despido.

El objetivo del ejercicio de observación en “la base” era ver de cerca la dinámica de trabajo y las interacciones de los trabajadores entre ellos y con los distintos espacios, para lo cual había preparado una guía de observación. Sin embargo, al momento de ingresar comprendí que ese objetivo sería difícilmente cumplido, ya que había una ausencia de interacciones entre trabajadores. En todo el recorrido no vi más de cinco personas, como veremos en los análisis, esto responde principalmente a los procesos de despidos resultado de la última crisis del petróleo que inició en el 2014. De las personas que aún continúan en la compañía, la mayoría trabaja en turnos de veinte días seguidos de trabajo y diez de descanso; y las personas en turno de trabajo van y vienen de los pozos petroleros según los trabajos para los que la compañía haya sido contratada. Todas estas circunstancias pueden reducir la cantidad de personal que se encuentre en la base en determinado momento. La visita que realicé fue guiada, y tomó aproximadamente una hora y media. El recorrido me permitió observar la distribución de espacios, así como obtener algunas fotografías e información general de la compañía mientras conversaba con la persona que me acompañaba.

Durante el tiempo que estuve en El Coca (aproximadamente un mes) hice algunos recorridos por la ciudad y sus alrededores, incluyendo la zona industrial (en donde están la mayoría de empresas de servicios petroleros). Realicé también registros de fotografías y anotaciones que me han permitido comprender de mejor manera el contexto y la dinámica socioeconómica de esta ciudad que es principalmente petrolera. Es importante aclarar que todas las fotografías ubicadas en los distintos capítulos de la tesis son inéditas y fueron obtenidas durante el tiempo de trabajo de campo.

Al inicio de la tesis realicé entrevistas exploratorias las cuales me permitieron un primer acercamiento a esta dinámica. Las entrevistas exploratorias fueron realizadas a Fabián, Renato (ambos de 29 años de edad) y Fabricio (30 años) a quienes posteriormente apliqué las entrevistas semi-estructuradas finales. Fabricio, quien se ha mostrado muy interesado y abierto para responder a las preguntas, ha sido también el informante clave en este proceso. Dentro de las entrevistas exploratorias, realicé una entrevista a una ex trabajadora del área de recursos humanos de Weatherford, una de las compañías trasnacionales de servicios petroleros que se encuentra en el país. Esta última me permitió comprender la lógica y procesos de contratación de estas empresas, lo cual analizo en el capítulo dos.

Se realizaron en total ocho entrevistas semi-estructuradas, una de ellas al coordinador de campo, Patricio, y siete a ingenieros de campo. Son parte de una de las principales líneas de trabajo de Petroleum (*Wireline*), y trabajan juntos, aunque cumplen funciones de acuerdo a su cargo. Los entrevistados son cualificados y todos (a excepción de Fabián) trabajan en la actualidad en las instalaciones de la compañía en el Coca, de modo que se conocen de cerca. Fabián salió hace un año, pero fue parte de este equipo de trabajo durante 5 años. En el anexo se encontrará una matriz con la información principal sobre cada uno de ellos: cargo, años en la empresa, estudios, edad, estado civil, número de hijos, lugar de nacimiento y lugar de residencia. Los trabajadores que se encuentran en el área operativa son en su mayoría varones, ya que tradicionalmente este tipo de carreras (ingeniería en petróleos, ingeniería mecánica, y otras ingenierías) y sus líneas de trabajo han sido vistas como “masculinas”, por lo existe una cierta noción de que no es un trabajo para “mujeres”. En la línea de *Wireline* de la empresa trabajan 34 personas de las cuales: 12 son ingenieros de campo¹ (incluyendo el coordinador) y 22 son ayudantes; de los ingenieros de campo 2 son mujeres. Considero relevante incluir en

¹ De estas doce personas que conforman el grupo de ingenieros de campo del área de *Wireline* (cableado), de la compañía “Petroleum”, se entrevistó a ocho.

futuras investigaciones sobre género y trabajo petrolero, a las mujeres petroleras, varones no cualificados, y familiares de los trabajadores; sin embargo, dadas las limitaciones de tiempo y recursos, esta tesis se centrará en las entrevistas realizadas a trabajadores petroleros cualificados. Para seleccionar a los informantes o entrevistados, definí ciertos criterios básicos: que sean varones, cualificados, que trabajen por turnos, y que las actividades que realicen no difieran tanto unos de otros para poder comparar sus percepciones. Esto, junto al acceso que me permitió el contacto personal que mencionaré a continuación, me permitió llegar al grupo de entrevistados para posteriormente responder al objetivo general de esta tesis: analizar la configuración de la masculinidad en el trabajo petrolero de campo en el marco de las dinámicas laborales de las empresas transnacionales de servicios petroleros en Ecuador.

El acercamiento a estos trabajadores se hizo a través de un contacto personal; mi pareja es uno de los ingenieros de campo de esta línea, por lo que conoce de cerca a las personas entrevistadas. Este contacto personal como pareja de un trabajador petrolero me ha permitido tener un interés especial en este tema y un “conocimiento situado” importante con respecto a la dinámica del trabajo petrolero. Donna Haraway (1991) plantea el concepto de “conocimientos-situados” como una perspectiva parcial, un conocimiento comprometido, una -otra- forma de producir el conocimiento al asumir la responsabilidad de dónde estamos situados para producir dicho conocimiento. En este sentido cuestiona que el tratar de producir conocimiento sin situarse en ninguna parte es uno de los prejuicios que produce la objetividad científica a la cual critica. Desde esta perspectiva, puedo afirmar que el contacto personal que he tenido, si bien no directo, al trabajo petrolero de campo, me ha permitido tener un conocimiento situado que ha plantado cuestionamientos sobre la cotidianidad de los trabajadores petroleros y sus formas de vivir el género. Por otro lado, vivir con un trabajador petrolero de campo que está constantemente ausente me ha llevado a preguntarme cómo viven ellos esa dinámica constante de movilidad. Además, la ausencia de estudios en el campo de las masculinidades y el trabajo petrolero en el Ecuador reflejan la importancia de investigar este tema.

Si bien no se puede dejar de lado que mi postura no solo como pareja de uno de los compañeros de los entrevistados, sino además como mujer puede interferir en la recolección de información he intentado reducir al máximo el sesgo que esto pueda tener en la investigación, intentando dejar de lado cualquier presupuesto que pudiera yo tener. “La entrevista cualitativa intenta obtener descripciones que sean lo más exhaustivas y libres de

presupuestos posible de cuestiones importantes del mundo de la vida del entrevistado.” (Kvale 2011, 33). De todos modos, es claro que esta compleja relación propia con los informantes, ha afectado en formas positivas y negativas el levantamiento de datos.

En momentos cuando se tocaban temas como los prostíbulos, o el humor de tipo homoerótico que tienen entre ellos, no todos parecían sentirse con suficiente confianza para hablar, lo que tal vez habría resultado distinto en el caso de que el entrevistador hubiera sido hombre. Esto denota que existe todo un universo de sentidos “masculinos” que incluye un cierto lenguaje, actitudes, bromas, comportamientos, etc., reservados solamente para sus pares hombres. Estos “códigos” excluyen a las mujeres en general, excepto a las que de alguna forma se “masculinizan” y llegan a ser percibidas en el grupo como “uno más”; es decir, aquella que acepta sus bromas, se ríe de ellas, y demuestra fuerza física en el trabajo sin mayores quejas. Aunque de todos modos nunca llegan a ser totalmente “incluidas” es esta dinámica masculina. En todo caso, yo no era una de ellas tampoco, así que abordar estos temas resultó ser bastante complejo.

En general, la relación de alguna manera -personal- con los informantes resultó ser positiva para la mayoría de los temas. Pude percibir que sentían que yo estaba “de su lado”, y que podía comprender sus malestares, inconformidades y sus experiencias en general con el trabajo petrolero. Al ser entrevistas semi-estructuradas, con preguntas en su mayoría abiertas, tenían el espacio para expresar sus opiniones, por lo que no tuve problemas en recibir respuestas. Cada entrevista duró entre una hora y media y dos horas. Si bien el proceso de transcripciones resultó bastante extenso, considero que permitir el espacio para que las personas cuenten sus experiencias, sin presionarles demasiado con el tiempo, es algo muy positivo ya que la persona se siente en confianza y las respuestas fluyen de mejor manera. Además, considero que el investigador debe estar atento a las respuestas ya que en ocasiones la persona puede tocar en una respuesta dos o tres temas, y se incomodan cuando se pregunta algo que ya respondieron antes.

La dinámica de trabajo que tienen los ingenieros de campo, fue otra limitación para realizar las entrevistas, ya que, por ejemplo, cuando me contactaba con alguno de ellos, fijábamos una cita de acuerdo a su disponibilidad de tiempo, y de pronto, el día de la entrevista le enviaban a un pozo, la entrevista se cancelaba y debía esperar hasta que regresen de los pozos y que tengan disponibilidad de tiempo nuevamente para poder realizar las entrevistas. En la última semana que estuve en el Coca había cuadrado dos entrevistas, sin embargo, no fue posible

hacerlas ya que justamente fueron enviados a un pozo y hasta el día que salí del Coca de regreso a Quito, ellos aún no habían vuelto. Por otro lado, la dinámica tipo hermética de estas compañías, dificulta el contacto con los trabajadores para realizar las entrevistas, por lo que ha sido necesario recurrir a contactos directos a través de los mismos trabajadores de campo.

La distancia, los recursos económicos y el tiempo son otra limitación importante. Viajé al Coca en transporte propio, el viaje duró aproximadamente 8 horas de ida y 8 horas de regreso, en la carretera me encontré con derrumbes y deslaves, así como visibilidad limitada debido a las lluvias constantes. Todo esto incrementa los riesgos del viaje, por lo que fue difícil poder regresar. Durante el tiempo que estuve en el Coca tuve que pagar por hospedaje y alimentación, ya que no tengo conocidos cercanos en esta ciudad, de modo que el tiempo que tenía era limitado.

Con respecto al espacio en donde se realizaron las entrevistas, la mayoría fueron realizadas en el Coca. Decidí realizar las entrevistas en esta ciudad porque me interesaba que tuvieran en su mente las vivencias y experiencias que tienen cotidianamente en su trabajo. Algunas entrevistas se hicieron en las casas de los trabajadores que viven en esta ciudad. Otras entrevistas se realizaron en restaurantes en el centro de la ciudad. A continuación, mencionaré brevemente en qué espacio se realizó cada entrevista y qué cargo tiene cada uno. Patricio (33 años), es el coordinador de campo y jefe de todos los demás ingenieros entrevistados. La entrevista se realizó en su casa. Él vive en el Coca con su esposa e hija. Tiene el cargo más alto en lo que tiene que ver con trabajo operativo y su lugar de trabajo es dentro de la “base”. Patricio coordina el trabajo que se realiza tanto en “base”² como en pozos.

La entrevista a Manuel (44 años), también se realizó en su casa en el Coca, en donde vive con su esposa y sus cuatro hijos. Él es el ingeniero de más confianza por la experiencia que tiene. Trabaja en el laboratorio electrónico de la línea de *wireline*, la misma área de los demás entrevistados. Su trabajo se centra en el mantenimiento de herramientas y se desarrolla principalmente dentro de las instalaciones de la compañía en el Coca; muy rara vez sale a campo, es decir a los pozos petroleros:

² “La base” como se conoce en la industria petrolera, se refiere a las instalaciones de la empresa que se encuentran en el Coca. Esta palabra se utiliza tanto en esta empresa como en todas las empresas de servicios petroleros de Ecuador y otros países, y ha sido traducida del inglés “the base”. A lo largo de esta investigación se hace referencia a esta palabra.

Los ingenieros de campo son los que van al pozo y corren el servicio, digamos las herramientas en pozo, nosotros en cambio damos mantenimiento a esas herramientas, osea mantenimiento correctivo y preventivo si es que se dañan o vienen con problemas del pozo, entonces las revisamos, las desarmamos, las probamos y les damos a ellos para que vuelvan a probarle afuera antes de llevarse al pozo, entonces si es que falla en el pozo ahí si se friega (risa). (Manuel 2016, entrevista).

Renato (29 años), Camilo (27 años), Cristian (27 años), Fabricio (30 años) y Boris (45 años), son en la actualidad “ingenieros de campo” del área mencionada. Son quienes realizan los diferentes servicios en los pozos y se relacionan directamente con el *company man* que es la persona que representa a la operadora (por ejemplo: Petroamazonas) en los pozos. Los ingenieros de campo están a cargo tanto de personal (“ayudantes”³), como de las herramientas y en general de todo el trabajo para el cual se ha contratado a la compañía de servicios petroleros. El equipo de ayudantes en un pozo puede variar de acuerdo al trabajo entre una y tres personas (aparte del ingeniero de campo) dependiendo de la magnitud y dificultad del trabajo; sin embargo, como se analizará más adelante, la reducción de personal por la crisis ha resultado, en este caso, en que en algunas ocasiones el ingeniero de campo deba realizar solo el trabajo en pozo ya que no hay suficiente personal de apoyo, es decir ayudantes. Estas entrevistas fueron realizadas en distintos espacios de la ciudad (restaurantes), acordados con ellos previamente, y en horas de la noche (a partir de las 6 que es la hora a la que pueden salir de la base).

Fabián, que es el único que ya no trabaja en Petroleum, era parte del equipo de ingenieros de campo (de la misma línea de trabajo que los demás entrevistados). En la actualidad trabaja como “gerente de servicio técnico” en una empresa que funciona en Quito, por lo que tiene un horario de oficina a diferencia de la jornada de 20/10 que tenía en “Petroleum”. Dado que Fabián ya no trabajaba en El Coca, fue entrevistado en una cafetería, en Quito.

³ Las personas que se conocen en las operaciones de servicios petroleros como “ayudantes” son personas no cualificadas que realizan principalmente un trabajo físico tanto en la “base” como en los pozos, en donde están bajo la dirección del “ingeniero de campo”.

Capítulo 1

Aproximaciones conceptuales: masculinidades, trabajo y deslocalización en el entorno laboral de la extracción de petróleo

1. Introducción

En el Ecuador no se ha realizado un análisis específico sobre la configuración de las masculinidades en el trabajo petrolero de campo. Los estudios sobre la industria petrolera se han centrado más bien en el impacto de la actividad extractiva principalmente en la región amazónica del país. Por otro lado, desde los análisis de género en Ecuador, éste ha sido visto como una cuestión de “mujeres”, por lo que el análisis de la masculinidad encarnada por los varones ha sido poco analizada y problematizada (Andrade 2001a). Las reflexiones teóricas que se mencionan en este capítulo se anclan principalmente a los debates de la antropología y género sobre masculinidades, esto ya que considero que estos estudios permiten un importante aporte hacia comprender cómo se configuran las masculinidades en relación al trabajo.

Es importante aclarar que masculinidad no necesariamente es igual a hombres, sino que se refiere a “la posicionalidad que éstos asumen en un sistema de género dominante, el heterosexual, que, sin embargo, requiere para su reproducción una constante afirmación de las fronteras establecidas con mujeres y con sexualidades disidentes” (Andrade 2001a, 17). En este sentido, la presente investigación retomará el tema de la masculinidad como una construcción social en la cual los hombres, en este caso trabajadores petroleros, se representan a sí mismos como varones con ciertas características vistas y aceptadas en su entorno como masculinas y específicas a su posición en cierto sistema referido al trabajo.

La literatura sobre masculinidades, trabajo, globalización y trabajo extractivo proporciona importantes insumos para el desarrollo de un marco teórico desde el cual reflexionar alrededor de la configuración de masculinidades vinculadas al contexto social específico del trabajo, esto en base al análisis del caso de varios ingenieros petroleros de campo de la Amazonía del Ecuador.

Para reflexionar alrededor de los temas mencionados sobre las masculinidades y el trabajo petrolero, el presente capítulo se divide en cuatro apartados. Primero, se aborda la conceptualización de la masculinidad, esto, con el fin de introducir desde qué enfoques y conceptos se analizará la configuración de masculinidades en relación al trabajo petrolero.

Para esto retomo aportes de Andrade (2001a y b), Gutmann (1998), Mara Viveros (2007) y (Gilmore 1994).

Segundo, las masculinidades y el trabajo; en esta sección se analiza sobre la estrecha relación que tiene el trabajo en los procesos a través de los cuales se configuran las masculinidades, y cómo las lógicas de las nuevas corporaciones promueven valores de masculinidad hegemónica. Retomo reflexiones sobre la configuración de masculinidades y los valores de masculinidad hegemónica en el contexto de la globalización (Moreno 2001), Ohoa (2009), Bordieu (2000), Olavarría (2001 y 2008) y Sánchez (2011); y la importancia del trabajo en la configuración de masculinidades, con los aportes de: Mauro, Araujo y Godoy (2001), Troya (2001), Gómez (2007) y Jiménez (2007).

Tercero, el trabajo y la globalización; esta reflexión teórica complementa el apartado anterior y permite comprender cómo los procesos de modernidad han influido en las nuevas formas de empleo (Giddens, 2011 y Piotet 1987), además de las implicaciones que éstas tienen en los trabajadores al comprender, por ejemplo, cómo se construye el espacio en relación al género (Torres 2009 y Massey 1994). Finalmente, se aborda la conceptualización del trabajo petrolero *onshore* para comprender la especificidad de la movilidad o desplazamiento de esta dinámica de trabajo, haciendo referencia principalmente a varias investigaciones realizadas con trabajadores petroleros en la década de 1990 (Forsyth y Gauthier 1991, Forsyth y Gramling 1994, Forsyth y Gramling 1998).

2. Conceptualizando la masculinidad

Mara Viveros¹ (2007) en *Teorías feministas y estudios sobre varones y masculinidades*, plantea que los estudios de masculinidad surgen fundamentalmente desde las teorías feministas. Esta autora realiza un recorrido por la historia del feminismo y sus planteamientos en relación con los hombres y lo masculino. Sin embargo, solamente resaltaré ciertos momentos que considero más relevantes para este trabajo, específicamente sobre los estudios de masculinidad. La autora menciona que, en la década de 1970, los estudios sobre masculinidad analizaban básicamente cómo las críticas feministas afectaban a la identidad masculina. Autores como Burin y Meler (1998) planteaban que, al ingresar las mujeres al mercado de trabajo, los hombres se verían más envueltos en las tareas domésticas y de

¹ Doctora en Ciencias Sociales y docente del departamento de antropología de la Universidad Nacional de Colombia.

cuidado; sin embargo, en la práctica esto no se dio. En la década de 1980, los estudios sobre masculinidad se centraban básicamente en temas como paternidad, sexualidad, e identidad “en crisis”. En la siguiente década, autores como Welzer-Lang, analizaban cómo se construye socialmente la masculinidad.

Estos estudios eran criticados desde el feminismo por no tomar en cuenta elementos como el ejercicio y la reproducción de la dominación por parte de los varones como grupo social dominante. A esta crítica Viveros añade la importancia de tomar en cuenta las resistencias (individuales y colectivas) por parte de los varones a cambiar las relaciones de poder y dominación entre hombres y mujeres, como resistencia a perder los privilegios que estas relaciones les implican. (Viveros 2007, 30).

Desde los estudios sobre masculinidades en América Latina se menciona que los hombres están más involucrados en tareas domésticas y de cuidado; sin embargo, muchos lo ven como algo transitorio debido a la difícil situación económica, principalmente en sectores populares. (Nolasco 1993; Valdés y Olavarría 1998; Olavarría y Gutmann 2000). Dicha contradicción entre el ideal de padre y la situación económica que impide a muchos ponerlo en práctica, se ha relacionado con las tensiones y efectos que se pueden producir en los individuos y en el grupo familiar. Claro que no se pueden dejar de lado los evidentes y persistentes comportamientos masculinos en relación con la paternidad como el negarse a reconocer la paternidad de hijos fuera del matrimonio, o el incumplimiento de las pensiones o asistencias de alimentos. En cuanto a las resistencias colectivas que menciona Viveros (2007), la autora se refiere por ejemplo a colectivos que impiden ciertos cambios legales que beneficiarían laboralmente a las mujeres, o acciones que (en nombre de “la familia”) buscan impedir avances como la despenalización del aborto, el matrimonio igualitario, etc. Así Viveros, sugiere:

(...) abordar la masculinidad desde una perspectiva que dé cuenta de las múltiples interacciones de los varones con distintos tipos de mujeres y diferentes tipos de hombres (...) [y además] analizar las prácticas y representaciones de los varones desde sus especificidades de género, como parte de unas relaciones sociales que los colocan mayoritariamente en una posición de dominación. (Viveros 2007, 34).

Este enfoque es importante en el momento de analizar el grupo de trabajadores en el que se enfoca esta investigación. Si bien pueden encontrarse en una situación de subordinación frente

a un sistema corporativo transnacional, en otras relaciones mantienen una posición dominante, al considerarlas por ejemplo desde la cualificación.

Gutmann (1998), en *Traficando entre Hombres: La Antropología de la Masculinidad*, menciona que la antropología ha jugado un papel importante en cuanto al desarrollo de las nociones que conocemos sobre masculinidad, feminidad y homosexualidad. Por ejemplo, en los 50's Parsons y Bales (1955) desarrollan una teoría sobre las diferencias entre hombres y mujeres que influyó en las ciencias sociales. Según estos autores las mujeres se caracterizan por ser emocionales, mientras los hombres son racionales y pragmáticos. De este modo se generalizaba la idea de que las actividades o roles de hombres y mujeres en la familia eran determinados por la biología. Sin embargo, se han realizado muchas críticas a enfoques como éstos por ser esencialistas, biologicistas y deterministas. Autores como Gutmann buscan superar estas nociones planteando que "(...) lo masculino y lo femenino varían culturalmente y las prácticas y creencias sexuales son contextuales; no obstante, el contexto cultural no equivale necesariamente a los rasgos de la cultura nacional." (Gutmann 1998, 186). Además, menciona que desde los estudios de género la división sexual del trabajo no se analiza como algo rígido y estático sino tal cual se presenta con sus dinámicas y contradicciones en contextos situados.

Los estudios sobre masculinidades, conocidos como *Men's studies*, inician principalmente en países como Estados Unidos, Reino Unido, Canadá y Australia, a partir de los años 80. Los *men's studies*, buscan superar el hecho de que se identificaba a los hombres en base a un perfil universal de hombre básicamente patriarcal. Así, plantean que no existe una sola masculinidad ni esta es estática, sino que las masculinidades son múltiples, socialmente construidas y cambian de acuerdo al lugar, época, clase social, edad, etc.

La virilidad no es estática ni atemporal, es histórica; no es la manifestación de una esencia interior, es construida socialmente; no sube a la conciencia desde nuestros componentes biológicos; es creada en la cultura. La virilidad significa cosas diferentes en diferentes épocas para diferentes personas. (Michael Kimmel 1997, 49)

Si bien algunos autores sugieren que ciertos rasgos de masculinidad pueden coincidir de un lugar a otro, por ejemplo, Gilmore (1994), en general los *Men's studies* apuestan por la existencia de diversas masculinidades. Por otro lado, dicha construcción social de identidad masculina, se va dando a partir de la diferencia; es decir que se fortalece a través de la

demostración pública de la no feminidad y lo que esta pueda representar (debilidad, sensibilidad, etc.).

El antropólogo David Gilmore² (1994) en “Cuenca mediterránea: la excelencia en la actuación”, realiza un análisis de las características de la imagen de masculinidad en los países del mediterráneo. Evidencia ciertos elementos que se pueden retomar como rasgos de la masculinidad hegemónica, que de acuerdo al autor no difieren tanto de un lugar a otro. Uno de estos elementos es la virilidad como sinónimo de ser muy macho. El elemento fundamental es la demostración pública de la virilidad, que se traduce en la habilidad para conquistar mujeres, pero principalmente en la capacidad de demostrar su potencial reproductivo. Para el autor existe aquí una “combinación entre masculinidad y eficacia en una imagen teatral de actuación (...)” (Gilmore 1994, 46). En este sentido Gilmore hace referencia a lo que plantea Herzfeld en *The Poetics of Manhood* (1985), sobre la importancia de “ser bueno como hombre”, en lugar de “ser buen hombre”, lo que implica demostraciones públicas de masculinidad, es decir estar constantemente socializando, en espacios abiertos, de modo que se pueda demostrar el cumplimiento del papel de “macho” u “hombre de verdad”, que son conceptos que retomo del análisis de Gilmore. Sin embargo, la virilidad va también de la mano con la autosuficiencia económica. Si el hombre no logra sostenerse económicamente a sí mismo y a su sistema familiar, es mal visto. Para Gilmore el trabajo como “deber del varón” tiene un sentido de sacrificio social, una responsabilidad incuestionable. “Aquel que se escabulle de estas obligaciones renuncia a su derecho a la respetabilidad y a la virilidad.” (Gilmore 1994, 52). Aparte de la virilidad y la capacidad de proveer, está la “valentía”, este elemento se convierte en un sinónimo de hombría, y así como los elementos anteriores, también tiene que ser demostrado. Consiste en la capacidad de proteger a la familia frente a las amenazas y requiere de actitudes de valentía y fuerza para defender y proteger a los suyos. Por último, Gilmore menciona la autonomía personal como la meta de todo hombre, ya que depender y ser dominado por otros (principalmente por mujeres) iría en contra de la virilidad y dominio que la masculinidad pretendería demostrar. “Un hombre de verdad tiene que salir fuera, estar entre hombres, dado la cara y forzando a los demás a bajar la mirada.” (Gilmore 1990, 60). Considero que a pesar de que este estudio tiene varias limitaciones en el sentido de no tomar en cuenta diferencias como clase y raza, además de no expresar un análisis crítico a las relaciones de género de dominación que contienen estas construcciones de masculinidades,

² Profesor de Antropología en la Universidad Estatal de Nueva York

sí provee de insumos para realizar un análisis de la construcción de masculinidades como la que este trabajo pretende hacer. En este sentido surgen varias preguntas que en el análisis de los siguientes capítulos se podrán responder: ¿qué valores de masculinidad se difunden en contextos de trabajo petrolero y cómo se difunden? ¿se difunden de manera vertical (a través de la relación jerárquica de la compañía con los trabajadores), o también se difunden entre compañeros de trabajo?

Otro enfoque que considero importante trabajar en el análisis de la configuración de masculinidades de los trabajadores petroleros, es la “homosocialidad”, es decir “(...) la emergencia de contenidos eróticos en las relaciones entre hombres (...)” (Andrade 2001b, 116). El autor trabaja este concepto desde Sedgwick (1985) y realiza una investigación en Guayaquil (1998-1999) sobre *performance* público de masculinidad. Andrade busca deslindarse de una apropiación simplista que reduce el *performance* a una simple *actuación*, y analiza cómo ciertos rasgos y valores que han sido difundidos como masculinos, son resignificados y producidos socialmente en un contexto específico. Para esto retoma la idea mencionada anteriormente sobre la *actuación* de la masculinidad en base a la noción de “performatividad” de Butler (1993), es decir la demostración pública (tipo teatral) del género, en la cual pueden surgir actuaciones de tipo eróticas entre hombres a pesar de los prejuicios que puedan existir sobre la homosexualidad, en este sentido el cuerpo juega un papel fundamental, ya que para seguir la norma heterosexual no es suficiente lo que se piensa o dice sobre el ser hombre, sino la demostración.

En contextos heterosexuales, las normas de la sexualidad (que incluyen definiciones sobre hombres, mujeres, homosexualidad y sexualidades disidentes en general) demandan ser localizadas en cada forma gestual y en los movimientos performados públicamente. El resultado es la emergencia erótica del cuerpo en la socialización entre hombres, a pesar de los tabúes a la homosexualidad. (Andrade 2001b, 132)

El autor analiza cómo tanto el lenguaje hablado como corporal de un grupo de varones guayaquileños que se autoidentifican como hombres heterosexuales, responde al *performance* de masculinidad heterosexual aceptado socialmente en un contexto específico. Es decir, existe un cierto guión de masculinidad heterosexual aceptado socialmente que tiene rasgos específicos de acuerdo al contexto y que disciplina y regula la actuación de los varones, así como existen otros tipos de performatividad que regulan el comportamiento de las mujeres lo cual forma parte también del sistema normativo heterosexual. Este aporte conceptual

permitirá además analizar las identidades sexuales y de género de los trabajadores petroleros desde las dinámicas de masculinidad que se desarrollan en las relaciones cotidianas entre ellos.

Los conceptos sobre masculinidad son diversos ya que existen distintos enfoques que abordan el tema. Sin embargo, para enmarcar este trabajo tomaré en cuenta la perspectiva de masculinidad que menciona Andrade³ (2001a), el cual se refiere a la masculinidad “como un proceso, como una meta social a ser alcanzada pero no como algo que está dado ni necesariamente es logrado. Esta perspectiva pone énfasis en el análisis de lo que los hombres dicen, piensan y hacen para definirse y distinguirse a sí mismos como hombres.” (Andrade 2001a, 14).

3. Masculinidades y trabajo

3.1 Los “valores” de masculinidad en el contexto de la globalización

Uno de los elementos fundamentales a tomar en cuenta al analizar la configuración y reconfiguración de masculinidades son los valores y modelos “ideales” que se difunden a través de los medios de comunicación. María José Moreno⁴ (2001), en “Trayectorias laborales masculinas y cambios en el mercado de trabajo”, realiza un análisis sobre la dinámica que tienen los valores de la masculinidad en el contexto de la globalización. Plantea que para mantener la estructura capitalista se difundieron en un contexto de guerra fría valores masculinos de competencia, dominio, fuerza y aún muerte. “En muchos lugares la violencia intrafamiliar era considerada un aspecto inherente a la vida de pareja.” (Moreno 2001, 40). Moreno sostiene que el contexto de la globalización, en realidad no ha cambiado los valores que se difundían durante la guerra. Según la autora, la nueva masculinidad continúa difundiendo una imagen de hombre ideal relacionada con el poder, libertad, dominación, racionalidad, competencia, fuerza, etc. Esto, en base a un estudio de Barthel (1983) al que Moreno hace referencia.

La nueva masculinidad de la cual habla Moreno, es difundida a través de los medios de comunicación masivos (internet, redes sociales, televisión, radio, anuncios, revistas, etc.). Es importante tomar en cuenta que muchos de los medios de comunicación más importantes alrededor del mundo son controlados por transnacionales, por lo cual sería evidente pensar

³ Antropólogo Ph.D. The New School for Social Research, Nueva York

⁴ Socióloga, Universidad Complutense de Madrid. Magíster “Mujeres y Desarrollo” Universidad Complutense.

que lo que difunden responde a sus intereses. En este sentido, Moreno afirma que los valores y prácticas asociados a la nueva masculinidad podrían relacionarse con los valores del nuevo orden mundial es decir de países hegemónicos o empresas transnacionales: “Un pensamiento sistémico podría relacionar los valores y prácticas asociados a personas en situación hegemónica, por ejemplo, hombres, con sistemas de valores y prácticas asociados a países e instituciones hegemónicas.” (Moreno 2001, 39).

Moreno menciona, además, que en los años cincuenta un grupo de hombres de la Fuerza Aérea de Estados Unidos “(...) consideró poner una bomba nuclear en la luna para impresionar a la Unión Soviética (...) No obstante no los ingresaron en ningún sanatorio, ni se les propuso vacaciones, y ello es porque actuaban de acuerdo a valores hegemónicos, de competencia y dominio, en boga en ese intervalo histórico.” (Moreno 2001, 40). En este sentido la autora cuestiona si esos valores (competencia y dominio) siguen siendo los mismos, tomando en cuenta el nuevo orden mundial regido por las lógicas de mercado en el cual la discriminación y la violencia son evidentes. La autora menciona que en el estudio de Barthel (que mencioné antes sobre valores promovidos en productos de consumo) no se encontró nada relacionado con la violencia (un comportamiento con frecuencia asociado a la masculinidad dominante), pero si la diferenciación entre valores femeninos (delicadeza, fragilidad, dulzura, etc.) y masculinos que promueven el poder del hombre (libertad, competencia, independencia, fuerza, etc.). Moreno plantea entonces, que, si bien la masculinidad se redefine constantemente, hay ciertos valores hegemónicos que continúan promoviéndose.

Una de las limitaciones del texto de Moreno es que, al hablar de los valores de masculinidad hegemónicos, no toma en cuenta que en la práctica esos valores son difícilmente alcanzados por la mayoría de los hombres. Es decir, solo una mínima parte de los hombres cumplirían con las características económicas, físicas, etc., que se difunden a través de los medios de comunicación como ideales de masculinidad. Justamente Ochoa⁵ (2009) en “No todo lo que relumbra es oro. Supuestos políticos de los estudios sobre masculinidad”, retoma el análisis de autores como Kaufman (1997) para sugerir que la masculinidad hegemónica implica una “disputa del significado de ser hombre frente a otros hombres (...)” (Ochoa 2009, 19) y esa disputa requiere de un ejercicio de dominación, pero no solamente sobre otros sino también sobre sí mismo lo que se refleja por ejemplo en la negación de las emociones. Ochoa (2009)

⁵ Doctor en Historia, Magister en Ciencia Política.

habla de estas negaciones como “dolores masculinos” no necesariamente remediados con las recompensas de la masculinidad hegemónica. En el caso de los trabajadores petroleros, esas disputas por el poder, autonegaciones y demás demandas de la masculinidad hegemónica se dan conjuntamente con las demandas de la industria petrolera, lo cual puede o no sobrepasar los intentos de los varones por “calzar” en las demandas del trabajador petrolero cualificado “ideal”. Esto responde además al análisis sobre la masculinidad que hace el sociólogo Bordieu en *La dominación masculina*:

El privilegio masculino no deja de ser una trampa y encuentra su contrapartida en la tensión y la contención permanentes, a veces llevadas al absurdo, que impone en cada hombre el deber de afirmar en cualquier circunstancia su virilidad. (...) La *virilidad*, entendida como capacidad reproductora, sexual y social, pero también como aptitud para el combate y para el ejercicio de la violencia (en la venganza sobre todo), es fundamentalmente una *carga*. (Bordieu 2000, 68)

Esta idealización ciertamente sucede en ámbitos laborales como el de la industria del petróleo. A pesar de que en los anuncios de trabajo en general no se evidencia un determinado perfil o características muy específicas. En una breve revisión de las páginas web de algunas de las compañías transnacionales de servicios petroleros que operan en el Ecuador se puede ver que sí se difunden visiones acerca del tipo de hombre que debería asumir este tipo de puestos. Primero, un ideal de lo que las empresas “ofrecen” al trabajador: entrenamiento, desarrollo, conocimiento, acompañamiento, apoyo, desafíos, hacer la diferencia, satisfacciones, ser parte de los mejores, ganancias, fantásticas oportunidades, etc. Segundo, lo que buscan en el trabajador: adaptabilidad, creatividad, intelecto, trabajo en equipo, energía, ética, integridad, etc. Y tercero, los valores que dicen tener como empresas: conocimiento, innovación, trabajo en equipo, rendimiento, coraje, etc. En este sentido, en los capítulos de análisis abordaré las percepciones de los trabajadores sobre las expectativas con las que iniciaron su empleo en contraste con el cumplimiento de las mismas, así como las tensiones que les puede generar el no alcanzar objetivos laborales tales como: experiencia, conocimientos, asensos, remuneración, etc.

3.2 Importancia del trabajo en la configuración de masculinidades

Desde las masculinidades, varios autores realizan un análisis sobre la importancia que tiene el trabajo en las masculinidades. Mauro, Araujo y Godoy (2001) realizaron una investigación sobre trayectorias laborales masculinas con varones de el Gran Santiago, Chile, titulada *Trayectorias laborales masculinas y cambios en el mercado de trabajo*. Plantean que el

reconocimiento del trabajo como definidor del ser hombre se construye en la identidad del varón desde que es niño, por lo que

El trabajo los legitima entonces como hombres, los autoafirma en su identidad, les otorga identidad social, es la principal fuente de reconocimiento social para el hombre, en particular de sus pares (los varones). Se lo considera como vía de dignificación personal y se asocia también con el ejercicio de la autoridad y el poder. (Mauro, Araujo y Godoy 2001, 57).

Por otro lado, las autoras mencionadas también plantean que el hecho de que el trabajo sea fuente de autoafirmación y reconocimiento ha ido cambiando en parte con el ingreso masivo de muchas mujeres a trabajos asalariados fuera del hogar, ya que el rol de proveedor cobra menor importancia al ser “compartido”. Sin embargo, si bien probablemente el trabajo no sea la única fuente de autoafirmación, y reconocimiento como parte del “ser hombres”, es evidente que en el contexto ecuatoriano los hombres son quienes tienen una presión especial hacia lograr a través del trabajo asalariado, convertirse “proveedores” de su hogar, aunque finalmente no sean los únicos que trabajen de su núcleo familiar, por lo menos sí existe una cierta noción de que en caso de una pareja heterosexual, el hombre por ser el “proveedor” debería aportar más ingresos que la mujer; aunque hayan casos en los que la realidad sea distinta, las mujeres no tienen la misma presión.

El trabajo desde la construcción de la identidad de género asociada a la masculinidad hegemónica también es analizado por varios autores. Troya⁶ (2001) en “No soy machista pero... Masculinidades en profesionales de clase media de la ciudad de Quito”, realiza un estudio con profesionales de clase media en Quito y menciona que el trabajo tiene un valor social especial al ser remunerado y al desarrollarse fuera del espacio doméstico, además es tomado como un elemento fundamental en cuanto a lo que implica ser hombre (Troya 2001, 82-83). Desde el caso que se analiza en esta tesis se podría asumir en base al análisis de esta autora que el trabajo petrolero cualificado, al tener una remuneración alta y al desarrollarse no solamente fuera del espacio doméstico sino en entornos bastante alejados del sector urbano y con condiciones climáticas difíciles, es un trabajo aún más valorado socialmente de lo que podría ser otro trabajo por ejemplo realizado desde una oficina. Sin embargo, este valor impreso en el imaginario social no necesariamente es asumido de la misma manera por los

⁶ Magíster en Género y Políticas Públicas, FLACSO, Quito. Investigadora del Sistema Integrado de Indicadores Sociales del Ecuador.

varones que realizan el trabajo petrolero. Para ellos, tal y como mostraremos, esta actividad puede cobrar distintos sentidos y significados no siempre positivos.

Los sentidos o significados de ciertos aspectos están en constante cambio. En el caso del trabajo, tener un trabajo puede tener cierto sentido y propósito en un momento de la vida y cambiar el sentido en otro, no solamente por la edad que se tenga sino por el contexto familiar, espacial, económico, político, etc. Mauro, Araujo y Godoy (2001) plantean por ejemplo que el sentido del trabajo puede pasar de estar centrado en la independencia a consistir en un elemento de realización personal. Estos sentidos además pueden ponerse en crisis o entrar en tensión en el momento en que la estabilidad laboral se ve amenazada. Es el caso actual del Ecuador cuya economía y por tanto los puestos de trabajo se ven amenazados por la baja mundial del precio del petróleo, que se encuentra al 11 de noviembre de 2015 en un precio de \$44,22 por barril de WTI (*West Texas Intermediate*) que es el referencial para Ecuador (*Andes* 2015). Al ser un país en donde su economía (15% del Presupuesto General del Estado) depende de la exportación de petróleo, la situación laboral de los habitantes se ve en crisis, tanto para los empleados de la empresa pública como de la empresa privada. Un ejemplo de los despidos masivos que se están dando es Petroecuador, en donde a inicios de octubre del 2015 fueron despedidos trescientos trabajadores (*El Universo* 2015b). Relatos como este se repiten en artículos de varios diarios nacionales e internacionales.

Los efectos del desempleo, específicamente en varones, han sido objeto de varios análisis. Gómez⁷ (2007) en “Masculinidad en la sociedad de riesgo”, menciona que, en un ambiente de inseguridad laboral, emergen sentimientos de “ser oprimido, explotado, desmoralización, anomia, desmovilización y, finalmente la enfermedad física y mental.” (Gómez 2007, 46). Y que a pesar de que un contexto de crisis económica produce sentimientos de inestabilidad en hombres y mujeres, el imaginario social de los hombres como “proveedores principales” implica una carga mayor frente a una situación de desempleo o de inseguridad laboral. Jiménez⁸ (2007) en “Algunas ideas acerca de la construcción social de las masculinidades y las feminidades, el mundo público y el mundo privado”, analiza el tema de la provisión económica como parte de lo que demanda la masculinidad hegemónica, y que a pesar de que la mayor escolaridad de la mujer y su ingreso en el ámbito laboral formal han producido

⁷ Sociólogo. Profesor-investigador en el Departamento de Relaciones Sociales, UAM-Xochimilco.

⁸ Doctora en Sociología. Investigadora del Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias (CRIM) de la UNAM.

cambios al interior de la esfera doméstica, ciertas nociones de división sexual del trabajo aún están presentes. Por ejemplo, el ver a la mujer como principal responsable del cuidado y las tareas domésticas y al hombre como principal proveedor económico. Sin embargo, Jiménez (2007) plantea que en un contexto de crisis y de transformaciones en diversos ámbitos como el que vivimos en la actualidad, se producen tensiones que pueden generar cambios o continuidades en las nociones y prácticas vistas como tradicionales.

3.3 Configuración de masculinidades y producción de productores

En una sociedad centrada en el trabajo, las distintas dinámicas laborales inciden también en la configuración de masculinidades. José Olavarría⁹ (2001, y 2008), y María José Moreno (2001) analizan la configuración de identidades y masculinidades en el contexto de la globalización, y cómo las lógicas de trabajo de corporaciones transnacionales producen productores, tomando en cuenta las *crisis* que acompañan a dichos procesos. En su estudio con trabajadores de altos rangos (gerenciales), Olavarría plantea que también en ellos existe una producción de productores y que: “El desarraigo y la ortopedia a los que son sometidos los ejecutivos de las corporaciones (...) les permiten llevar adelante actividades que no escatiman en recursos ni en métodos para incrementar las utilidades –el lucro- de sus compañías.” (Olavarría 2008, 85). Esto respondería a la aparente “facilidad” que muestran los ejecutivos principalmente de estas empresas para tomar decisiones como despidos y sanciones, independientemente de la situación personal o familiar de los trabajadores.

Por otro lado, el performance del gerente también incluye la capacidad de promover en los demás empleados sentimientos de lealtad y compromiso con la empresa y sus objetivos a través de diferentes recursos y momentos como la realización de eventos corporativos a los cuales están invitados todos los empleados, pero no sus familiares como esposa o hijos (Sánchez 2011). De acuerdo al estudio de Sánchez¹⁰ titulado *Masculinidad en la Clase Gerencial Transnacional: Rituales del Siglo XXI*, estos personajes manejan además un lenguaje de género (principalmente en los eventos) que implica exaltar ciertos valores vistos como masculinos (sexualidad activa, lenguaje agresivo y violento para competir, etc.) y al mismo tiempo subordinar a las mujeres como objetos sexualizados o como “(...) sujetos

⁹ Doctor en Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires. Profesor investigador de FLACSO – Chile. Área de Estudios de Género. Sus líneas de investigación se enfocan en estudios de género, masculinidades y políticas públicas.

¹⁰ Magíster en Antropología de FLACSO – Ecuador.

débiles, femeninos y menores que deben protegerse y excluirse por no ser capaces de aguantar los términos bélicos.” (Sánchez 2011: 157).

El estudio de Olavarría (2008) además da cuenta de cómo la dinámica de las corporaciones transnacionales “(...) apunta a reinterpretar las propias biografías (...)” a través de la asignación de jerarquías. Si bien este estudio se ha realizado con varones en puestos gerenciales, este análisis se puede aplicar al caso de estudio de esta tesis tomando en cuenta por un lado la cualificación de estos trabajadores (“ingenieros”) y por otro lado el lugar jerárquico que ocupan sobre los trabajadores (no cualificados). Esta posición puede hacer que las subjetividades de los trabajadores petroleros cualificados se construyan con un cierto sentido de superioridad lo cual respondería a lo que sugiere Olavarría (2008).

Por otra parte, Palermo¹¹ (2015a, 2015b) realiza varios análisis sobre el trabajo petrolero y sugiere que estas empresas contribuyen a reafirmar una masculinidad hegemónica a través de sus políticas administrativas. En *Machos que se la bancan: masculinidad y disciplina fabril en la industria petrolera argentina*, el autor utiliza la noción de “disciplina fabril” para sugerir que al evaluar en los trabajadores el cumplimiento de una serie de características, actitudes y actividades, se forma o se fomenta en los trabajadores un cierto disciplinamiento que refuerza la masculinidad hegemónica. Además, sugiere que, al ser elementos valorados por las empresas, los trabajadores pueden asumir esa disciplina fabril como algo inherente a este trabajo, por lo que es relevante conocer cómo perciben estos varones las demandas del trabajo petrolero.

4. Trabajo y globalización

4.1 Trabajo, modernidad y desanclaje

Mauro, Araujo y Godoy (2001) realizan un análisis alrededor del tema del trabajo, y sostienen que, en cada momento histórico existen determinadas características específicas y distintas asociadas a todos los ámbitos de la vida social. En la actualidad, presenciamos una época regida por la globalización en donde priman la economía y el mercado como organizadores de las relaciones sociales y los modos de vida de las personas. En ese sentido, las personas buscan estrategias laborales que les permitan un mayor ingreso para poder satisfacer sus propias necesidades (básicas o no), así como las necesidades de las personas que dependen de

¹¹ Doctor en Ciencias Antropológicas de la Universidad de Buenos Aires (UBA). Investigador asistente en CONICET.

ellas. La realidad laboral actual ha sido marcada por ciertas transformaciones que responden a los cambios sociales, económicos, tecnológicos, etc., actuales.

En el marco del contexto actual (para muchos considerado post-moderno) la globalización y el desarrollo de las tecnologías han transformado las nociones de tiempo y espacio. Esta transformación de tiempo y espacio (más que como una característica de la postmodernidad) se debe ver como un desarrollo social discontinuo de la modernidad en donde se han dado grandes transformaciones específicamente en las “modalidades tradicionales del orden social” (Giddens 2011, 18). Giddens en *Consecuencias de la Modernidad*, da ciertas características que distinguen a la dinámica moderna del orden tradicional, entre ellas figura el ritmo (acelerado) de cambio, la supresión de barreras de comunicación (ámbito de cambio), y la naturaleza de las instituciones modernas las cuales están centradas en el mercado y el trabajo asalariado (Giddens 2011, 19). Además, plantea que en la modernidad existe un “mecanismo de desanclaje”. Esto quiere decir que al moverse las actividades sociales de sus contextos locales las relaciones sociales se reorganizan en medio de grandes distancias entre tiempo y espacio.

En base a esto podemos decir que el trabajo petrolero de campo responde a dicha dinámica centrada en el mercado, pero además implica un ‘desanclaje’ constante de las relaciones sociales de sus trabajadores respecto de su contexto local, ya que sus tiempos y horarios dependen de lo que el trabajo requiera, reorganizando continuamente las dinámicas de tiempo y espacio de dichos trabajadores. Troya (2001, 82) hace referencia a Morgan (1992, 76) para mencionar que el trabajo constituye un elemento fundamental en la noción de “ser hombre” que tienen los varones, tomando en cuenta que el trabajo al desarrollarse en el espacio público (como opuesto al espacio doméstico/privado) es visto como parte de lo masculino. Desde un primer acercamiento a estos trabajadores, la noción de “desanclaje” se puede ver principalmente en la movilidad del trabajo (ya que salen de sus ciudades para internarse en la Amazonía) y las implicaciones que tiene ese desanclaje no solo con respecto a su ciudad sino a los vínculos sociales y familiares que tienen, lo cual es percibido como “sacrificios”.

Por otro lado, el contexto de la globalización ha traído nuevas formas de empleo de las cuales habla Françoise Pirotet (1987) en *Las consecuencias de las nuevas formas de empleo en la vida familiar y en la organización social*. La autora plantea que las nuevas formas de empleo que han surgido a partir de la Revolución Industrial (principalmente en Europa) producen consecuencias en la vida familiar y en la organización social. Además, sugiere que estas

nuevas formas de empleo posiblemente evolucionarán a corto o mediano plazo. Aunque este texto fue escrito a fines de la década de los 80 en un contexto europeo, se puede decir que la posible evolución o “desviación” de empleos de la que habla Piotet (variación de aspectos como la jornada de trabajo, el ritmo de trabajo, ejercicio de la actividad, espacio de trabajo: a domicilio, a distancia, etc., transformaciones asistidas por el desarrollo informático y tecnológico) se ve en la actualidad reflejada, como veremos en el análisis posterior, en empleos como los que realizan los trabajadores petroleros de campo (en América Latina y en este caso en Ecuador). Esto, ya que las políticas de la compañía, los tiempos y espacios de trabajo, y otras condiciones del trabajo petrolero, facilitadas por las nuevas tecnologías, facilitan la flexibilidad laboral. Todo ello confiere un carácter singular a esta forma de trabajar y a quienes participan en ella. En este sentido el trabajo de campo permitirá analizar la flexibilidad laboral de la que habla Piotet en este contexto de trabajo específico desde la percepción que tienen los trabajadores de ella; tomando en cuenta que flexibilidad no implica necesariamente precariedad, sino también otros aspectos como el cambio en las jornadas, ritmo y espacio de trabajo.

4.2 Espacios y tiempos en los mundos del trabajo

El espacio es uno de los elementos que puede incidir en la configuración de masculinidades en el trabajo petrolero. La vida de estos trabajadores transcurre en diversos espacios y tiempos con características específicas, pero en constante cambio. Torres (2009) en su tesis titulada *Quilloac: memoria, etnicidad y migración entre los kañaris*, sugiere que el espacio es una construcción social vivida y subjetivada por los que habitan dicho espacio: “El territorio es también una construcción social, (...) el espacio necesariamente pasa por un proceso de apropiación por quienes lo habitan, lo explican, lo viven y al hacerlo están cualificando ese espacio.” (Torres 2009, 9). Además, es importante tomar en cuenta que el espacio tiene implicaciones de género. Massey (1994) en *Espacio, lugar y género*, realiza un análisis sobre el empleo en el Reino Unido en la década de 1960, y sugiere que a la vez que tanto hombres como mujeres se construyen en relación a los espacios y lugares, esa construcción también tiene efecto sobre los entornos.

(...) los espacios y los lugares, así como el sentido que tenemos de ellos -junto con otros factores asociados, como nuestros grados de movilidad- se estructuran recurrentemente sobre la base del género (...) Y esta estructuración genérica de espacio y lugar simultáneamente refleja las maneras como el género se construye y entiende en nuestras sociedades, y *tiene efectos sobre ellas*. (Massey 1994, 40)

El espacio geográfico en donde se desarrolla este trabajo tiene implicaciones en la dinámica socio-familiar. La separación de los trabajadores respecto de su entorno social y familiar cercano puede representar una imagen bastante gráfica de lo que plantea Dalla Costa (1972) en *El poder de la mujer y la subversión de la comunidad*: “El capital (...) ha separado al hombre de la familia y lo ha convertido en trabajador asalariado (...)” (Dalla Costa 1972, 2). Si bien en la actualidad las mujeres no necesariamente realizan trabajo doméstico no remunerado en casa, y muchos de estos trabajadores no tienen una familia nuclear, esta forma de trabajo que implica un distanciamiento del entorno sociofamiliar (cualquiera que este sea), encarna esa separación que produjo el desarrollo de la industria. Aunque en este caso hablamos de una separación no solo de la casa respecto de la fábrica y ciertamente no del campo respecto a la ciudad; sino de la casa, de la ciudad y aún de la región al campo (la Amazonía), que en unos momentos puede ser las instalaciones de la empresa y en otros los pozos petroleros en medio de la selva.

Siguiendo a Dalla Costa (1972), la separación que produjo la industrialización del hombre respecto de su familia implicó que se libere al hombre del trabajo doméstico para convertirlo en “esclavo asalariado” de modo que pueda ser explotado directamente. Si bien no se puede desconocer que los salarios de estos trabajadores superan (en la mayoría de los casos) por mucho un salario básico, lo cual implica un tipo de beneficios a cambio de los “sacrificios” que pueda implicar esta forma de trabajo, no se puede dejar de lado que de hecho la intensidad del trabajo y la flexibilización laboral (de la cual hablo anteriormente) que implica esta dinámica de trabajo.

Massey (1994) hace referencia a una investigación con trabajadores altamente cualificados (científicos y técnicos), y sugiere que estos empleos, que concentran principalmente varones, los deslindan de sus responsabilidades de reproducción y cuidado, fomentando papeles y relaciones de género problemáticos.

Estos empleados trabajan durante largas horas en la resolución de intrincados problemas, y construyen la imagen de sí mismos como gente que realiza trabajo remunerado. Pero estas largas horas de trabajo, así como la flexibilidad de su organización, constituyen constreñimientos para alguien más. ¿Quién va a la lavandería? ¿Quién recoge a los niños de la escuela? (...) La cuestión estriba en que el diseño total de estos empleos exige que los trabajadores no tengan que dedicarse al trabajo de la reproducción ni cuidar de otras personas (...). (Massey 1994, 46)

Si bien, esta tesis no ahonda en las relaciones de género a nivel familiar de los trabajadores petroleros, considero importante mencionar las implicaciones en temas de reproducción y cuidado que tiene la movilidad del trabajo petrolero de campo, con el fin de resaltar la importancia de este tema para futuros estudios.

5. Conceptualizando el trabajo petrolero *onshore* o de campo

Anteriormente he utilizado el término “de campo” para referirme a la modalidad de trabajo petrolero que pretendo analizar. Considero importante explicar brevemente de dónde sale esta noción: “de campo”, así como el término *onshore*, que utilizaré en el desarrollo de este trabajo a modo de sinónimos. Para esto mencionaré varias investigaciones realizadas sobre trabajo petrolero. Considero que estos estudios complementan el análisis teórico desarrollado anteriormente ya que dejan ver cómo estas modalidades de trabajo introducen dinámicas específicas en la masculinidad y en las relaciones de género.

La noción “de campo”, en el caso de Ecuador, hace referencia a la manera en la que se nombra en el ámbito petrolero a los trabajadores que tienen una jornada de trabajo que implica estar en la Amazonía ecuatoriana, que es donde se encuentran ubicadas las instalaciones operativas de las empresas petroleras (tanto operadoras como de servicios). Las jornadas de trabajo en el caso de las empresas prestadoras de servicios son de aproximadamente veinte días de trabajo y diez de descanso cada mes. Si bien esto se explicará más ampliamente en el siguiente capítulo, considero necesario comprender la dimensión que puede implicar para estos varones ser petroleros de campo, ya que esta noción implica una movilidad constante. En la parte investigativa de campo de este trabajo se complementará esta idea con las entrevistas que se realicen, por el momento considero relevante la comprensión de las categorías que se están utilizando.

El uso del término *onshore* es utilizado junto con *oil work* (trabajo petrolero) para referirse al trabajo petrolero en tierra, esto en relación directamente opuesta al *offshore oil work* (trabajo petrolero en altamar). Este último término es utilizado principalmente por Craig Forsyth en varios de sus estudios para referirse al trabajo petrolero cuyo horario de trabajo es no-estandarizado o irregular (Forsyth y Gauthier 1991, 197), es decir que trabajan varios días seguidos después de los cuales regresan a su casa. A diferencia de otros trabajos que implican períodos de ausencia, la particularidad del trabajo petrolero de campo son las constantes partidas y regresos que implican estas jornadas de trabajo por ende esto implica más procesos

de adaptación a la partida y al regreso tanto por parte del trabajador como de su grupo familiar (Forsyth y Gramling 1994, 128).

Families of offshore oil workers: adaptations to cyclical father absence/presence, es una investigación de Forsyth y Gauthier (1991) en la cual se realizaron 147 entrevistas a estudiantes de trabajo petrolero de altamar de la Universidad del suroeste de Louisiana y sus familias. En este estudio los autores analizan la situación de trabajadores con jornadas que implican períodos de tiempo lejos de la familia. En el caso específico de los trabajadores petroleros deslocalizados (*offshore oil workers*), la especificidad que se da a su trabajo es que, a diferencia de otros trabajos deslocalizados, tienen más partidas y regresos a los que deben ajustarse. Aunque el autor no toma en cuenta otras formas de familia que la nuclear, se puede ver que los constantes períodos de ausencia que caracterizan esta dinámica de trabajo tienen efectos sobre su entorno tomando en cuenta que se generan distintas estrategias de adaptación.

Forsyth y Gramling (1998) en *Socio-economic factors affecting the rise of commuter marriage*, analizan las modalidades de trabajo que implican un desplazamiento y explican su impacto en las relaciones de género en pareja. Su investigación se localiza en Estados Unidos y se centra en parejas que viven en lugares separados geográficamente debido a que muchas compañías han abierto sucursales en Asia. En este artículo los autores analizan las causas del incremento de matrimonios desplazados (*commuter marriages*) que se refiere a matrimonios en los cuales cada uno reside en un lugar distinto (por largos períodos de tiempo) debido a las opciones profesionales (generalmente la residencia del esposo es su lugar de trabajo). En esta discusión los autores dan algunas características de las tensiones que genera esta dinámica de trabajo en la pareja por ejemplo: la esperanza de que algún día sus carreras se junten geográficamente, las quejas de que la persona ausente no esté cuando la pareja le necesita, el malestar que causa la ausencia de intimidad que se espera en el matrimonio, la sensación de incomodidad que siente la pareja cuando regresa la persona que ha estado ausente (ya que normalmente no planifican las actividades de cada uno de acuerdo al horario del otro), etc. Si bien en el caso de los trabajadores petroleros de campo en Ecuador, los desplazamientos generalmente no son hacia otro país y los períodos de ausencia no son tan extensos, estas características se pueden tomar como elementos para analizar las percepciones de los trabajadores con respecto a su constante movilidad, los efectos en los sentidos del trabajo y la manera en la que configuran su masculinidad en esta dinámica de trabajo.

Una de las limitaciones de estas investigaciones es que solamente se toma en cuenta el trabajo petrolero *offshore* o (de alta mar), dejando de lado las dinámicas específicas del trabajo petrolero *onshore*. Es probable que el motivo sea que en Estados Unidos (así como en muchos otros países que realizan trabajo petrolero) la mayoría de pozos petroleros se encuentran en altamar y muy pocos en tierra. Sin embargo, considero que algunos elementos se pueden tomar como referencia para analizar también el trabajo petrolero *onshore* en países como Ecuador, ya que las dinámicas (en medio del mar o en medio de la selva) no necesariamente son tan distintas; esto claro, sin dejar de lado el contexto local y las especificidades del caso que se analice.

Todos estos estudios son relevantes sin embargo dejan de lado temas sobre la configuración de masculinidades en el trabajo petrolero y las relaciones de género entre compañeros, que son con quienes conviven la mayoría del tiempo. El aporte de estas investigaciones es principalmente resaltar que estas modalidades de trabajo tienen unas implicaciones específicas en la vida de los trabajadores que requieren ser analizadas. Aunque esta tesis no se centrará en la reconfiguración de dinámicas familiares, se pueden tomar estos elementos para analizar las tensiones que puede generar esta lógica de trabajo, así como las estrategias o el manejo de las relaciones de género de los trabajadores petroleros en el marco de una dinámica laboral que les demanda un movimiento constante.

6. Conclusiones

El recorrido teórico realizado en este primer capítulo ha permitido en primer lugar tener una visión clara desde la cual se analizará la masculinidad en este trabajo. Así, defino la masculinidad como una construcción social en la cual los hombres, en este caso trabajadores petroleros, se representan a sí mismos como varones con ciertas características vistas y aceptadas en su entorno como masculinas y específicas a su posición en cierto sistema referido al trabajo. Diversos estudios sobre masculinidad dejan ver que existen rasgos y valores vistos como hegemónicos y que no difieren tanto de un sitio a otro. La virilidad, la valentía, la fuerza, la conquista y la independencia económica, son algunos de los rasgos analizados, que de acuerdo a la masculinidad hegemónica requieren ser demostrados públicamente. La performatividad y la homosocialidad son nociones importantes al analizar las relaciones entre compañeros de trabajo en la configuración de masculinidades. Los análisis sobre los valores de la masculinidad son también analizados en relación al contexto actual. Los medios de comunicación reproducen ideales de masculinidad que implican luchas y disputas calzar en los modelos, pero también represión de emociones y otras negaciones. En

dicha reafirmación de masculinidad hegemónica se incluyen las políticas de corporaciones transnacionales y la influencia de las nuevas tecnologías en los tiempos, espacios y ritmos de trabajo. El trabajo remunerado es un elemento definidor de lo que implica ser hombre, por lo que el riesgo de desempleo pone en crisis los sentidos de masculinidad ligados al trabajo. Los primeros estudios con trabajadores petroleros dan cuenta principalmente de la dinámica específica que tienen estas modalidades de trabajo, así como las implicaciones específicas en la vida de los trabajadores que requieren ser analizadas.

Capítulo 2

Caracterización del sector laboral en las empresas de servicios petroleros ubicadas en El Coca- Ecuador

1. Introducción

Para comprender cómo se configuran las masculinidades de género de los trabajadores petroleros de campo (y específicamente de los ingenieros petroleros de campo) en el Ecuador es necesario conocer el contexto de las dinámicas laborales de las empresas en donde trabajan. Para ello, el presente capítulo plantea cuatro apartados. En primer lugar, se explicará la diferencia entre empresas operadoras y empresas de servicios petroleros, enmarcándolas en un breve recorrido histórico sobre la explotación petrolera en el país a partir de los 70s. El caso de estudio de esta investigación se realizará con un grupo de personas que trabajan en una de las compañías transnacionales de servicios petroleros más grandes del mundo y que se encuentra en el Ecuador, por tanto, el recorrido histórico de la explotación petrolera permitirá ubicar el ingreso de estas empresas en el país y conocer las circunstancias en las que se desenvuelven los trabajadores objeto de este estudio.

En segundo lugar, se describirá la realidad socioeconómica de la ciudad El Coca, ubicada en la Provincia de Orellana. Es relevante para esta investigación realizar esta descripción ya que las empresas mencionadas anteriormente tienen ubicada su área operativa en dicha ciudad. Básicamente es desde este lugar desde donde los trabajadores petroleros de campo parten hacia los diferentes pozos petroleros del país ubicados principalmente en la región Amazónica del Ecuador. Si bien (como explicaré más adelante) los trabajadores pasan la mayor parte de su jornada de trabajo dentro de las instalaciones de la empresa y en pozos petroleros, existen interacciones entre estos trabajadores y la población, y en general existe una estrecha relación entre esta ciudad y la dinámica de extracción petrolera del país. Conocer la dinámica socioeconómica del Coca permitirá comprender la relación "dependiente" entre el sector petrolero y algunos cambios relevantes, como la urbanización que ha sufrido esta ciudad en los últimos años, tomando en cuenta que la urbanización del Coca no ha significado necesariamente un mejoramiento de la calidad de vida para los habitantes. Esta descripción permitirá en los siguientes capítulos una mejor comprensión de las interacciones de los trabajadores petroleros de campo con personas y lugares de una ciudad específica (El Coca) en un contexto socioeconómico específico. Este contexto se incluye además en una coyuntura actual de crisis, lo cual podría influir en las interacciones mencionadas, así como en las representaciones de masculinidad de los trabajadores.

En tercer lugar, se realizará una caracterización del trabajo petrolero de campo, específicamente de las compañías transnacionales de servicios petroleros ubicadas en Ecuador. Este último apartado será elaborado en base a entrevistas exploratorias realizadas tanto a personal de recursos humanos de una de estas empresas (una entrevista), como a ingenieros petroleros de campo (tres entrevistas). Esto es importante ya que tener un primer panorama sobre el trabajo petrolero de campo permitirá una comprensión más clara sobre la especificidad de esta dinámica de trabajo y el entorno laboral en el que estos hombres construyen su masculinidad. Finalmente, se hablará de la composición social de los entrevistados, de cómo llegaron a ser trabajadores petroleros y sus motivaciones para continuar (o no) con este trabajo. Conocer esto aporta en general a comprender desde dónde se ubican al expresar sus opiniones respecto a los temas de masculinidad y trabajo que se tratan en esta tesis.

2. Recorrido histórico de la actividad petrolera en el país. Crisis y trabajo en las empresas operadoras y de servicios petroleros

2.1 Centralidad del petróleo en el Ecuador

En el caso del trabajo petrolero en Ecuador, la migración hacia el oriente ecuatoriano se disparó en los años 70 con el boom petrolero (1972-1982), cuando las compañías (transnacionales y ecuatorianas) iniciaron un proceso acelerado de exploración y explotación petrolera. Esto demandaba la contratación de gran cantidad de mano de obra. Si bien la extracción de recursos en el país tiene una historia mucho más atrás con la colonia, el boom petrolero junto con el proceso de sustitución de importaciones marcó una serie de transformaciones sociales y económicas en el país, volviendo a la economía del país dependiente de la exportación de este recurso. (Acosta 2014; Almeida ed. 2010).

El ingreso de empresas petroleras transnacionales, así como el surgimiento de la empresa petrolera del estado se da a partir de los años 20. La primera concesión (25000 km²) se dio a la compañía Standard Oil en 1921, quien posteriormente se disputó estos y otros territorios concesionados con “Shell”. En 1941 la Amazonía entra una vez más en disputa en la guerra con Perú, que finaliza en 1942. Los territorios cedidos a Perú en el Protocolo de Rio de Janeiro fueron concesionados por Perú a Standard Oil. En Ecuador se suspenden los trabajos de exploración petrolera en 1949; sin embargo, en los 50s las misiones evangélicas facilitan posteriormente el reingreso de compañías petroleras como Minas y Petróleos S.A. (1961), Shell, Exxon y Texaco-Gulf. En 1972, en la dictadura militar de Rodríguez Lara, se crea CEPE (Corporación Estatal Petrolera Ecuatoriana), la cual en 1976 se constituye como la

empresa petrolera más grande del país, y socio mayoritario de Gulf (aunque Texaco continúa dirigiendo el consorcio). En 1973, Ecuador ingresó a la OPEP, a la OLADE y a la ARPEI. El contrato con Texaco finalizó en 1991, tras su partida se apreció un gran daño ambiental producto de derrames de crudo, contaminación de ríos, deforestación, etc.

Acosta (2014) analiza la incidencia petrolera en el país resaltando que hubo un inadecuado manejo de los recursos producto de la extracción petrolera durante el boom petrolero, lo que junto a la crisis de la deuda externa provocó un gran incremento de la pobreza y una incapacidad para generar suficientes plazas de trabajo, esto a su vez generó que las actividades informales se conviertan en una opción de supervivencia para muchos. Así, para Acosta, el boom petrolero no fue más que el “mito del desarrollo a través del extractivismo” (Acosta 2014, 1). En los 80s se da una caída de los precios del petróleo lo cual resulta, a partir de esta década, en la concesión de más campos para exploración y explotación a distintos consorcios petroleros. (Almeida ed. 2010). Esto se corresponde con lo que plantea Acosta (2014) sobre el interés de “(...) países industrializados y sus empresas transnacionales (por) reorganizar el mundo para adecuarlo a los cambios que requería la nueva revolución tecnológica.” (Acosta 2014, 2), refiriéndose a las *reaganomics* o medidas económicas neoliberales promovidas desde Estados Unidos durante los 80's.

Para Acosta (2014), si bien a partir del 2007 el Estado recuperó espacios de la economía que en las últimas décadas había perdido, lo cual, junto con las remesas de los migrantes, los impuestos y las rentas del petróleo, alcanzó ingresos superiores a gobiernos anteriores, esto no se ha traducido en desarrollo y tampoco se ha visto un crecimiento económico sostenido. Desde el boom petrolero hasta la actualidad, la explotación de recursos naturales continúa siendo la apuesta principal de los gobiernos de turno para la economía del país, manteniendo una economía dependiente de los ingresos de hidrocarburos. “Lo único que ha cambiado es el lugar relativo desempeñado por el Estado: si antes se abstenía en términos relativos, ahora es uno de los comensales. El objetivo es una mayor participación del Estado en la renta petrolera y minera”. (Acosta 2014, 4). De modo que se ha producido un cambio en cuanto al protagonismo de las empresas extractivas y el papel que juega el Estado en dicho proceso.

Si bien los ingresos del petróleo siguen ocupando un lugar importante en la economía ecuatoriana, en los últimos años han dejado de ser la principal fuente de ingresos del Ecuador. A junio del año 2012 se registra un ingreso de 3878,04 millones por ingresos petroleros acumulados y 5230,37 millones por ingresos de impuestos (Banco Central del Ecuador,

2012); a julio de 2015 se registran 303,83 millones por ingresos petroleros acumulados y 8335,23 millones por ingresos de impuestos. (BCE, 2015). Si bien en el 2016, los ingresos del petróleo se han incrementado, los tributos siguen financiando los gastos públicos, lo cual resulta en que el petróleo es cada vez menos un símbolo de la economía del país, aunque la explotación de recursos naturales continúa.

2.2 Organización de trabajadores petroleros

Si bien esta investigación no pretende profundizar en la agremiación de trabajadores petroleros considero importante mencionar que, aunque el Código de Trabajo contempla la “libertad de asociación” así como las figuras de asociaciones profesionales, sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores o de empleadores (Código de Trabajo art. 440), las empresas de servicios petroleros mencionadas no tienen asociaciones de trabajadores o agremiaciones sindicales. De modo que las condiciones de trabajo, salarios, asensos, jornadas laborales, etc., si bien se rigen al Código de Trabajo del país, son reguladas por las mismas empresas a través del área de recursos humanos. En general, la ausencia de organización de trabajadores de empresas privadas es bastante común en el país; “según las estadísticas del Ministerio de Relaciones Laborales, hasta 2013 en el país existían 4.000 organizaciones sindicales de las cuales el 80% está en el sector público y el 20% en el privado.” (*El Telégrafo* 2014).

En el país existe una historia de activismo por parte del sindicalismo petrolero, sin embargo, este ha agrupado solamente trabajadores del sector público. En 1980 se crea la FETRACEPE (Federación Nacional de Trabajadores Petroleros Estatales de CEPE), la cual incluía a trabajadores de distintas líneas de producción petrolera, sin embargo, debido a que el sindicato se constituyó en base a la relación de contratación que tenían los trabajadores con CEPE (Corporación Estatal Petrolera del Ecuador), esto les impedía incluir trabajadores petroleros de empresas privadas. En 1989 CEPE pasa a ser PETROECUADOR, por lo que FETRACEPE se convierte en FETRAPEC. Magali Marega, en su tesis titulada *Trabajadores, sindicatos y Estado en el Ecuador. Reconfiguraciones de la relación Estado-sindicalismo petrolero público*, sostiene que el sindicalismo petrolero público ha ocupado un importante papel en el ámbito extractivo económico del país, así como en el ámbito político, aportando con propuestas en contra de la privatización y a favor de la soberanía nacional en defensa de los recursos naturales. Sin embargo, después de realizar un análisis de las políticas, reformas, etc., implementadas por el gobierno de Rafael Correa, sostiene que basado en un discurso de “eficiencia” y “competitividad”, así como de “descorporativización” se han debilitado y

desmantelado los sindicatos, en este caso de trabajadores petroleros públicos (pero también de otros sectores), creando en su lugar un modelo de sindicato “colaboracionista” a favor de las políticas propuestas por el gobierno.

“(…) el debilitamiento de la organización colectiva de los trabajadores del sector público teje vínculos estrechos y complejos con la extrema concentración del poder en el ejecutivo y pone de manifiesto la crisis de intermediaciones democráticas y de participación popular en la Revolución Ciudadana.” (Marega 2015, 173).

De acuerdo a Marega, distintos mecanismos como despidos masivos, compra de renunciaciones obligatorias, jubilaciones forzosas, contratos ocasionales, así como el impedimento de sindicalización para los servidores públicos y el sistema de escalafonamiento, son parte de las estrategias que ha aplicado el gobierno para debilitar la organización de trabajadores y eliminar su carácter político. Si bien en las compañías privadas de servicios petroleros, en este caso “Petroleum”, sus trabajadores no están agremiados, el despido es una estrategia en común utilizada tanto para reducir gastos como para evitar que los trabajadores que aún están en la compañía reclamen derechos o beneficios.

2.3 Empresas Operadoras y de servicios petroleros

Dentro del escenario petrolero del Ecuador, las empresas de servicios petroleros son un actor más. Estas tienen un lugar en la cadena de extracción petrolera. Para comprender esto es importante conocer la diferencia entre empresas públicas, operadoras privadas y empresas de servicios petroleros. De acuerdo al plan estratégico de Petroamazonas, “La situación actual del sector petrolero ecuatoriano está determinada por la interacción de tres tipos de actores: empresas públicas, operadoras privadas y empresas de servicios petroleros.” (Petroamazonas 2014, 12). Estas últimas son contratadas tanto por la empresa pública, es decir Petroamazonas, como por operadoras privadas. “A diferencia de las empresas operadoras de servicios de petróleo como Petroamazonas (petrolera estatal), Repsol, Andes Petroleum o Agip-Eni, las prestadoras de servicios son compañías menores que ofrecen servicios conexos a las operadoras como exploración, facilidades (tuberías de transporte de crudo) y perforación, entre otras actividades.” (*Revista Líderes* 2014).

En el caso de las operadoras privadas, básicamente contratan con el Estado para producir u operar un campo; es decir, el Estado les concede por un determinado tiempo diferentes campos y a cambio la operadora paga al Estado un determinado valor por cada barril de petróleo producido. Actualmente las compañías que operan en la Amazonía son:

Petroecuador, Andes Petroleum, CNPC, Petroamazonas, Repsol-YPF, Petrobras, Petroiental, Agip, CGC, Burlington, Tripetrol, Tecpecuador, Petróleos Sudamericanos Petroriva, Pacifpetrol, Consorcio Petrolero Amazónico, Consorcio Gran Colombia.

La función de las empresas de servicios petroleros es brindar distintos servicios de extracción y producción a las empresas operadoras. En el caso de Ecuador, al ser Petroamazonas la petrolera más grande del país, es el principal contratista de las empresas de servicios petroleros. Según la página web de la Asociación de la Industria Hidrocarburífera del Ecuador, en la actualidad existen en el país varias empresas nacionales y extranjeras de servicios petroleros, entre las cuales se encuentran: Adrialpetro Petroleum Services S.A., Halliburton, Hilong Oil Service & Engineering Ecuador, Sertepec, Schlumberger, Tenaris, y Weatherford South America. (AIHE 2015).

Las fases de la industria del petróleo son: exploración, explotación, refinación almacenamiento y transporte, y comercialización. Las empresas de servicios petroleros mencionadas son contratadas por las operadoras para realizar trabajos específicos de las fases de exploración y explotación de los campos petroleros que han sido concesionados a ellos previamente por el Estado a través de la Secretaría de Hidrocarburos, que es la que según la Ley de Hidrocarburos “(...) administra la gestión de los recursos naturales no renovables hidrocarburíferos y de las sustancias que los acompañen, [y es la] encargada de ejecutar las actividades de suscripción, administración y modificación de las áreas y contratos petroleros.” (Ley de Hidrocarburos, art.6-A).

La fase de exploración consiste en la “búsqueda de yacimientos de hidrocarburos con métodos geológicos y sísmicos” (Guaranda 2011), y la fase de explotación “es la extracción del petróleo y gas del subsuelo, mediante perforación de pozos y construcción de la infraestructura para su transporte y almacenamiento en los pozos petroleros” (Guaranda 2011). Dentro de estas dos fases las empresas de servicios petroleros realizan distintos trabajos los cuales se dividen en varias líneas y sublíneas de trabajo. Las compañías más grandes son las que ofrecen la mayor variedad de servicios. Por ejemplo, la empresa Weatherford oferta varios servicios en cuatro líneas que son: *drilling*, *well construction*, *completion and simulation* y *production*; y a su vez cada línea tiene entre seis y ocho servicios específicos. Así como esta empresa, las demás ofrecen servicios similares.

2.4 La crisis del petróleo y su impacto en los trabajadores

“Estrategias” como el despido son claramente parte de las políticas no solo del sector público sino también del privado, y son mucho más evidentes en épocas de crisis económica. Ese es el caso del sector petrolero en la actualidad. Según varios diarios del país, al tener una economía dependiente de la exportación de crudo (15% del Presupuesto general del Estado), esta se ve amenazada por la baja mundial del precio del petróleo el cual ha tendido a la baja desde agosto del año 2014. Según mencionan los diarios, el motivo de la baja de precio ha sido causada “(...) por una sobreoferta de los principales socios de la OPEP que se niegan a disminuir su producción (...)” (*El Universo* 2015a), además se menciona que, aunque desde junio del 2014 el precio ha bajado a la mitad, el precio podría seguir bajando hasta \$34 por barril (*Revista Líderes* 2015). De modo que resulta una situación que no depende del Estado, pero cuya variación afecta directamente a la economía del país.

Considero importante mencionar la crisis petrolera actual ya que las tensiones que vive la economía mundial, así como la economía ecuatoriana, han resultado en despidos masivos en diversas áreas principalmente en los sectores que tienen relación con la actividad petrolera. Como veremos más adelante, este hecho tiene una influencia a la hora de pensar las formas en que estos trabajadores se ven a sí mismos en el actual escenario laboral en este sector estratégico. En el caso de los trabajadores petroleros, los despidos han dejado sin su fuente de ingresos a muchos, así como a las personas que dependen económicamente de ellos.

En Petroecuador, a inicios del mes de octubre del 2015 fueron despedidos trescientos trabajadores, y de acuerdo al gerente de esta empresa pública, los despidos continuarán (*El Universo* 2015b). Petroamazonas, que además de ser pública es la petrolera principal del país, ha reducido 1137 millones en el presupuesto para el año (Araujo 2015), lo que ciertamente repercute en la cantidad de despidos. La situación mencionada del sector petrolero público impacta a su vez en el trabajo de las empresas de servicios petroleros, ya que al ser Petroamazonas la principal operadora petrolera del país, es por ende su principal cliente. Así, los despidos se multiplican en diversos sectores. Como se mencionó anteriormente, el despido se ha convertido en una “estrategia” económica tanto en el sector público como en el privado frente a circunstancias de crisis.

Halliburton, una de las grandes multinacionales de servicios petroleros que opera en aproximadamente ochenta países (incluido Ecuador) y con una nómina de aproximadamente cien mil personas ya ha hecho una reducción a nivel mundial (aprox. 9000 despidos) entre

enero y agosto de este año; de igual manera otras de las grandes multinacionales que también operan en el país, como Schlumberger (aprox. 11000 despidos), Weatherford (aprox. 11000), Baker and Hughes (aprox. 10500). (Gualtieriel 2015). Según este mismo diario, la caída del precio del petróleo ha provocado aproximadamente cien mil despidos entre (enero y agosto) en compañías del sector petrolero alrededor del mundo. Sin embargo, las más afectadas son las de servicios petroleros: “la primera medida que han tomado las grandes petroleras ante el desplome del crudo ha sido recortar el gasto en inversión (...) por eso la ola de despidos ha azotado con más fuerza a las empresas de servicios [petroleros]” (Gualtieriel 2015).

Según un estudio titulado “Encuesta general de remuneraciones”, realizado por la consultora Andean Ecuador con empresas nacionales y extranjeras, en la primera mitad del presente año el 45% de empresas de diversas áreas han realizado reducciones de personal (entre otras acciones) debido a la baja del precio del petróleo. En el sector petrolero del país se ha despedido al 16% del personal, y según estos datos este sector se encuentra segundo en la lista de sectores de mayor cantidad de despidos seguido por el sector de la construcción con el 30,7%. (*La Hora* 2015).

Esta situación ha aumentado la incertidumbre entre quienes laboran en empresas petroleras debido al constante riesgo de despido. Como se analizará en los siguientes capítulos, la crisis petrolera actual impacta también en los sentidos del trabajo. Según las entrevistas exploratorias realizadas a ingenieros petroleros de campo, los márgenes de ganancia son la prioridad para estas compañías, por lo que el riesgo de despido está presente ante cualquier situación que afecte sus ganancias (por ejemplo: errores operativos que se den en trabajos bajo su responsabilidad). Sin embargo, aseguran sentir una mayor incertidumbre con la actual crisis del petróleo, ya que han vivido de cerca despidos de compañeros de trabajo, jefes y amigos que trabajaban en esta industria.

Todo esto, según mantendremos, influye en la actual configuración de la masculinidad en el trabajo petrolero. En este sentido es importante retomar varios aportes teóricos mencionados en el primer capítulo sobre los sentidos del trabajo en relación a las masculinidades. Mauro, Araujo y Godoy (2001) sugieren que el trabajo se convierte en un elemento fundamental en la construcción de la identidad de los varones desde que son niños, y se convierte así en una vía de autoafirmación y reconocimiento, sin dejar de lado el imaginario social que aún persiste de los hombres como “proveedores principales”. En este contexto, la situación de desempleo o

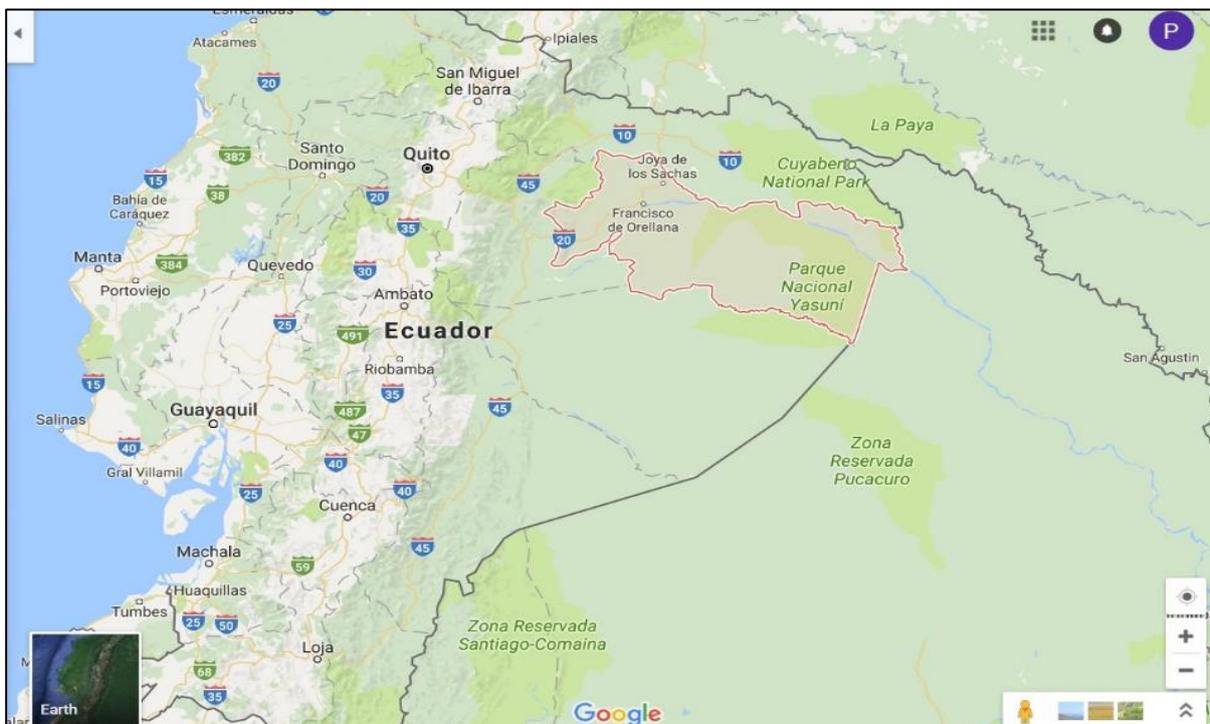
amenaza de éste implicaría para los hombres una mayor carga, pudiendo emerger diversos sentimientos de crisis e incluso causar enfermedad física y mental (Gómez 2007).

3. Características demográficas y socioeconómicas de la ciudad El Coca. Contexto actual de crisis petrolera

3.1 El Coca y la actividad petrolera

Como mencioné al inicio del capítulo, este apartado propone una caracterización socioeconómica de la ciudad El Coca, ubicada en la provincia de Orellana (figura 2.1), la cual se encuentra en el centro-norte de la región amazónica del Ecuador.

Figura 2.1. Mapa de la Provincia de Orellana



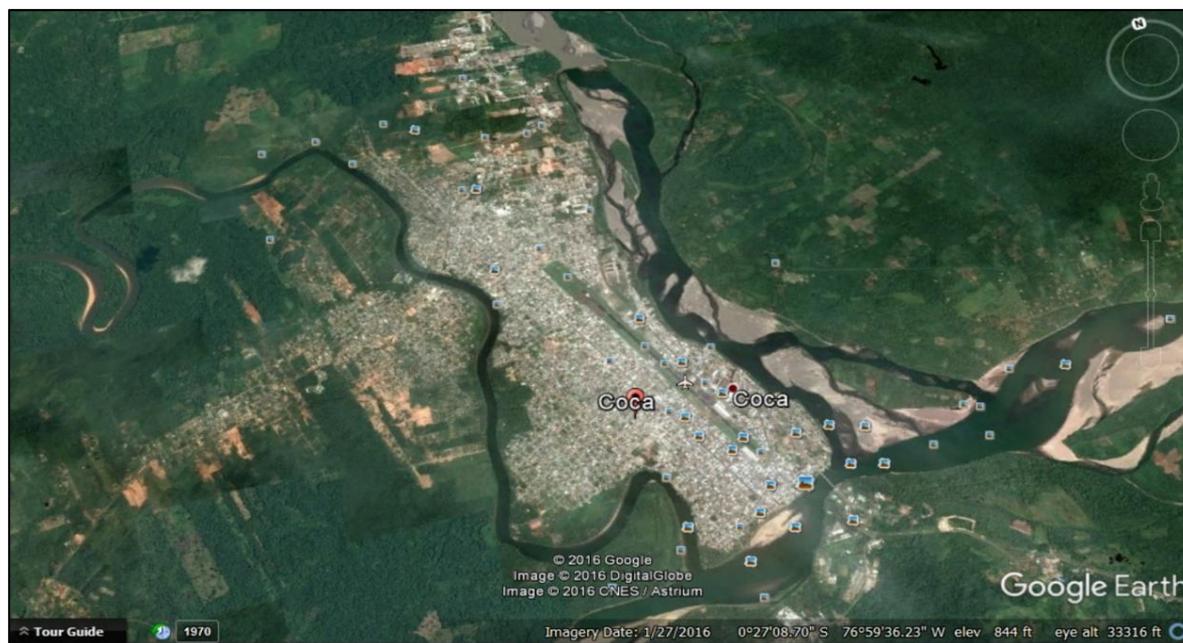
Fuente: Google maps 2016.

El Coca se ha convertido en un lugar estratégico para las operaciones petroleras. Las instalaciones operativas de las principales compañías transnacionales de servicios petroleros que se encuentran en el país (como Weatherford, Halliburton y Schlumberger), están en esta ciudad, por lo que el Coca es en esencia de donde parten los trabajadores petroleros de campo hacia los pozos petroleros que se encuentran repartidos en diferentes zonas a lo largo de la Amazonía (principalmente). Además de ser el lugar geográfico del centro de operaciones de estas empresas, considero relevante conocer la realidad socioeconómica de esta ciudad (que en la actualidad incluye un contexto de crisis por la baja de los precios del petróleo) para comprender la estrecha relación, de cierta manera, dependiente entre la dinámica petrolera y la

ciudad. En este contexto el trabajo de campo permitirá evidenciar las interacciones que existen entre los trabajadores petroleros de campo con la población y los distintos espacios de la ciudad, convirtiéndose estas interacciones en parte de la dinámica que conforma las masculinidades y relaciones de género de los trabajadores petroleros de campo.

Puerto Francisco de Orellana, también conocida como El Coca (fig. 2.2), es la cabecera cantonal y única parroquia urbana del cantón Francisco de Orellana, que es uno de los cuatro cantones de la Provincia de Orellana, junto con: Aguarico, La Joya de los Sachas, y Loreto. Además, está rodeada por los ríos Coca, Napo y Payamino. En el Coca se encuentran ubicadas las sedes provinciales de varias instituciones públicas, así como asociaciones de la sociedad civil. Entre estas: Organizaciones sociales, asociaciones gremiales, federaciones campesinas e indígenas, y otras organizaciones agrupadas por actores sociales; en cuando a instituciones públicas se puede mencionar las siguientes: el Gobierno Autónomo Provincial de Orellana, la Asociación de Municipalidades del Ecuador, y la Asociación de Gobiernos Parroquiales de la provincia, Direcciones Provinciales, fiscalía, juzgados, etc.

Figura 2.2. Mapa de la Ciudad El Coca, Provincia de Orellana



Fuente: Google Earth 2016

El cantón Francisco de Orellana concentra la mayor población de esta provincia, con aproximadamente 72795 habitantes (INEC 2010). La mayoría de estas personas (62%) habitan en la zona urbana del cantón; es decir, El Coca. El cantón tiene once parroquias

rurales: Dayuma, El Dorado, Alejandro Labaka, El Edén, García Moreno, Inés Arango, La belleza, Nuevo Paraíso, San José de Guayusa, San Luis de Armenia, y Taracoa.

La economía de este cantón se centra desde los años 70's principalmente en la actividad petrolera, fecha no muy lejana a la de su cantonización (30 de abril de 1969). Esto da cuenta de la relación entre la extracción de petróleo en el cantón y los procesos de urbanización, migración, etc., que ha tenido principalmente El Coca. Si bien el cantón Francisco de Orellana es el que tiene la mayor producción petrolera del Ecuador existen altos niveles de pobreza e importantes limitaciones en cuanto a accesos a servicios básicos, salud, educación, etc. Dicha situación se puede evidenciar observando por ejemplo el contraste entre grandes construcciones (que pueden ser hoteles) junto a pequeñas viviendas a medio construir, con techos de zinc, etc. (fig. 2.3 y fig. 2.4). Claramente muestran condiciones de infraestructura inadecuadas, aunque esta situación no se puede generalizar ya que al ser una ciudad en crecimiento existen también otro tipo de viviendas con condiciones mucho mejores.



Figura 2.3. Fotografía del contraste entre construcciones dentro de la ciudad, El Coca, Ecuador.



Figura 2.4. Fotografía de una vivienda, El Coca, Ecuador.

De acuerdo con el Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial del cantón (2012-2022), los recursos económicos producidos por esta actividad, en general, no han resultado en el desarrollo del cantón debido a que el Estado no ha invertido en la zona los recursos generados. Esto se puede evidenciar además en el poco impulso y dificultades de desarrollo que han tenido otras actividades económicas como las agropecuarias, y el turismo. Por ejemplo, El Coca es el lugar principal para la comercialización de los productos agropecuarios, sin embargo, las ganancias de los productores provenientes de las zonas rurales se reducen debido a la dificultad de transporte y las distancias que deben recorrer desde sus parroquias hasta El Coca, por lo que en general los productos pasan por intermediarios. La actividad turística tampoco ha alcanzado mayor desarrollo, sin embargo, el gobierno local se plantea promover el turismo comunitario como una alternativa de desarrollo económica.

La migración hacia El Coca se dio a partir del boom petrolero. Personas provenientes de varias ciudades del país principalmente de la sierra, llegaron a ocupar puestos de trabajo relacionadas con el ámbito petrolero, pero principalmente con actividades de trabajo por cuenta propia demandadas por las crecientes actividades de extracción. Esto se puede ver por ejemplo en que el 44,88% de la PEA del cantón se ocupa en actividades relacionadas con

servicios como: alimentación, hotelería, comercio, transporte. La propia cooperativa de transportes hace alusión a la actividad petrolera y lo que ha representado en este contexto y en general en el país (fig. 2.5). Si bien los recursos del petróleo no han resultado necesariamente en el mejoramiento de la calidad de vida de la población, el imaginario del petróleo se liga con ideas positivas como “paraíso”. Recorriendo la ciudad del Coca se hace evidente que la difusión de estas ideas viene también desde el Estado, como se observa en la figura 2.6, con el slogan “el petróleo une a las comunidades Amazónicas”, y que corresponde a la construcción de la carretera que rodea la ciudad por parte la empresa pública Ecuador Estratégico EP.



Figura 2.5. Fotografía de un bus de la cooperativa de transportes interprovincial “Petrolera Shushufindi”, El Coca, Ecuador.



Figura 2.6. Fotografía de un rótulo correspondiente a la construcción de una carretera, El Coca, Ecuador.

En cuanto al comercio, recorriendo la ciudad se puede observar que hay una variedad de actividades. Hay zonas en las que se encuentran principalmente productos como ropa, zapatos y alimentos (fig. 2.7), y otras zonas en donde es común ver locales comerciales cuyos productos o servicios están ligados directamente con el sector petrolero como: ferreterías, distribuidoras de llantas (fig. 2.8), soldadoras, mecánicas, hoteles, empresas de transporte y alquiler de maquinarias y otras empresas pequeñas de servicios petroleros.



Figura 2.7. Fotografía de la zona comercial, El Coca, Ecuador.



Figura 2.8. Fotografía de un local comercial de llantas y repuestos. El Coca, Ecuador.

La actividad petrolera y la migración que ésta ha promovido ha causado no solamente crecientes demandas de servicios por el crecimiento poblacional de la zona urbana, sino además impactos ambientales como la deforestación y contaminación del suelo y agua.

Por otro lado, solo el 5,65% de la PEA del cantón realiza actividades en minas y canteras (INEC 2010). Así, la migración a esta zona, si bien se dio centrada en el ámbito petrolero, la población no se ha ligado con el mismo de manera directa sino indirecta a través de actividades de servicios demandados por la dinámica petrolera. Los trabajadores petroleros (principalmente cualificados) no viven en la zona, sino que vienen de las principales ciudades del país. Con respecto a los trabajadores de la zona vinculados con el sector de extractivo (5,65% de la PEA), según el Plan de Desarrollo del cantón, perciben un sueldo aproximado a 330,00 USD. La diferencia salarial con respecto a las personas provenientes de las ciudades principales del país que tienen títulos de tercer y cuarto nivel y que trabajan en las empresas petroleras es notable.

El tema de la baja escolaridad y remuneración de la población local responde a varios aspectos. De acuerdo con el PDOT del Municipio de Francisco de Orellana (2012-2022) existe una insuficiencia en la cantidad de instituciones educativas en relación con la cantidad de estudiantes principalmente en la zona urbana en donde se concentran aproximadamente el 65% de estudiantes. Además, el nivel de escolaridad de la mayoría de profesores es de secundaria. Todos estos y otros aspectos incidirían en los “bajos logros educativos de los

estudiantes (...)” (Municipio de Francisco de Orellana 2012), y por ende posteriormente en su capacidad de vincularse laboralmente a puestos de trabajo que permitan mayor cantidad de ingresos económicos pero que demanden un nivel escolar mayor.

Con respecto al crecimiento poblacional, es importante mencionar que el 65% de la Población Económicamente Activa del cantón se encuentra en El Coca, (SIISE 2012), “(...) en donde en el año 2001 residían 18298 personas, mientras que en el año 2010 la población urbana es de 45163 habitantes (...)” (Municipio de Francisco de Orellana 2012). Esto da cuenta además de un proceso de migración desde las zonas rurales del cantón hacia la zona urbana, principalmente a partir del 2001; respondiendo por un lado a la falta de atención a las zonas rurales y sus actividades económicas como las agropecuarias, y por otro lado a la demanda laboral en distintos ámbitos principalmente de servicios de una zona en proceso acelerado de urbanización (El Coca). De acuerdo al último censo realizado, Orellana es la provincia con mayor crecimiento poblacional del país, con 54,12% de crecimiento entre el 2001 y 2010 (INEC 2010). En el 2010 la provincia registraba 137,786 habitantes, y de acuerdo con las proyecciones poblacionales del INEC, para el 2020 se estima una población de 161,338 habitantes es decir un crecimiento del 17,09% y con un porcentaje de hombres del 53,07%. (INEC 2013). Según el PDOT del Municipio de Francisco de Orellana, uno de los motivos de este crecimiento poblacional es la migración (principalmente interna) de personas provenientes de otras ciudades del país que llegan hasta esta zona (de producción petrolera) en busca de mejores condiciones de vida.

El presente recorrido sobre la situación socioeconómica de la ciudad de El Coca permite evidenciar la estrecha relación que tienen las dinámicas que se dan en esta ciudad con las actividades de extracción del petróleo. A pesar de que, en general, dicha relación no ha resultado en el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes, actividades como: hotelería, comercio, transporte, etc., se dinamizan en torno a esta industria. De modo que existen interacciones entre este entorno y los trabajadores petroleros, que se pueden observar en este análisis de masculinidades

3.2 Declive de la producción petrolera

De acuerdo con el Plan de Desarrollo del cantón realizado en el 2012, en el año 2011 aproximadamente 58 millones de barriles de petróleo fueron extraídos de los 19 campos petroleros que se encuentran en el territorio del cantón, es decir el 32% de la producción del

mismo año; sin embargo, se ha identificado una disminución de la producción a partir del 2008, por lo que se menciona que “(...) las perspectivas a un futuro medianamente cercano, apuntan a que la producción petrolera va a ir perdiendo protagonismo en el cantón (...)” (Municipio de Francisco de Orellana 2012), de modo que plantea la necesidad de fortalecer otras actividades más sustentables para promover el desarrollo socio-económico del cantón, como el turismo y generar nuevas fuentes de empleo.

El declive de la producción petrolera junto con la caída de los precios del petróleo está generando tensiones en diversos ámbitos. Tanto hoteles como almacenes de comida, ropa, etc., se encuentran en crisis por un lado debido a que sus clientes que eran principalmente trabajadores petroleros ya no están en la ciudad, y por otro lado hoteles y empresas de transporte esperan por pagos retrasados de empresas estatales como Petroamazonas. “Ernesto Vidal y su hermano disponen de seis tráileres que daban transporte a prestadoras de Petroamazonas. Les deben cerca de USD 500 000 por un año de trabajo.” (Jumbo 2015).

El Comercio realizó varias entrevistas a dueños de hoteles que ahora se encuentran vacíos y menciona que “El sector hotelero se dedicó enteramente al mercado corporativo de la industria petrolera. Se construyeron muchos hoteles porque había clientes para todos. La provincia tiene 28 hoteles y la mayoría está en Coca. La ocupación era del 80% al 90% todo el año (...) no había espacio para los turistas” (Jumbo 2015). Así mismo, los locales de comida están vacíos, y se puede encontrar rótulos de arriendo y venta de locales y vivienda por todas partes “La crisis se expresa con ironía: “vendo o arriendo linda cafetería a precio de crisis.” (Jumbo 2015). “Coca (...), refiere un artículo de prensa, es en estos días una fotografía patética de la crisis del precio internacional del crudo traída al Ecuador (...) Letreros que anuncian venta de casas, de restaurantes y comercios cunden por las calles de la ciudad.” (*El Comercio* 2015).

4. Condiciones de trabajo de los empleados petroleros de base y perfil laboral requerido por las empresas de servicios petroleros

4.1 Condiciones de trabajo

Analizar las condiciones de trabajo de los ingenieros petroleros de campo es relevante ya que hasta la actualidad no se han realizado estudios en el país sobre la configuración de masculinidades en el trabajo petrolero. En el presente apartado se realizará un análisis descriptivo sobre los siguientes aspectos: el cargo de los entrevistados, las actividades que

realizan, los horarios y espacios de trabajo. Conocer esto permitirá comprender este contexto de trabajo.

Con respecto a los rangos laborales de los trabajadores cualificados, son los siguientes: uno (en entrenamiento), dos (experiencia media), y tres (experiencia alta, en el cual están los coordinadores o jefes). Seis de los entrevistados se ubican en el rango medio y uno en el rango alto. El salario aproximado es de \$2000 y es fijado de acuerdo con las políticas de la empresa, los ascensos dependen de completar un proceso de “competencias” y demostrar que la persona no ha tenido fallas en su trabajo. Cada trabajador debería ascender máximo cada dos años. Sin embargo, las entrevistas exploratorias evidencian que casi todos los que están en nivel uno, han pasado ya de dos años en el mismo rango y no han ascendido por decisiones de distintos jefes. Esta situación se debe en parte a que no hay un sindicato que vele por los intereses de los trabajadores, por lo que cada uno trata de presionar por su lado para alcanzar un ascenso, aunque la coyuntura actual de baja del petróleo es la excusa en este momento para evitar ascensos.

Además de los rangos de ingenieros mencionados, también se contratan ayudantes con distintos niveles: cero, uno, y dos (este último se equipara al cargo de ingenieros de nivel uno por sus conocimientos y formación profesional en la compañía, pero se diferencian en que no tienen título de tercer nivel y además el sueldo es menor). Actualmente, los ayudantes son aproximadamente 25 personas y apoyan con trabajo principalmente físico al subdepartamento que lo requiera. Las jornadas son las mismas para todos (20 días de trabajo y 10 días de descanso), excepto para los jefes (rango tres), quienes hacen jornadas distintas (5-2, 15-15, etc.) dependiendo de cómo ellos organicen su propio tiempo y puedan responder a los requerimientos.

Las actividades que realizan los ingenieros son diversas. En el caso específico de los de nivel uno, deben realizar actividades administrativas y desempeñar las operaciones de su área que se requiera en los pozos petroleros (preparar las herramientas en la base, supervisar la movilización de equipos y herramientas hacia los pozos, ejecutar los servicios en pozo, desmovilizar los equipos hacia la base, y generar reportes y tickets del servicio). El tiempo de demora de este proceso va entre dos hasta quince días dependiendo de algunos factores técnicos como la profundidad del pozo.

El trabajo operativo se caracteriza principalmente por no tener un horario definido (se puede requerir trabajar en la mañana, en la noche, feriados, fines de semana, etc.). Las jornadas de trabajo especialmente en los pozos no tienen un horario (pueden durar varios días, pueden requerir trabajo seguido de muchas horas o por períodos de horas en el día, en la noche o en ambos). El trabajo en pozo una vez que inicia no para ni de día ni de noche hasta que finalice, ya que varias cosas se cobran por hora como el alquiler de maquinarias, el tiempo de demora, etc. La jornada de trabajo inicia a las 8h00 y la hora de finalización depende de los requerimientos del trabajo, por lo que duermen en las habitaciones que se encuentran dentro de las instalaciones de la empresa. Generalmente los trabajadores solo salen de la base cuando deben ir a algún pozo petrolero, aunque en ocasiones también salen para realizar otras actividades como: esparcimiento, alimentación, etc. La frecuencia de los trabajos en pozos petroleros depende de las contrataciones que logre la empresa (desde el área administrativa en Quito) y los jefes deciden qué persona o personas realizarán cada trabajo. Los pozos pueden estar a 15 minutos de distancia o a varias horas. Aunque en la mayoría de pozos se puede acceder vía terrestre, en algunos lugares se debe ingresar en bote o en helicóptero. Los procedimientos de seguridad están presentes en todo momento. Por ejemplo: los trabajadores salen en vehículos de la empresa monitoreados con GPS para controlar la velocidad durante el viaje y para conocer la ubicación de los trabajadores, y tienen prohibido llevar en los vehículos a personas que no pertenezcan a la empresa.

Retomando el tema del “espacio”, que se menciona en el primero capítulo. “El territorio es también una construcción social, (...) el espacio necesariamente pasa por un proceso de apropiación por quienes lo habitan, lo explican, lo viven y al hacerlo están cualificando ese espacio.” (Torres 2009, 9). De modo que los espacios cobran diversos sentidos al ser vividos y apropiados por cada uno. En el caso de los trabajadores petroleros de campo, su vida transcurre en diversos espacios y tiempos los cuales están en constante cambio. Algunos de estos espacios son: su lugar de origen, la “base” (como ellos la llaman) que son las instalaciones de la empresa en el Coca (aquí duermen, comen, y realizan una parte de su trabajo), los pozos petroleros (que se encuentran repartidos en distintos lugares de la Amazonía del país), y la ciudad del Coca, en donde realizan distintas actividades como: proveerse de medicinas, artículos de aseo, acudir a lugares de entretenimiento, y en ocasiones almorzar o cenar, aunque también hay unos pocos trabajadores que viven en el Coca.

Si bien no hay datos precisos sobre el porcentaje de trabajadores petroleros que trabajan y viven en el Coca, partiendo de un primer acercamiento se puede ver que, de los trabajadores

cualificados, solo un mínimo de personas vive en el Coca, la mayoría viven en Quito o Guayaquil. Por otro lado, los trabajadores que son contratados como ayudantes, es decir como apoyo de los ingenieros, sí viven en El Coca o en zonas cercanas como la Joya de los Sachas (conocida como El Sacha) que está a unos cuarenta minutos de El Coca. Esto se vincula con el bajo nivel de escolaridad de la población que habita en la zona y su inserción en los puestos menos cualificados. Si bien sería relevante entrevistar a este grupo de personas para establecer diferencias de clase en relación a la masculinidad y el trabajo, el acercamiento que se ha tenido con este ámbito ha permitido ver que las medidas de reducción de personal han afectado principalmente a este grupo. Esto dificulta el realizar entrevistas, tomando en cuenta además el limitado tiempo con el que se cuenta para esta investigación, por lo que se ha decidido centrarse en trabajadores cualificados a los cuales se accederá a través de contactos establecidos previamente.

Por otro lado, este trabajo genera distintos tipos de interacciones que son relevantes en cuanto a las relaciones de género y masculinidades de los trabajadores petroleros de campo: relaciones entre trabajadores, entre éstos y la empresa, entre éstos y la población local y entre éstos y sus familias. Aunque el trabajo de campo abarca todas estas interacciones, el análisis se centrará en las interacciones entre los trabajadores.

Después de un primer acercamiento a las condiciones de trabajo de este sector de trabajadores petroleros, en líneas generales parecería que ellos están conscientes de lo que la empresa les demanda y a pesar de no estar de acuerdo algunas de las políticas, intentan adaptarse a ellas en un contexto tensionado por la crisis. Se espera de ellos obediencia, trabajo bajo presión, estar disponibles cuando se les requiera, trabajo físico duro, tener salud, ética, honestidad, etc. Esto responde a lo que comenta Olavarría (2008) sobre las demandas de las corporaciones transnacionales, en *Globalización, género y masculinidades. Las corporaciones transnacionales y la producción de productores*: “Las corporaciones requieren productores con cuerpos producidos y saludables, con una vitalidad constante. Esto constituye un recurso importante para lograr sus objetivos en un mercado global que no conoce el día o la noche.” (Olavarría 2008, 85). Como veremos, las condiciones de trabajo del contexto petrolero condicionan la producción de una masculinidad específica, que incluye estrategias individuales y/o grupales que les permiten manejar las tensiones que esta dinámica de trabajo les produce.

4.2 Perfil de trabajadores que requieren las empresas de servicios petroleros

En el Ecuador no existe un marco legal que regule específicamente la contratación de trabajadores del sector petrolero. Las empresas de servicios petroleros se rigen por la normativa legal común para las empresas privadas que consta en el Código de Trabajo. Para conocer la lógica y procesos de contratación de estas empresas se ha realizado una entrevista exploratoria a una ex trabajadora del área de recursos humanos de Weatherford, una de las compañías trasnacionales de servicios petroleros que se encuentra en el país.

Cada empresa elabora un reglamento interno de trabajo acorde a las disposiciones del Código de Trabajo y es aprobado por el Ministerio de Relaciones Laborales. El cumplimiento de dicho reglamento se da internamente a través de la difusión de la normativa y la vigilancia de cumplimiento por parte de todas las jerarquías de la compañía (supervisores, coordinadores, jefes y gerentes). En el mismo reglamento de trabajo se estipulan las sanciones de acuerdo a la falta.

El tipo de contrato es “indefinido”, con período de prueba (de 3 meses). Se realiza una evaluación de desempeño en los primeros tres meses de trabajo (realizada por el jefe inmediato) y los resultados son enviados al área de recursos humanos para su evaluación. Si la evaluación no es buena se da por terminado el contrato de trabajo, si es buena el contrato continúa, aunque antes de cumplir el año de trabajo se realiza una evaluación similar.

En cuanto a la seguridad laboral, las empresas de servicios petroleros tienen un área específica que incluye temas de salud, seguridad y calidad, la cual a su vez se maneja con políticas y procedimientos internos, campañas, charlas y capacitaciones. Para garantizar el cumplimiento de los procesos de seguridad se manejan listas de cumplimiento, formularios y permisos de trabajo que deben ser completados correctamente y firmados por los jefes inmediatos, caso contrario, dependiendo del incumplimiento, las consecuencias pueden ser que no se autorice la realización de los trabajos, o se puede llegar a sanciones y hasta despidos.

Con respecto a las perspectivas laborales, existen programas de bienestar dentro de estas empresas que permiten, a través del cumplimiento de ciertos objetivos en períodos de tiempo específicos, incrementos salariales y promociones. El cumplimiento de estos procesos es monitoreado desde el nivel gerencial tanto nacional como regional (dentro de la empresa).

El cargo que cada uno desempeña depende de la experiencia que tenga en el área o línea en que se encuentre y de la capacitación técnica. Las responsabilidades generales están descritas

en los contratos de trabajo, sin embargo, las actividades específicas del cargo son socializadas por el jefe inmediato.

Para realizar contrataciones, el personal de recursos humanos revisa las hojas de vida de sus bases de datos de acuerdo a la requisición de personal por parte del área que solicita, después se contacta a los candidatos, se realiza una entrevista de trabajo. El primer filtro es recursos humanos, al pasar esta fase la persona pasa a una entrevista con el jefe de área y si considera que el candidato es adecuado para el puesto se inicia el proceso de contratación. Para seleccionar personal se toma en cuenta la experiencia en el cargo al que aplica, su capacitación y perfil profesional y la disposición para trabajar en la jornada de trabajo del puesto. Las malas referencias laborales o problemas médicos que no le permitan realizar el trabajo al que aplica son algunos de los motivos para no ser contratado. Por ejemplo, si el trabajo implicará que la persona levante herramientas pesadas y el aspirante tiene problemas de espalda no podría ser contratado ya que el trabajo empeoraría su condición física, además de no poder cumplir con los objetivos del trabajo. En general el perfil requerido por las empresas de servicios petroleros para el personal de campo calificado es: que tenga experiencia en el área, conocimiento técnico especializado, fácil adaptación al trabajo y a los turnos, y voluntad de aprendizaje. Aunque las entrevistas realizadas en el trabajo de campo evidencian que más bien contratan personal cualificado joven y sin experiencia. En cuanto a la organización sindical, estas empresas no la promueven, pero ya que el Código de Trabajo no permite que las empresas impidan la formación de sindicatos, tampoco la prohíben.

5. Perfil de los entrevistados y trayectoria educativa y laboral

5.1 Composición social de los entrevistados

El trabajo de campo ha permitido tener una visión amplia de lo que implica el trabajo petrolero en relación al género y las masculinidades en estos empleados cualificados. Para comprender las opiniones y experiencias de estos trabajadores es importante conocer su composición social. A continuación, se describirá brevemente quién es cada uno.

Patricio tiene 33 años, vive con su esposa y su hija de 4 años en el centro de la ciudad del Coca, en una casa que construyeron con los ingresos del trabajo de Patricio. Viven en esa ciudad casi 6 años, el mismo tiempo que llevan casados. En su familia su padre era quien trabajaba y mantenía económicamente el hogar y su madre realizaba las tareas domésticas y cuidaba de los hijos. Patricio conoció a su esposa en Petroleum ya que ella trabajaba ahí, pero cuando se casaron ella renunció a su trabajo, se dedicó a cuidar de su hija y a realizar las

tareas domésticas, aunque los ingresos económicos de Patricio les permiten contratar una persona para que realice las tareas domésticas como la limpieza de la casa y la preparación de alimentos. Patricio estudió Ingeniería en electrónica y control en la Escuela Politécnica Nacional y menciona que siempre tuvo gusto por la electrónica.

Siempre tuve afinidad por las ingenierías, me gustaban matemáticas, la física, siempre tuve habilidad manual para desarmar y armar cosas y así mismo tenía habilidad para atar cabos y unir cosas, y en ese entonces la carrera que presentaba esos nuevos desafíos era la electrónica, en ese entonces era como lo de avanzada, lo que estaba de moda. (Patricio 2016, entrevista)

Manuel nació en Quito, tiene 44 años, está casado, tiene 4 hijos de 16, 14, 13 y 11 años de edad respectivamente. Vive con su esposa y sus hijos en una casa en el Coca, la cual construyó con los recursos que el trabajo petrolero le ha permitido tener. Manuel estudió ingeniería electrónica en la ESPE, decidió estudiar esta carrera porque tenía gusto por lo mecánico y electrónico, lo cual fue fomentado en el colegio San Gabriel en donde estudió en Quito. Al igual que Patricio, menciona que la carrera de electrónica tenía un apogeo en ese tiempo por lo que le llamó un poco más la atención.

Camilo tiene 27 años, es de Quito. Vive con sus padres en Quito, no está casado y tampoco tiene hijos. Proviene de una familia de clase social media-alta, por lo que los ingresos del trabajo petrolero le permiten mantener el nivel de vida al que está acostumbrado. Estudió ingeniería mecánica en la Universidad San Francisco de Quito. La decisión de su carrera fue más bien influencia de sus padres, ya que él prefería arquitectura o ingeniería civil pero sus padres insistieron en que con esas carreras no tendría trabajo, por lo que decidió estudiar ingeniería mecánica, aunque insiste en que no es lo que le apasiona.

Cristian, al igual que Camilo, tiene 27 años. Nació en Riobamba, pero ha vivido casi toda su vida en Quito con sus padres. Estudió Ingeniería en Electrónica y Control en la Universidad Politécnica Nacional. El gusto por la electrónica lo adquirió desde su educación secundaria ya que mientras estudiaba hacía prácticas en una empresa que se dedicaba a la electrónica, por lo que la decisión de carrera no fue algo complicado para él.

Renato tiene 29 años, nació en Ibarra pero desde la infancia vive en Quito. En la actualidad vive solo, en un departamento que compró en Quito hace poco (con los ahorros de su trabajo), aunque aún lo está pagando. No está casado ni tiene hijos. Estudió Ingeniería en Petróleos en

la Universidad Central. Tenía claro que quería estudiar una carrera que le permita trabajar fuera de una oficina.

Decidí estudiar esta carrera porque me gustaba el campo, osea salir a campo, no me veía yo en un trabajo de oficina todo el día de lunes a viernes, no me veo en esa situación, me sentiría como esposado, como que estoy encerrado. (Renato 2016, entrevista).

Fabián era parte del grupo de ingenieros de campo de Petroleum, y trabajó con los entrevistados, de modo que los conoce de cerca. Salió de la empresa hace aproximadamente un año. Tiene 29 años de edad, no tiene hijos y no está casado, aunque se encuentra en una relación con una persona que conoció mientras trabajaba en la compañía. Vive en Quito con sus padres, pero está construyendo su casa con los ahorros de su trabajo en Petroleum y los ingresos de su actual trabajo. Fabián estudió ingeniería mecánica en la Escuela Politécnica del Ecuador en Quito, ciudad en donde nació, vive y trabaja en la actualidad. En el caso de Fabián, su gusto por la ingeniería lo obtuvo en parte por influencia de su padre, además pensaba que su carrera era muy versátil.

Fabricio también es parte del grupo de ingenieros de campo en Petroleum. Tiene 30 años, vive con su esposa en un departamento que arriendan en Quito, y no tienen hijos. Fabricio estudió Ingeniería en petróleo en la Universidad Politécnica Nacional y su interés por esta área surgió desde el colegio, en donde los test de aptitud le confirmaron su inclinación por las ingenierías. Esto fue además reforzado por su hermano que es ingeniero mecánico, y su padre quien le recalcó que debía ser ingeniero y estudiar en la politécnica igual que su hermano. De las carreras que ofertaban en esta universidad, a Fabricio le llamaban la atención Geología, y Petróleos, pero se decidió por petróleo pensando que esta área le podría ofrecer más beneficios tomando en cuenta el crecimiento y estabilidad que tenía la industria en ese momento.

Decidí petróleo porque en esa época había bastante crecimiento de la industria, las transnacionales se estaban estableciendo bien en el país, Petroamazonas que es la estatal estaba creciendo bastante entonces apuntaba a un crecimiento profesional aparte que la remuneración económica era mucho mejor que de un trabajo en Quito. (Fabricio 2016, entrevista)

Boris tiene 45 años, vive en uno de los valles de Quito con su esposa y sus tres hijos de 16, 9 y 7 años, en una casa que construyó con los ahorros de su trabajo en la industria petrolera.

Estudió Análisis de Sistemas en el Instituto de Israel, en realidad su interés era ser ingeniero en petróleo, pero al aplicar a la Universidad Central del Ecuador les mencionaron que iban a sortear entre los que aprueben porque había demasiados aspirantes. Boris no salió sorteado así que encontró este Instituto al cual ingresó con algunos de sus compañeros que tampoco salieron sorteados para ingresar a la universidad pública.

Con respecto a la composición social de los varones entrevistados, se considera relevante hacer una diferenciación por edades y por estado civil, ya que al parecer la manera en la que se configuran distintos aspectos de sus vidas tanto en lo personal como laboral, tiene que ver con esto. Las actividades, las motivaciones, las preocupaciones, etc., son diferentes dependiendo de si estos varones tienen pareja e hijos o no y esto a su vez en la mayoría de los casos tiene que ver con la edad. Así, encontramos que cuatro de los entrevistados están casados, de los cuales tres tienen hijos. El que no tiene hijos tiene 30 años, y los tres entrevistados que tienen hijos tienen entre 33 y 45 años de edad; más adelante veremos que ellos a su vez son quienes más tiempo llevan como trabajadores petroleros en el oriente ecuatoriano. Es importante mencionar que está claro que existen otras formas de familia distintas a la nuclear; sin embargo, en el caso de estos trabajadores, todos los que tienen una pareja con la cual conviven y tienen hijos, están casados. Los otros cuatro varones entrevistados tienen entre 27 y 29 años de edad, son solteros y no tienen hijos, tres de ellos viven en casa de sus padres, y uno vive en su propio departamento.

Por otro lado, tres de los entrevistados nacieron en lugares distintos a Quito, aunque mencionan haber vivido en Quito desde su infancia. Los demás nacieron y crecieron en Quito. Si bien se sabe que hay personas cualificadas de otras ciudades trabajando en la compañía, la mayoría de ellos provienen de Quito, tal vez porque algunas de las universidades más reconocidas del país en estas áreas de estudio se encuentran en esta ciudad. En todo caso es importante tomar en cuenta que las personas que han compartido sus opiniones y experiencias para esta investigación, provienen de una ciudad que se encuentra en la sierra del país y que además es la capital, por lo que han crecido en un entorno completamente urbano con todo lo que ello implica.

5.2 Cómo llegaron estos varones a ser trabajadores petroleros

Patricio lleva 9 años trabajando en Petroleum, accedió primero a unas pasantías y posteriormente se quedó trabajando en la compañía. Sus motivaciones para aceptar el empleo se centraron, al igual que en todos los demás trabajadores en la estabilidad económica que al

parecer este trabajo les ofrecía, aunque también en el ambiente de trabajo que ya había experimentado mientras realizaba sus pasantías.

Me motivó las experiencias que tuve en la pasantía, primero de amistad con el grupo, me sentí muy bien con ellos y era como una afinidad natural con los compañeros y obviamente me motivó también la estabilidad y la superación económica que yo veía en la gente que trabajaba en Petroleum, yo veía como progresaban y yo no tuve muchas de esas oportunidades antes de entrar a trabajar y eso fue algo que me ilusionó y me motivó a buscar el trabajo y a mantenerlo. (Patricio 2016, entrevista)

Manuel trabajó primero como profesor en la misma universidad en la que estudió, pero su interés por realizar un trabajo más práctico le llevó a aplicar en varias compañías una de las cuales era de servicios petroleros a la que ingresó después de un largo proceso de selección. En dicha compañía el turno de trabajo también era de 20 días en las instalaciones de la empresa ubicadas en Lago Agrio, y 10 de descanso en la ciudad en donde vivía con su familia (Quito). Tras varios años de trabajar en dicha compañía salió en el 2009 en busca de otro trabajo con la finalidad de establecerse de nuevo en Quito, sin embargo, el trabajo en este tipo de compañías especializa a sus trabajadores en ciertas líneas de trabajo y en ciertas herramientas, lo cual implica un impedimento para que los trabajadores que salen de esta industria puedan conseguir un trabajo en otro tipo de industria. Manuel al igual que los demás trabajadores petroleros es consciente de que el salario en esta industria es superior al que podrían ganar en otro ámbito, y aunque como veremos más adelante, no para todos valen la pena los “sacrificios” que se hacen por él, sí se acostumbran a la estabilidad y comodidades que les representa.

Yo ya no quería seguir en la misma industria, quería retornar a Quito pero se complicó porque sí tenía un montón de entrevistas pero no llegaba al final porque no tenía la experiencia por ejemplo en las industrias de la sierra se usa en electrónica algo que se llama control distribuido o sistemas de escala, o cosas de automatización, pero yo no tenía experiencia, los conocimientos tenía de la universidad pero ya olvidados (risas) no me acordaba bien, entonces era difícil conseguir el trabajo y aparte que uno estaba acostumbrado al salario de acá y el salario de allá era mucho menos, nunca podías conseguir algo igual, al principio yo buscaba algo parecido al salario de aquí y nunca pude encontrar entonces tuve que darme cuenta que era otra forma de sueldos, dije “no importa busquemos también así”, pero también se complicó por lo que te cuento entonces volví acá a poner carpetas en el Oriente y tuve una entrevista en

Petroleum ahí tenía muchos amigos del área del petróleo y algunos me recomendaron así que fue rápida la entrada, y aquí voy a estar ya 5 años. (Manuel 2016, entrevista).

Manuel lleva 5 años en Petroleum, pero prácticamente toda su vida laboral (aproximadamente 15 años) en la industria petrolera. Ingresó a la compañía por la tecnología de punta que maneja, la oportunidad de capacitación en el exterior y por supuesto el salario que le ofrecían el cual le permitiría a él y su familia seguir manteniendo la estabilidad económica que tenían.

Camilo apuntaba a trabajar en una petrolera desde que salió de la universidad ya que veía que uno de sus amigos “hacía bastante plata” trabajando en esta industria, trabajó varios meses en Acero de los Andes en Esmeraldas y después le llamaron de Petroleum para realizar el proceso de selección de personal. Inició el trabajo en el Coca en diciembre de 2013 y su motivación principal para ingresar, al igual que los demás, fue el salario que le ofrecían, a pesar de que recalca en que aún no se acostumbra a estar lejos de su casa. “La verdad creo que lo que me motivó a aceptar el trabajo es lo que a todos, la paga, porque el hecho de estar lejos de la casa y de todo, eso es lo que más me cuesta.” (Camilo 2016, entrevista). Él es parte del último grupo de ingenieros que fue contratado, en diciembre cumplirá tres años trabajando en la compañía en la línea de “Registros eléctricos” al igual que el resto de entrevistados. Su cargo es “ingeniero de campo”.

Antes de graduarse Cristian ingresó a trabajar en una empresa de equipos médicos a la que renunció poco después de graduarse para buscar otro empleo. Aplicó a varias empresas incluida Petroleum, de la cual le llamaron más o menos tres meses después para que sea parte del proceso de selección. Desde entonces lleva trabajando como “ingeniero de campo” para la compañía 3 años.

Renato lleva aproximadamente 5 años y medio trabajando como “ingeniero de campo” para esta compañía, esta es su única experiencia laboral aparte de las pasantías ya que ingresó a la empresa tres meses antes de obtener su título como ingeniero en petróleos. Renato es una de las personas que no se ve trabajando tras un escritorio, sino que le gusta el trabajo de campo. Petroleum es bastante conocida en su universidad ya que la compañía realiza varias actividades dentro de la universidad como seminarios, cursos y concursos.

Esta empresa está muy metida con la educación, también hace concursos de tecnología cosas así, en la politécnica también creo que hace, se veía bastante de eso en mi facultad entonces la que llamaba la atención era más esta empresa, otras no, entonces ya teníamos conocimiento

de esta empresa y todo petrolero quiere entrar a una prestadora de servicios, no al estado, o al menos en ese entonces no, porque sabes que en las prestadoras de servicios ganas más y te entrenan bastante, vas a cursos a otros países. (Renato 2016, entrevista)

Fabián conoció a dos personas que trabajaban en Petroleum mientras hacía un intercambio en el Instituto Tecnológico de Monterrey en su último año de carrera en Ingeniería mecánica. Ahí conoció de la compañía por primera vez y le pareció interesante, por lo que decidió enviar su hoja de vida por internet. Le llamaron dos meses después y tras pasar todo el proceso de selección de personal, inició el trabajo en diciembre del 2010. En la actualidad Fabián trabaja como “gerente de servicio técnico” en otra empresa, está conforme con el cambio que ha hecho ya que le ha permitido tener otra visión tanto de su vida como de su trabajo. “El campo es otro estilo de vida totalmente diferente, ahora que tengo los dos puntos de vista te das cuenta de que el campo sí te da muchas cosas, es fuente de experiencia, pero a la vez pierdes muchas otras.” (Fabián 2016, entrevista)

Fabricio lleva al igual que Renato aproximadamente 5 años en la compañía como “ingeniero de campo”. Al graduarse de la universidad Fabricio aplicó a varias empresas, después de varios meses de espera le llamaron de Petroleum, pasó por el proceso de selección e inició el trabajo en el año 2011.

El papá de Boris era mecánico y trabajaba en el oriente justamente en Petroleum, Boris recuerda que en su adolescencia su padre le llevó en vacaciones a los campamentos en el oriente y lo que más le atrajo fue la abundante comida que les servían.

A mí me gustaba la vida petrolera porque él (su papá) me llevaba de vacaciones desde que yo estaba en 4 curso, y la verdad yo miraba la comida a mí me gusta comer bastante (risa) entonces me llevaba a los campamentos a comer y tu podías coger la comida, era una vida que me gustaba pero ya pasó el tiempo, estuve en el instituto, conocí a mi esposa ahí, y después como que ya no me gustaba mucho la idea de alejarme y dije como que mejor que no seguí petróleos. (Boris 2016, entrevista)

Después de conocer a su esposa, los planes de Boris cambiaron, ya no quería trabajar en el oriente como su padre. Su plan eran ingresar con la ayuda de su prima al área de sistemas del Banco del Pichincha, primero a hacer prácticas y posteriormente quedarse trabajando en la empresa. Sin embargo, su vida dio un vuelco cuando su padre falleció manejando una volqueta. Había salido algún tiempo atrás de Petroleum, y con la liquidación que le dieron se puso una empresa de material de construcción y tenía una volqueta con la cual trabajaba,

lastimosamente manejando la volqueta cayó al barranco y él murió. Boris era el hermano mayor, tenía 22 años, su madre no tenía un trabajo asalariado, y sus hermanas estaban en la secundaria, por lo que se dio cuenta que debía pensar en una manera de mantener a su familia.

Me di cuenta que yo era el único que podía sostener la casa, tenía 22 años, entonces vinieron gente de Petroleum, le querían bastante a mi papá, incluso le habían pedido que regresara a trabajar ahí (...) pero como ya estaba bien acá dijo que no, que cuando yo me gradúe me den trabajo a mí, lastimosamente tuvo el accidente y falleció, entonces llegaron unos amigos de Petroleum y me dicen sabes que hablé con el gerente de operaciones, y te vamos a llevar a que trabajes en el oriente. Eran dos sentimientos uno de alegría porque iba a tener trabajito y otro de tristeza porque me iba a alejar de mi esposa, ella se puso a llorar porque fue duro que le diga me voy al oriente y yo no quería irme al oriente. (Boris 2016, entrevista)

Boris ingresó a Petroleum en el año 1994, trabajó ahí 5 años y la empresa cerró sus operaciones en el país por 4 años. En ese tiempo Boris pasó a trabajar en otra empresa en Lago Agrio. Cuando Petroleum volvió a operar en el país Boris regresó a esta compañía y desde entonces ha estado trabajando como “ingeniero de campo” (aunque no tiene título de ingeniero) por aproximadamente 13 años más. En total Boris ha trabajado en campo aproximadamente 22 años, y solo en Petroleum 18 años, todo su recorrido laboral le ha permitido tener un sin número de relatos, historias y experiencias como trabajador petrolero con un especial afecto por esta compañía como veremos más adelante.

Los relatos de estos trabajadores dejan ver que todos ellos han ingresado al trabajo petrolero desde muy jóvenes, prácticamente desde que finalizaron sus estudios universitarios, por lo que ser trabajadores petroleros, en casi todos los casos ha sido su única experiencia laboral; excepto Manuel que trabajó en la docencia primero, y Fabián que ha trabajado el último año en otra empresa. De modo que no tienen mucha familiaridad con otras lógicas de trabajo. Industrias como esta prefieren contratar personal sin mucha experiencia para poder entrenarlos, por decirlo de alguna manera, desde el inicio de modo que se adapten mejor a su forma de trabajo específica, a sus demandas, y que tengan los conocimientos específicos y especializados del área que la compañía requiere que tengan. Se puede ver que en el caso de los trabajadores que llevan más años en la industria petrolera, su ingreso a la compañía fue principalmente a través de contactos con amigos y conocidos, por lo que una entrevista fue suficiente para que inicien su trabajo en Petroleum, a diferencia de los trabajadores más jóvenes, quienes han pasado por un largo proceso de selección de personal.

La edad de los entrevistados oscila entre 27 y 45 años, entre los cuales se puede diferenciar además de su edad, su estado civil y composición familiar. Tres de los entrevistados tiene entre 33 y 45 años de edad, y son los que están casados y tienen hijos; de los otros cuatro entrevistados, uno está casado, pero no tiene hijos y los demás son solteros. Como hemos visto, estas diferenciaciones permiten comprender tanto los sentidos que cobra para ellos el trabajo petrolero en la construcción de su masculinidad como las preocupaciones que tienen alrededor de su situación laboral. En todos los casos (a excepción de uno), el trabajo petrolero ha sido su única experiencia de trabajo, esto da cuenta de una industria que contrata principalmente personal sin experiencia de modo que las lógicas de trabajo y los requerimientos impuestos sobre los empleados confluyen a formar trabajadores que respondan a los intereses específicos de la compañía.

6. Conclusiones

En este capítulo se ha presentado la dinámica de trabajo del área operativa de “Petroleum” una de las principales compañías transnacionales de servicios petroleros que trabajan en Ecuador y su contexto. Conocer la realidad socioeconómica del Coca permite comprender el contexto en el que se desarrolla parte de la dinámica cotidiana de los entrevistados.

Las empresas de servicios petroleros, como dice su nombre son contratadas para dar servicios de extracción y producción a las empresas operadoras, que en el caso de Ecuador es principalmente Petroamazonas, empresa pública y la más grande petrolera del país. En el contexto de crisis del precio del petróleo actual, el presupuesto de las empresas tanto públicas como privadas se ha reducido, lo cual ha resultado en grandes cantidades de despidos, afectando a muchos trabajadores petroleros, así como a otras personas que trabajan en actividades ligadas a la actividad petrolera. Sugiero que la situación de crisis mencionada, en el caso de los trabajadores petroleros puede tener un potencial impacto, ya que al tener el trabajo un sentido fundamental en la construcción de la identidad del varón (Mauro, Araujo y Godoy 2001), el riesgo de pérdida del trabajo implicaría una carga importante que generaría diversas tensiones y crisis.

El breve recorrido por la historia de la extracción petrolera en el país, principalmente a partir del boom petrolero (1972-1982), da cuenta de cómo se fue formando la zona urbana del cantón de Francisco de Orellana en estrecha relación con la actividad de explotación petrolera en la zona. Esa formación ha implicado entre otras cosas procesos de migración interna, tanto desde las zonas rurales de la provincia) como desde otras ciudades del país.

La ciudad del Coca es en la actualidad una de las principales ciudades del país en el ámbito petrolero y base de operaciones para muchas empresas. Además, es la cabecera cantonal del cantón con mayor producción petrolera del país, aunque como se ha mencionado, esto no se ve reflejado en el mejoramiento de la calidad de vida de la población, ya que existen altos niveles de pobreza y limitaciones de accesos a salud, educación, etc. La realidad de esta zona es, como menciona Acosta, 2014, el reflejo de una promesa incumplida de desarrollo a través del extractivismo. Sin embargo, existen varias actividades económicas, principalmente de servicios (hotelería, transporte, alimentación y comercio) que se dinamizan alrededor de la actividad petrolera y que han atraído población a la zona.

Los trabajadores de campo recorren y habitan distintos lugares- la *base*, los pozos petroleros, El Coca, y la ciudad de origen de cada uno- lo cual, como veremos, representa un elemento importante en la conformación de la masculinidad asociada al trabajo.

Existe además una relación entre los trabajadores y la empresa, que en este caso es una compañía transnacional de servicios petroleros. Si bien para la empresa el perfil laboral requerido es entre otras cosas la fácil adaptación a los turnos de trabajo, la voluntad de aprendizaje, el conocimiento y la experiencia, para los trabajadores, lo que se demanda de ellos es la obediencia, trabajo bajo presión, estar disponibles en cualquier momento que se les requiera, etc. Esto responde a un mercado global que “(...) requiere productores con cuerpos producidos (...) con una vitalidad constante (...) en un mercado global que no conoce el día o la noche” (Olavarría 2008, 85).

Los trabajadores están conscientes de la que prioridad de la compañía son las ganancias económicas, y de que cualquier error que afecte ese objetivo puede resultar en la pérdida del empleo. La dinámica específica de este trabajo con todas sus tensiones, interacciones y escenarios puede generar distintas estrategias individuales y grupales que se convierten en parte de la cotidianidad de estas personas.

Capítulo 3

Configuración de masculinidades en el trabajo petrolero y crisis en los sentidos del trabajo.

1. Introducción

En este capítulo se analizarán: primero, aspectos e imaginarios que confluyen en la masculinidad de los ingenieros petroleros de campo, estos son: la provisión, cualificación, fuerza, valentía y conquista. Estos elementos son vistos como ejes de representación de masculinidad asociados a la masculinidad hegemónica y difundidos en el contexto de trabajo petrolero. Segundo, las maneras a través de las cuales se moldea una cierta “disciplina fabril” (concepto tomado de Palermo 2015b) para responder a los intereses de la industria. La disciplina fabril en relación a la masculinidad se refiere a la reafirmación de una masculinidad hegemónica, la cual se da en compañías como las petroleras, a partir de valorar ciertas actitudes, aptitudes, características, etc., que se convierten en condiciones laborales aceptadas por los trabajadores como “inevitables”. Por supuesto, estos elementos no los únicos desde los cuales se podría analizar la masculinidad de estos ingenieros de campo, sin embargo, considero emergen en las entrevistas como los más significativos para reflexionar alrededor de la relación entre industria petrolera y masculinidad hegemónica. Finalmente se tratará la crisis petrolera actual que, como menciono en el capítulo anterior, ha transformado la manera en que los trabajadores petroleros conciben su trabajo y a sí mismos.

Abordar este análisis permite responder principalmente al segundo objetivo específico de la investigación, que es: Conocer las nociones y representaciones de la masculinidad de parte de estos trabajadores, así como la influencia del entorno laboral en sus modos de encarnar la masculinidad. Todo ello contribuirá a responder la pregunta general de la investigación: ¿Cómo se configura la masculinidad en el trabajo petrolero de campo en el marco de las dinámicas laborales de las empresas transnacionales de servicios petroleros en Ecuador?

2. Elementos en la configuración de la masculinidad en el trabajo petrolero

2.1 “Trabajar para mantener.” La provisión como uno de los rasgos de la masculinidad hegemónica y como un elemento que da sentido de sí al petrolero de campo

La “provisión”, el ser capaz y cumplir el papel de proveedor de la familia, es uno de los ejes que ha surgido en las entrevistas como elemento que configura la masculinidad. Así, la provisión es una de las maneras desde las cuales estos varones se representan a sí mismos. Si

bien los trabajadores petroleros tienen varias maneras de verse como varones en este contexto de trabajo, estas metas sociales de masculinidad no siempre son logradas. Como bien menciona Andrade (2001a) al referirse a la masculinidad “como un proceso, como una meta social a ser alcanzada pero no como algo que está dado ni necesariamente es logrado (...)” (Andrade 2001a, 14). Desde este enfoque, Andrade sugiere que es importante poner énfasis en las diferentes maneras en que los hombres buscan representarse como hombres, lo cual incluye discursos, símbolos, etc.

Los varones asocian la palabra “trabajo” con palabras como: fuente, sustento, subsistencia, dinero, esfuerzo, oportunidad. Esto abre un primer panorama para comprender cuál es el sentido del trabajo para estos varones. La *provisión* y el sustento económico se convierte en uno de los símbolos asociados tanto a los sentidos que tiene este trabajo para ellos, como a su deber ser de hombre. “Trabajar es hacer algo que muchas veces tal vez no te guste, pero toca realizarlo porque el rato que tengas familia, hijos, te toca trabajar para poder mantener a tu familia.” (Camilo 2016, entrevista). Al hablar del significado del trabajo se encuentra que los varones se ven como los “proveedores” de la familia, incluso si son solteros, como en el caso de Camilo. Además, surgen sus propias experiencias en relación a cómo se sienten respecto del trabajo petrolero que realizan “(...) tal vez no te guste, pero toca realizarlo”. Camilo expresa en esta idea, así como su insatisfacción con el trabajo. Como vimos en su trayectoria inicial, lo que hace no es algo que le apasione, aunque de todos modos siente una responsabilidad con el trabajo al verse como un futuro proveedor de hogar, renunciar a su trabajo porque no le guste o porque le parezca “duro” no es una opción para él en este momento. Desde la teoría esto se puede analizar como parte de los rasgos de masculinidad hegemónica (Gilmore 1994). Este autor sugiere, a partir de un estudio realizado con hombres de países del mediterráneo, existen varios rasgos de la masculinidad hegemónica que no difieren mucho de un lugar a otro; justamente la provisión está inserta en lo que él llama la autosuficiencia económica, ya que, si el hombre no logra sostenerse económicamente a sí mismo y a su sistema familiar, es mal visto. “Aquel que se escabulle de estas obligaciones renuncia a su derecho a la respetabilidad y a la virilidad.” (Gilmore 1994, 52). “Para un hombre, es fundamental tener un trabajo porque es tu modo de vida, con eso tienes que alimentarte, con eso tienes que proveer tus necesidades.” (Renato 2016, entrevista). Así vemos que la autosuficiencia económica de la que habla Gilmore está presente en el discurso de estos trabajadores como parte de su deber ser como varones.

La provisión es claramente para estos varones un tema asociado con el ejercicio de “ser bueno como hombre” en lugar de “ser buen hombre”, lo cual que debe ser demostrado públicamente (Herzfeld 1985). La demostración pública de la que habla Herzfeld, de la provisión en el caso de los trabajadores petroleros estaría en su capacidad adquisitiva. “(...) si bien es cierto yo he logrado comprar cosas, comprar bienes, terrenos, pero también tengo deudas (...)” (Patricio 2016, entrevista). La adquisición de autos y bienes inmuebles, pero también el endeudamiento es algo común entre estos trabajadores, principalmente entre los que más tiempo llevan en la empresa, lo cual les produce sentimientos de intranquilidad y angustia también sobre todo al pensar por ejemplo en la posibilidad de perder el trabajo.

(...) yo creo que sería una situación bastante difícil el poder pagar la hipoteca de mi casa, y luego de eso buscar el ingreso mensual para la comida y todas esas cosas, entonces es una situación bien difícil es algo que no (silencio) no me lo puedo imaginar en realidad, es muy muy malo (angustia). (Patricio 2016, entrevista).

Se puede ver como en el caso de Patricio, él asume que la responsabilidad económica de pagar las deudas y conseguir dinero para sostener a su familia es suya, por lo que pensar en un escenario en el que no pudiera cumplir con esas funciones le causa un gran dilema y preocupación.

La palabra “sacrificio” está constantemente en los discursos de estos varones al hablar de su trabajo. Por un lado, sienten que están cumpliendo con su “deber ser” de proveedores, pero por otro lado sienten que hacen un “sacrificio” al estar lejos de su familia la mayoría del tiempo. Aunque no se puede dejar de lado el sacrificio de la familia, principalmente para la mujer sobre quien recae la carga del trabajo doméstico y de cuidados.

Eh... lo negativo del trabajo petrolero está el tema familiar, hay sacrificios de la familia, hay muchos divorcios, hay muchas historias muy difíciles de contar con el tema de divorcios o hijos con problemas, las personas que tienen hijos grandes (silencio), la verdad es que la presencia de los padres sí influye bastante y también como que la lejanía física puede fácilmente convertirse en lejanía emocional, hay que ser demasiado inteligente para poder compensar esos 20 días que yo no estoy en 10 días, y esas partes son bien negativas. (Patricio 2016, entrevista)

Si bien ninguno de los entrevistados es divorciado, según el relato de Patricio, los divorcios son algo bastante común en la industria petrolera, al igual que los problemas con los hijos. “Compensar” el tiempo de ausencia (con regalos, paseos, etc.) es la manera en la que ellos

buscan resolver las tensiones que genera su ausencia. Esa realidad da cuenta de las tensiones al interno de la familia, que surgen producto de esta dinámica de trabajo. En el capítulo siguiente desarrollaré un poco más el tema de las relaciones familiares de estos trabajadores, sin embargo, considero importante mencionar las tensiones que implica el trabajo petrolero dentro de la familia. El ejercicio de ser “proveedor” no se da de manera armoniosa, sino que se da entre continuas tensiones y dilemas.

Jiménez (2007) analiza la provisión económica como una de las demandas de la masculinidad hegemónica, y sugiere que, si bien existe cada vez un mayor acceso de la mujer a la educación y al mercado laboral, en la esfera doméstica aún existen ciertas nociones de división sexual del trabajo. Analizando esto desde los trabajadores petroleros, si bien estos están conscientes de que en la actualidad cada vez más mujeres ingresan al mercado laboral y que deben tener las mismas oportunidades, el sentimiento de responsabilidad por la provisión de su familia (ligado al “deber ser” como hombres) a través del trabajo asalariado permanece, principalmente en el caso de los varones de mayor edad y que tienen hijos, como en el caso de Patricio, Boris y Manuel, que son quienes trabajan para mantener económicamente a su familia y cuyas esposas se dedican a las tareas domésticas y cuidado de los hijos.

(...) Veo que hay parte de la sociedad que sí ha cambiado su forma de pensar porque las mujeres también se han dedicado a hacer otras actividades, han empezado a estudiar más, a perfeccionarse, a trabajar, entonces ha ido cambiando esa concepción de que el hombre es el que debe proveer todos los bienes de la casa, pero también falta del otro lado que el hombre también haga tareas de la casa para que sean compartidas. No me siento presionado a ser el proveedor de mi hogar, pero sí la responsabilidad que uno siempre la asume desde que empieza a trabajar, bueno cuando te casas tienes que compartir eso con tu familia entonces tu responsabilidad ya es ser así (risa), pero de pronto en la ciudad todavía está marcado eso de que se les dé a los hombres más privilegios. (Manuel 2016, entrevista)

Si bien este trabajador dice “no sentirse presionado a ser proveedor”, por otro lado, toma esa responsabilidad como algo ya dado “tu responsabilidad ya es ser así”. Y a pesar de que está consciente de que los hombres deberían involucrarse más en el ámbito reproductivo de la casa, en la práctica él no lo hace y en cambio es su esposa la responsable de las tareas de reproducción y cuidado en su casa. Aunque por otra parte es importante mencionar que por ejemplo en el caso de Manuel, el tiempo que tiene es bastante limitado ya que dice llegar a la casa todos los días entre las 10 y las 12 de la noche cuando sus hijos ya están dormidos, y el

fin de semana que tiene “libre” siempre está pendiente de mails y llamadas del trabajo; esto por ende limita su participación en los asuntos relacionados con su familia.

Como menciono en el marco teórico de la tesis, varios autores hablan sobre las tensiones y efectos que puede producir en los varones y en el grupo familiar la contradicción entre el ideal de padre “proveedor” y la situación económica que impide poner en práctica ese modelo (Nolasco 1993; Valdés y Olavarría 1998; Olavarría y Gutmann 2000). A primera vista se podría decir que estas tensiones respecto al ideal de padre no se plasmarían en los ingenieros petroleros ya que sus ingresos económicos son bastante altos, lo que les permite ejercer de “proveedores”. Sin embargo, la tensión o sensación de “incumplimiento” se traslada a la incapacidad de proveer de la presencia del padre en la casa y de participar en aspectos como el cuidado y la educación de los hijos. Esto da cuenta de lo que Giddens (2011) llama “mecanismo de desanclaje”, al sugerir que en la modernidad las relaciones sociales se reorganizan entre grandes distancias de tiempo y espacio respondiendo a las demandas del mercado y el trabajo asalariado. Justamente el trabajo petrolero de campo demuestra un constante desanclaje respecto del contexto local y relaciones sociales y familiares de estos trabajadores, reorganizando continuamente (como menciono en el primer capítulo) sus dinámicas de tiempo y espacio, pero además limitando su participación en las responsabilidades domésticas y de cuidado. Así se crean dilemas en estos trabajadores quienes deben elegir entre cubrir satisfactoriamente su rol de “proveedores” económicos o tratar de buscar un trabajo que les permita estar más cerca de su familia, pero con el riesgo de no alcanzar el “ideal” de proveedor.

Si bien en algunos casos se puede ver que les agrada su trabajo y les parece importante aplicar conocimientos, la provisión económica como un aspecto con el que el trabajo petrolero en campo y todas sus implicaciones está presente en todos los casos, así como aspectos relacionados a la producción y la “ganancia”. “Es una forma de primero ganar dinero, ganar experiencia, producir, ahorrar, tener beneficios. Para mí el trabajo es eso, aplicar todo lo que yo sé y crecer o buscar crecimiento.” (Cristian 2016, entrevista). Como veremos más adelante el tema del “crecimiento” está asociado no solo con las ganancias económicas sino además con el crecimiento profesional, las expectativas de estos trabajadores en una compañía de servicios petroleros transnacional, apunta no a permanecer como trabajadores petroleros de campo sino hacia subir de puesto, dejar de estar en “campo” para pasar a ocupar puestos gerenciales u otros similares en Quito.

2.2 “Soy ingeniero de campo”. La cualificación como un eje de representación de masculinidad

El trabajo como un espacio de construcción de identidad de género y específicamente como uno de los ejes de la masculinidad hegemónica ha sido analizado por varios autores, como menciono en primer capítulo. Troya (2001) en su estudio con profesionales de clase media en Quito, hace referencia a autores como Morgan (1992) y Amorós (1990) para sugerir que el trabajo “(...) es asumido por los hombres como una de las bases principales de los que significa ser hombre” (Troya 2001, 82), y que además al formar parte del espacio público y ser remunerado, es más valorado socialmente “(...) por ser el espacio de lo que se ve, de lo expuesto a la mirada pública.” (Troya 2001, 83). Si bien estos autores no ahondan en la importancia de la cualificación específicamente para referirse a la construcción de las masculinidades, es claro que la cualificación al permitir acceso a puestos de trabajo con remuneraciones más altas resulta en una mayor valoración social. Por un lado, los trabajadores petroleros al tener una capacidad adquisitiva mayor pueden de alguna manera ejercer esa demostración pública de los “frutos” de su trabajo, y por otro lado, sus aspiraciones profesionales no incluyen solamente un ascenso sino varios ascensos, además de viajes y cursos en el exterior, a lo cual no podrían aspirar por ejemplo los trabajadores petroleros no cualificados. Los trabajadores petroleros entrevistados se identifican como “ingenieros de campo”, fuera de que ese es el nombre del cargo de la mayoría de ellos, sugiero que el tema de la cualificación es un elemento a través del que se piensan a sí mismos y piensan sus aspiraciones. Y, por otro lado, sugiero que, desde el ámbito corporativo, la cualificación se convierte en un instrumento que las compañías utilizan para responder a sus propios intereses.

2.2.1 “Eres el amo y señor”. La cualificación como una fuente de sentido de poder y las tensiones que lo acompañan.

Si bien no todos los trabajadores entrevistados tienen el cargo de “ingenieros de campo”, todos se identifican como “ingenieros”, no son cualquier trabajador petrolero. El hecho de ser trabajadores cualificados les da la pauta para representarse a sí mismos de una manera específica, con unas expectativas distintas a las que otros trabajadores petroleros no podrían aspirar, y también con un cúmulo mayor de responsabilidades cuyo cumplimiento está relacionado con el cumplimiento de su deber ser de hombres. “Lo que más se ha escuchado es por ejemplo a los ingenieros que van entrando, cuando han cumplido todo su entrenamiento y están listos para salir solos a un trabajo les dicen que ya es tiempo de que se hagan hombres, eso implica que afronten la responsabilidad solos del trabajo.” (Fabricio 2016, entrevista).

Afrontar solo un trabajo implica como mencioné anteriormente varias cosas alrededor de todo el proceso del trabajo: preparar las herramientas, coordinar el transporte y los tiempos, presentar al cliente en el pozo el trabajo que se va a hacer, realizar el trabajo en coordinación con el equipo, es decir con los ayudantes, conocer el funcionamiento de todas las herramientas que manejan, asegurarse que no haya ningún error, preparar los documentos del trabajo, y entregarlos.

Estas responsabilidades de “ingeniero”, si bien pueden generar niveles altos de estrés principalmente por las altas sumas de dinero que implican los trabajos en los pozos, a su vez producen un cierto “orgullo” en estos varones:

Desde mi experiencia es increíble porque te permite ganar mucha experiencia, porque llegas al pozo y eres el que más sabes en ese momento, eres el amo y señor porque tú sabes lo que vas a hacer y te ven como que eres lo máximo en ese rato pero es difícil porque dejas muchas cosas de lado tu familia, vida social oportunidades que no vas a volver a vivir (...) (Fabián 2016, entrevista)

Así, la masculinidad desde la cualificación y el conocimiento especializado, toma un sentido de identificación y orgullo: “eres el amo y señor”. Ser “ingeniero” cobra un sentido de poder para estos varones en el trabajo. El trabajo como definidor de ser hombre es analizado también por autores como Mauro, Araujo y Godoy (2001) al sugerir que el trabajo “Se lo considera como vía de dignificación personal y se asocia también con el ejercicio de autoridad y el poder” (Mauro, Araujo y Godoy 2001, 57). De modo que se podría decir que la cualificación, en el caso de los trabajadores petroleros cobra para ellos un sentido de masculinidad asociada al poder y la autoridad.

Desde lo corporativo, Olavarría (2008), sugiere que “La acción de las corporaciones transnacionales apunta a reinterpretar las propias biografías, asignar sentido a la historia desde las subjetividades de los sujetos en función de los procesos y lugares en los que está situada, dentro del orden jerárquico que impone.” (Olavarría 2008, 6). Así, en el caso de estos trabajadores petroleros, el ser “ingenieros”, junto con el cumplimiento de los entrenamientos y demás requerimientos de la compañía, les asigna un cierto sentido de “superioridad”, les ubica en un lugar de jerarquía respecto a otros trabajadores, los no cualificados. “Tú te vas a un trabajo y tú eres el ingeniero y van dos personas, un operador y un ayudante, y tú eres la cabeza del grupo. Entonces a veces el operador siente que tiene mayor potestad o mayor autoridad que tú (...)” (Camilo 2016, entrevista). Sin embargo, si bien el cumplimiento de las

demandas de la compañía les genera por un lado un cierto “orgullo”, por otro lado, se generan tensiones no solamente por pensar en que “dejan de lado” a su familia por cumplir con esas demandas, como en el caso de Fabián, sino además por el nivel de responsabilidad que es impuesto sobre ellos, el cual en algunas ocasiones es percibido como “imposible” de alcanzar.

La responsabilidad es muy grande la verdad, es bastante grande osea me ha pasado que no puedo controlarlo todo, me ha pasado que he tenido incidentes de trabajo y no han sido cien por ciento mi culpa pero la responsabilidad ha caído sobre mí por no seguir los procedimientos (risa) pero los procedimientos, si te pusieses a hacer todos no acabarías nunca, entonces siempre que hay algún problema, algún incidente, alguna cosa, la empresa siempre encuentra la manera de que eso esté en los procedimientos, y decir que no seguiste los procedimientos y que es tu culpa. No estoy de acuerdo con eso, es la parte que yo llamo burocracia e hipocresía de los jefes que quieren que sigamos al pie de la letra algo que ellos no siguieron y que es difícil, a veces imposible seguir. (Renato 2016, entrevista).

Este nivel de exigencia responde justamente al interés de las corporaciones por maximizar sus ganancias, poniendo sobre el trabajador la expectativa de que sus actividades deben aportar al beneficio de la empresa. “Cada trabajador es tratado como si estuviese orientado al mercado; se espera de él que maximice el lucro en las actividades en las que participa; si le va bien a la empresa, le va bien a él y en eso se sostienen sus derechos.” (Olavarría 2008). Y del otro lado, si existe alguna falla, la responsabilidad recae sobre “el que más sabe” es decir el ingeniero.

Por otro lado, Ochoa (2009) analiza las relaciones de poder en las masculinidades como una “disputa del significado de ser hombre frente a otros hombres (...)” (Ochoa 2009, 19) y hace referencia a Kaufman (1997) para plantear que en realidad ese proceso de dominación o de poder se da en un doble sentido ya que no solamente es hacia otros sino hacia ellos mismos al negar su emocionalidad “la cual es subordinada frente al imperativo de dominar (Kaufman 1997, 70, en Ochoa 2009, 19). Así Ochoa sugiere que esos “dolores masculinos” que no necesariamente son compensados por las “recompensas” que ofrece la masculinidad hegemónica (Kaufman 1997) pueden dar una pauta para cuestionar la masculinidad hegemónica o tradicional hacia masculinidades distintas. Si bien por un lado estos trabajadores petroleros cualificados parecen intentar adaptarse al modelo de masculinidad que este trabajo les demanda, por otro lado, se puede ver que son conscientes de que muchas de esas demandas son irreales o ajenas al mismo ser humano como un ser social.

Un trabajador petrolero ideal sería alguien que solo se pase trabajando, que esté concentrado cien por ciento en el trabajo, que no le interese vida social, que no le interese socializar, porque trabaja porque tiene que tener su mente concentrada en el trabajo, porque a veces si te afecta emocionalmente cuando estás lejos y no puedes estar concentrado en el trabajo, dices mi familia, mi novia, estás preocupado y quieres salir lo más pronto del oriente. Debe ser fuerte de carácter, osea que aguante presión psicológica, presión estrés, trabajar bajo presión, eso. (Renato 2016, entrevista).

Si bien más adelante se realizará un análisis más detallado de los “valores” de masculinidad asociados con las demandas de este trabajo, no se puede dejar de mencionar en este apartado que no existe una relación “armoniosa” entre las demandas de la industria y la vida de los trabajadores petroleros cualificados, sino que ellos están conscientes de las limitaciones de este tipo de trabajo a la hora de pensar en su vida personal y familiar. Esto a su vez, como veremos más adelante les lleva a cuestionar y repensar su permanencia como trabajadores petroleros ya que no siempre sienten que los beneficios económicos que reciben como “ingenieros de campo” compensan los “sacrificios” que hacen. Considero que ese cuestionamiento puede ser visto como un primer paso hacia repensar la masculinidad hegemónica como menciona Ochoa (2009).

La cualificación cobra un sentido de orgullo, poder y autoridad en la construcción de masculinidad de estos trabajadores. Por otro lado, las demandas que acompañan esa posición de jerarquía producen tensiones en los trabajadores petroleros que les resultan difíciles y a veces imposibles de manejar porque en realidad “no pueden controlarlo todo”.

2.2.2 “Cursos, viajes y un sueldo bueno”. Las aspiraciones del trabajador petrolero cualificado, sus insatisfacciones y planes alternos al trabajo petrolero.

La cualificación de estos trabajadores, como mencioné anteriormente, junto con el hecho de que trabajen en la industria petrolera y específicamente en una compañía transnacional hace que sus aspiraciones y expectativas rebasen un aumento de sueldo o un ascenso, sino que incluye varios ascensos, contacto con tecnologías avanzadas, experiencia, cursos en el exterior y por supuesto incrementos de sueldo. Verse en una posición “gerencial” o al menos ascender a un puesto que les permita trabajar en las oficinas de la compañía en Quito es algo que más de uno imaginó al ingresar a este trabajo. Se puede ver en la mayoría de trabajadores la expectativa de que después de aproximadamente 5 años de trabajo en campo, podrían ascender a un puesto en Quito.

(...) ahorita estamos como estancados hasta el nivel que alcanzamos a llegar antes de que empezara la crisis entonces esa es la parte que no se ha cumplido porque yo tenía la esperanza de que estos 5 o 6 años ya cambiar de puesto o salir a Quito para no estar más tiempo acá, entonces esa parte no se ha cumplido, pero todo lo anterior de estar en una buena compañía, de los cursos, de la tecnología todo eso sí, pero se quedó en “stand-by”, ese es el problema. (Manuel 2016, entrevista).

Los ingenieros petroleros ven al trabajo en campo como algo transicional o como un medio para lograr algo más. Al preguntarles sobre cómo se ven en los próximos 5 años se puede ver que sus expectativas han hecho también una transición con la crisis o más bien se han visto obligados al menos a repensarse como trabajadores petroleros y pensar en una opción fuera de la industria. Hablar de sus proyecciones a mediano plazo tal vez antes de la crisis les habría causado emociones y respuestas más positivas ya que veían un futuro asegurado con esta industria, sin embargo, en este caso, la crisis ha influido para que vean su futuro laboral con incertidumbre, y hablen al respecto con una mezcla de reacciones entre duda, incomodidad, nervios, risas, tristeza y seriedad. Aquellos que se ven dentro de la compañía esperan poder estar en un cargo más alto específicamente en Quito; al pensar en la opción fuera de la industria piensan que ponerse un negocio propio que les permita mayor estabilidad es la mejor opción. En realidad, la expectativa de crecimiento rápido que tenían de esta industria se ha transformado al verse en varios casos “estancados” en los mismos puestos, lo cual les hace repensar su permanencia en campo, y empezar a visualizar otras opciones fuera de la industria, por lo que el plan de ahorrar durante el tiempo que sigan siendo “ingenieros de campo” para poner un negocio propio y poder sostenerse económicamente fuera de la industria es una opción latente para la mayoría de ellos, principalmente en el caso de Fabián (que si bien ya no trabaja en el oriente, su objetivo es también crear su propia empresa), Renato y Fabricio que son los trabajadores que han estado en la industria aproximadamente 5 años.

Si estoy en la industria me gustaría estar o me viera ofreciéndole ya soporte al cliente en Quito, en un puesto de technical advisor o algo, puestos ya más gerenciales, que tengas que tratar con el cliente y donde se vea toda tu experiencia. (...) pero pienso ahorrar todos estos próximos años y dedicarme más a crear negocios para poder solventarme fuera de la empresa, he visto que es muy factible hacerlo, necesitas capital, ideas y hay mucha gente que se solventa sola y que ha salido de la industria y básicamente en eso se basa la industria, en conseguir un poco de dinero para poder cumplir tus sueños porque si has escuchado eso que dicen, si es que uno no trabaja para sus sueños, trabaja para los sueños de otros, entonces he

pensado mucho en esa situación, si no voy avanzando en la industria preferiría avanzar por mi cuenta en otro lado. (Renato 2016, entrevista)

Si bien a partir de la crisis todos han tenido que empezar a visualizar otras opciones laborales, se puede notar una diferencia de proyecciones entre los trabajadores de mayor edad, los de edad intermedia y los de menor edad. Los de mayor edad, quienes también han estado en la industria petrolera por más de 10 años, si bien están conscientes de que podrían perder el trabajo a causa de la crisis, de alguna manera se ven más dentro de la industria petrolera que fuera, aunque en puestos más altos. Si bien han pensado en que deberían iniciar algún negocio propio, se puede ver que en realidad no tienen ningún plan específico, tal vez porque sienten que sus puestos están un poco más seguros por tener más experiencia dentro de la industria, o porque han estado tantos años en la industria que ya no se ven fuera de ella en realidad.

Me veo en Quito (risas), sí, esa es la incertidumbre que siempre nos preguntamos todos los que trabajamos en el mundo del petróleo, que qué más vamos a hacer después si es que llega a pasar algo así como esta crisis en la que muchos compañeros han salido. Bueno en el caso mío que estoy ya tantos años yo ya sé que la mitad de mis años de trabajo los he hecho aquí en el oriente entonces el rato que salga a Quito (silencio) si es que hubiera la posibilidad de estar con Petroleum en Quito, bien, pero también en este momento sería como una carrera contra el tiempo porque por mi lado también tengo mis objetivos familiares, ya mismo salen los chicos a estudiar en la universidad entonces nos toca volver a todos a Quito, pero si no se logra con Petroleum tal vez nos tocará de otra manera por eso también estoy siguiendo una maestría, un MBA (adm de empresas) a distancia para ver si mejorando el perfil de uno se puede lograr conseguir algo en Quito si es que no es dentro de Petroleum mismo. (Manuel 2016, entrevista)

Como vemos en el caso de Manuel (44 años), las expectativas laborales incumplidas de ascender, junto con el riesgo de perder el trabajo y las expectativas de sus hijos de vivir y estudiar en Quito, generan incertidumbre y tensiones tanto en sí mismo como en su familia, ya que no ha logrado su propósito de que ambas partes coincidan armónicamente en el tiempo. En el caso de Patricio (33 años), la tensión se reduce en parte ya que tiene un puesto más alto que todos los demás entrevistados, su hija aún tiene 5 años, y la familia de su esposa vive en el Coca, por lo que ha podido mantener hasta cierto punto algunas de sus relaciones familiares. Sin embargo así mismo sus aspiraciones eran también mayores, él no se veía trabajando en Quito sino en otro país con todos los gastos de vivienda, alimentación y educación cubiertos; sin embargo la crisis ha hecho que tenga expectativas más “cautas” .

Sí me hubieras preguntado hace tres años te hubiera dicho que me hubiera visto en la empresa en una posición gerencial trabajando en otro país y siendo feliz con mi familia, con mi hija estudiando en otro país como se estilaba en ese entonces que las personas que viajaban a otro país les pagaba la empresa el estudio de sus hijos en las mejores escuelas, entonces yo tenía esa visión. Ahora con la situación sí veo con incertidumbre el futuro, entonces no sé si seguiré trabajando en la industria (silencio). Obviamente eso es lo que quiero, yo quisiera seguir aquí, quiero seguir ascendiendo dentro de la empresa. Sin embargo, ya abrazo una idea de que ese crecimiento sin límites al que yo proyectaba antes ya no es tan así, más bien predigo un ocaso al final de la carrera (...), entonces yo quisiera (duda), yo me veo como un futuro gerente de línea, eso es lo que yo quiero ser de aquí en los próximos 5 años, claro soy más cauto ahora con lo que espero (...) (Patricio 2016, entrevista)

En el caso de los trabajadores más jóvenes como son Cristian y Camilo que llevan aproximadamente dos años en la empresa, si bien tampoco se ven a mediano plazo como ingenieros de campo sino en puestos Quito (en caso de que sea dentro de la compañía), en su opción alternativa a la industria petrolera no aparecen empresas sino más bien estudios de cuarto nivel que les permitan realizar otras actividades más afines con sus gustos o carreras.

Uno de los principales problemas de esta empresa, bueno de esta industria en definitiva es que uno no tiene el puesto como muy seguro. Quizás no me veo dentro de la empresa, me veo que estoy estudiando una maestría o dedicado a otra cosa fuera del mundo petrolero. Estudiaría algo relacionado con mi carrera que es ingeniería electrónica, algo de energías renovables, todavía no tengo muy seguro qué me gustaría estudiar. (Cristian 2016, entrevista)

La cualificación les ha permitido a estos trabajadores petroleros visualizarse y visualizar sus aspiraciones de cierto modo. Considero importante resaltar que sus expectativas laborales implican un tránsito del Coca a Quito, del “pozo” y del “campo” a una “oficina” o a un puesto de “gerencia”; esto implicaría ascensos y por ende un mayor sueldo. Si bien, como veremos más adelante ellos asumen ciertos “valores” de masculinidad en relación a las demandas y condiciones de su trabajo y se representan de alguna manera como “ingenieros de campo” esto no se da a modo de idealización, sino que para ellos el ser trabajadores petroleros de campo implica solo una fase de su carrera profesional, una fase asumida de alguna manera como ineludible para poder cumplir sus objetivos finales. Dichos objetivos eran en un inicio, como acabo de mencionar, puestos más altos en Quito. Con la crisis del petróleo también esas aspiraciones han hecho un tránsito en algunos casos hacia la idea de emprender negocios propios. A pesar de estar de cierta manera conformes con temas como la capacitación y la

experiencia, la inconformidad o sensación de “estancamiento” profesional que sienten les produce sensaciones de insatisfacción, descontento, sienten que no están siendo valorados de acuerdo al esfuerzo y los “sacrificios” (que es el tema que analizo más adelante) que han hecho por este trabajo, lo cual visto desde el tema de las representaciones se podría decir que si bien las aspiraciones profesionales como trabajadores petroleros cualificados le da un cierto sentido a su trabajo, el incumplimiento de las expectativas laborales puede poner en crisis también esos sentidos a través de los cuales se representan.

2.3 “¡Ah que varón que soy!”. Fuerza valentía, éxito y conquista como valores de masculinidad petrolera

Hombre = “jefe de familia”, “trabajador”, “increíble”. Mujer = “compañera”, “hermosa y buena”, “descanso”, “algo que escasea por acá”, “trabajadora”. Estas son algunas de las expresiones que utilizan estos varones para caracterizar los papeles de género. En la mayoría de los casos, los entrevistados asocian al “hombre” con “trabajo” y a la “mujer” con calificativos referidos a la bondad, al aspecto físico y a la relación de pareja. Esto denota unas nociones de género que dan cuenta de que el trabajo, la fuerza y la provisión económica están estrechamente ligados con la noción de masculinidad de estos varones, que no se piensan solo como varones sino “bien varones” a partir de su papel como proveedores sacrificados. Esto, como veremos más adelante, abarca no solamente el distanciamiento con respecto a familia y amigos sino unas condiciones y demandas laborales que moldean una cierta “disciplina fabril”.

La noción de “hombre ideal” que tienen estos varones incluye elementos tanto de trabajo como de personalidad y familia. La fuerza física, la responsabilidad en el trabajo, la proactividad, la dedicación, el conocimiento, la paciencia, la honestidad, y el sentido del humor son elementos importantes para ellos, así como la capacidad de demostrar los sentimientos, ser afectuoso y apreciar a la familia. Así, todos concuerdan en que un hombre debería tener la capacidad de hacer un balance entre el trabajo y la vida personal, lo cual denota que es lo que quisieran poder hacer aunque en la práctica estar veinte o más días del mes lejos de sus familiares y amigos no siempre les permita cumplirlo. En cuanto a la capacidad de “demostrar sus sentimientos”, de la cual hablan algunos, esta no necesariamente cuadra en las prácticas y el lenguaje que utilizan estos varones en la cotidianidad del trabajo, en donde términos como “soy macho” o “soy bien varón” son constantemente utilizados, aunque generalmente a través del humor o el chiste. En este sentido, sugiero que estas expresiones denotan la manera con la que buscan representarse y proyectarse ante los demás

varones en este contexto de trabajo, no como un varón cualquiera sino más que eso, como “bien varón”. Palermo (2015a) realiza un análisis sobre cómo las prácticas de varones trabajadores petroleros en Argentina están ligadas a una disciplina fabril.

Esta construcción de la masculinidad —producto histórico en el que se conjugan políticas empresariales, formas de ser generalizadas en la sociedad y particularidades del mundo de los petroleros— no hace más que reforzar una disciplina fabril de acuerdo con los requerimientos de un trabajo en específico. (Palermo 2015a, 100)

Más adelante analizaré de manera más detenida la “disciplina fabril” de la que habla Palermo, sin embargo, considero relevante mencionar el tema en este apartado para dar cuenta de que, si bien las frases mencionadas son parte de la cotidianidad de estos varones, esta representación está estrechamente ligada con rasgos de masculinidad hegemónica, elementos que son utilizados y fomentados por las compañías petroleras para responder a los intereses de la industria.

Al escuchar las frases “hombre de verdad”, “macho” o “bien varón”, los trabajadores petroleros reaccionan con risas ya que estas frases forman parte del día a día en el trabajo petrolero; sin embargo, la mayoría de ellos aclaran de alguna manera que, si bien han sido usadas por ellos a través del chiste, en realidad no son sus frases sino de los ayudantes, es decir de los trabajadores petroleros no cualificados que están a su cargo.

Claro que he escuchado esas frases, el campo petrolero es terreno fértil para ese tipo de palabras. En general en el ambiente de trabajo acá los niveles de educación son bastante bajos en algunos casos, por ejemplo, cuando yo inicié había personas de escuela y tenían el trabajo. Entonces la visión aquí era que el más macho es primero el que tiene más fuerza física, el que soporta más que los demás, obviamente también el que tiene varias novias (silencio...) Es el contexto que se maneja en el estrato más común de la industria. (Patricio 2016, entrevista)

Así, los entrevistados, a pesar de acudir a este imaginario, se sitúan en otra posición de clase respecto de los ayudantes. En este sentido, Viveros (2007) sugiere que la masculinidad debe ser analizada desde una perspectiva que dé cuenta tanto de las interacciones como de las prácticas y representaciones de género que ponen a los varones en un lugar de dominación. Si bien en el siguiente capítulo se analizará más a fondo el tema de las relaciones entre trabajadores y sus percepciones tanto frente a los jefes como frente a los ayudantes que son los trabajadores petroleros no cualificados, considero importante tomar en cuenta que al hablar de los valores de masculinidad a través de frases como: “hombre de verdad”, “macho”

o “bien varón”, estos trabajadores se sitúan en una posición “distinta” a los que supuestamente las dicen. Al utilizar cierto lenguaje y al actuar de cierta manera están asumiendo una masculinidad más bien “popular”, que no es la suya, pero que es la “común de la industria”.

Retomando los rasgos de masculinidad hegemónica (Gilmore 1994), se encuentra que la valentía, fuerza y virilidad son también elementos vistos como sinónimos de hombría. Al igual que el aprovisionamiento, estos elementos también requieren una demostración pública. La valentía se refiere a la capacidad de protección de la familia frente a amenazas externas y requiere estar acompañada de la fuerza para poder defender y proteger. La virilidad se muestra en la habilidad para conquistar mujeres y tener hijos (Gilmore 1994). En el caso de los trabajadores petroleros entrevistados, las frases “hombre de verdad” o “bien varón” de alguna manera concentran esos rasgos en los cuales confluyen sus nociones de masculinidad aplicadas a su trabajo que es el entorno más familiar que tienen al pasar la mayor parte del tiempo ahí.

Los términos “¡bien macho!” o “¡bien varón!”, tienen varias implicaciones asociadas a la demostración de la fuerza física, la valentía, la capacidad de soportar condiciones difíciles, y para algunos también tiene que ver con la habilidad de conquistar mujeres, lo cual analizaré más adelante. Algunos de ellos sí hacen una diferenciación entre los términos, por lo que, aunque parezcan sinónimo, no necesariamente se usan para referirse a lo mismo. Por ejemplo, “¡que macho!” puede tener para algunos una referencia más hacia la sexualidad y la conquista, es decir a la capacidad de conquistar más mujeres o satisfacerlas sexualmente. “(...) aquí en el oriente y en todo lado, el macho es el que más levanta, el que más chicas tiene, el que más agarra por decirlo así.” (Fabián 2016, entrevista). Así, el tema de la virilidad, se traduce en este caso, en la habilidad para conquistar mujeres del “macho”. La reproducción como la demostración plena de la virilidad (Gilmore 1994) en realidad no surge en las entrevistas, ni siquiera en los varones que tienen hijos, no al menos en las entrevistas que pude realizar. El tema de la familia para estos varones se encuentra más bien en el plano de lo que sacrifican por el trabajo.

En cuanto a la demostración de la virilidad o del “ser machos” a través de conquistar mujeres puede resultar bastante complicada de realizarse en un entorno casi exclusivo de varones como el petrolero. Aunque los trabajadores no mencionan en las entrevistas la manera en la que intentan demostrarlo, se puede analizar desde dos aspectos: el uso de servicios sexuales en los prostíbulos, y la “homosocialidad” que se refiere a la manera de expresar su sexualidad en

las relaciones entre compañeros. Si bien el uso de servicios sexuales se analizará en el siguiente capítulo, tanto en este aspecto como en la “homosocialidad”, el lenguaje se convierte en la herramienta principal de demostración de masculinidad.

Feminizar al otro es para ellos una manera común de demostrar una cierta “superioridad masculina” o virilidad. Aunque no lo expresan de ese modo se puede observar por ejemplo que cambian de género el nombre del otro al saludarse “¡hola Fabricia!”, o al decir que el otro es “su esposa”, o al coger de la nalga a algún compañero, que es algo que el informante clave (Fabricio) comenta que también es común entre los compañeros de más confianza. Esto surge en la interacción entre ellos a través del humor y el chiste, sin embargo, da cuenta de la forma en la que se expresa el género y la sexualidad. Palabras como “papi” o “mi rey” son también utilizadas frecuentemente. Son dichas con un tono de voz más fino (más bien femenino) para iniciar o terminar sus conversaciones, principalmente en relaciones de confianza. Esto expresa, por un lado, que existe una relación más íntima entre ellos, aunque no sexual o de pareja, y por otro, que en ese “actuar” no solo asumen un papel de dominación sexual masculino, sino que existe un cierto juego de roles, en el que a veces también se feminizan a sí mismos como parte del sistema heterosexual. Desde la “homosocialidad”, que es un concepto utilizado por Andrade (2001b) en un estudio con varones heterosexuales en Guayaquil, se retoma la idea de performatividad de Butler (1993) para sugerir que en la demostración pública (tipo teatral) del género pueden surgir actuaciones (que incluyen lenguaje hablado y corporal) eróticas entre hombres a pesar de los prejuicios alrededor de la homosexualidad, como parte del intento por responder al *performance* de la masculinidad heterosexual y como una manera de regular la actuación de los varones.

En contextos heterosexuales, las normas de la sexualidad (que incluyen definiciones sobre hombres, mujeres, homosexualidad y sexualidades disidentes en general) demandan ser localizadas en cada forma gestual y en los movimientos *performados* públicamente. El resultado es la emergencia erótica del cuerpo en la socialización entre hombres, a pesar de los tabúes a la homosexualidad. (Andrade 2001b, 132)

Así, la homosocialidad (Andrade 2001b) se puede retomar en el caso de los trabajadores petroleros ya que, al ser un contexto de hombres, y creer que el sistema heterosexual debe ser “demostrado”, ellos buscan hacerlo actuando el sistema heterosexual utilizando tanto el lenguaje hablado como corporal, en lo cual el humor y la confianza entre ellos juegan un papel importante. Así, todo este actuar, junto con los demás “valores” de la masculinidad

hegemónica que se analizan a continuación, se convierten en un tipo de masculinidad performativa (retomando la noción de Butler, 1993), que, si bien en algunos momentos incluyen elementos tipo eróticos entre estos varones, confluyen hacia disciplinar y regular su actuar como “machos”, “bien varones” en este contexto de trabajo.

Continuando con el análisis de los rasgos de la masculinidad hegemónica (Gilmore 1994), los trabajadores petroleros utilizan la expresión: “¡Bien varón!” principalmente para referirse a la fuerza física, a la valentía, a la capacidad de asumir riesgos y resultar victoriosos de ello. Por ejemplo, tener éxito en algún trabajo en pozo que impliquen niveles de riesgo o dificultad altos: “*Bien varón* es una persona valiente que se enfrentó a un riesgo o algo bastante difícil y lo superó, por ejemplo, algún trabajo bastante complicado y por su valentía o por su destreza logró salir adelante.” (Cristian 2016, entrevista).

Si bien Gilmore (1994) liga la valentía con la capacidad y la fuerza para proteger a la familia, en el caso de los entrevistados, dado que no están con su familia, la valentía y la fuerza se resignifican para ligarse a la capacidad de soportar las condiciones difíciles del trabajo (ya que continuamente hablan de lo duro que es ser trabajador petrolero) y tener éxito en lo que hacen principalmente cuando están a cargo de un trabajo en los pozos. Así, el escenario del pozo es el lugar en donde “deben” demostrar fuerza, valentía, dominio, etc. Dado que el resultado de los trabajos en los pozos no siempre es el éxito, las fallas también pueden convertirse en un elemento que genera tensiones en ellos y ponen en crisis los valores de masculinidad que intentan mantener. El riesgo de despido por fallas en el trabajo es un factor que incrementa la tensión por demostrar el éxito manera continua.

La fuerza física surge en las entrevistas de manera importante al hablar del “bien varón”, y por supuesto debe ser demostrada al igual que los otros aspectos. Si bien los trabajos en los pozos requieren de habilidades y conocimientos técnicos, también implican trabajo físico sobre todo desde los despidos a causa de la crisis lo cual redujo el número de ayudantes. De modo que es común que un ingeniero vaya solo al pozo y deba realizar tanto el trabajo técnico como operativo sin ayuda. El trabajo que realizan en la base también requiere en varias ocasiones de fuerza ya que por ejemplo deben armar o desarmar herramientas, cargarlas de un lugar a otro etc.

(...) es por fuerza física más que otra cosa, por ejemplo, cuando tenemos que desarmar alguna herramienta que necesita fuerza, es " ¡ah que varón que soy!" o también hay una frase en el Coca, en nuestra área, cuando alguien no puede hacer algo ya te están molestando, "ah quieres

que le llame a la secretaria para que te ayude?" cosas así, osea es como que es más algo físico. (Renato 2016, entrevista).

Realizar el trabajo físico sin quejarse y sin manifestar debilidad es parte de la demostración del “ser varón” en este contexto de trabajo. Cuando alguien demuestra algún tipo de debilidad puede convertirse en sujeto de burla, o ser feminizado, como vemos en el testimonio de Renato. Esto muestra no solo que la fuerza física es tomada como una manera de representar su masculinidad, sino que, existe una visión dicotómica del género en la que la que, en este caso, el hombre es o “debe ser” el fuerte y la mujer es la débil.

La fuerza física es analizada por Moreno (2001) como uno de los valores difundidos en lo que ella llama la “nueva masculinidad”. Moreno sugiere que valores como el poder, la dominación, competencia, fuerza, etc., encarnados en una imagen de “hombre ideal”, están asociados con los valores de países hegemónicos o empresas transnacionales. Esta imagen es difundida a través de medios masivos de comunicación, y responde a los requerimientos corporativos. Sin embargo, la autora también sugiere que, a pesar de esas demandas, las masculinidades se redefinen constantemente.

(...) En el trabajo por ejemplo a veces nos toca armar y salir al pozo en tres horas por ejemplo, entonces dice "yo soy hombre macho! yo puedo eso!" como que te das aliento y sabes que te vas a sacar la madre pero dices "no yo soy hombre macho! yo soy hombre fuerte!", o a veces estás en un pozo y ves un taladro que es como un edificio y son unas gradas así empinadas, piensas "mierda! ese taladro cómo está", pero dices “no! yo soy hombre macho, varón! yo subo" (risas) y subes arriba y a veces el hombre macho bien varón no puede casi ni respirar, peor hablar, (risas). (Boris 2016, entrevista)

El reforzamiento de una masculinidad hegemónica ligada a intereses corporativos, como vemos en el relato de Boris, no solo es entre compañeros, sino que en ocasiones cada uno refuerza en sí mismo esos valores como una estrategia para soportar las condiciones difíciles del trabajo, principalmente en los pozos o cuando deben preparar un trabajo en un tiempo muy reducido. Sin embargo, no se puede dejar de lado que, en la práctica todas esas demandas y modelos son difícilmente logrados: “(...) a veces el hombre macho bien varón no puede casi ni respirar” (Boris 2016, entrevista).

Por otra parte, si bien en algunos casos (en las entrevistas) los trabajadores diferencian un poco el uso de estos términos, en otros se utilizan como sinónimos, como si de alguna manera el “macho” y el “bien varón” fuera uno solo, el que puede hacerlo todo mejor que el resto, el

fuerte, el valiente, el que soporta condiciones difíciles sin mayores quejas, el que tiene éxito en los pozos, y el que puede conquistar. Estas características son principalmente de palabra, pero como he analizado en este apartado, no es suficiente con decir “¡soy bien varón!”, sino que se requiere demostrar, y al estar en un entorno de trabajo permanente, estos varones buscan demostrarse unos a otros esa masculinidad. Si bien en su discurso hacia afuera “un hombre de verdad” debería ser equilibrado y amoroso con su familia, hacia adentro la masculinidad debe ser demostrada no mostrando signos de debilidad.

3. “Disciplina fabril” y construcción de masculinidades en el trabajo petrolero

3.1 “Debe ser fuerte de carácter, osea que aguante presión psicológica, trabajar bajo presión, eso...”

Palermo (2015) sugiere en base a su estudio con trabajadores petroleros en Comodoro Rivadavia, Argentina, que “(...) las empresas petroleras, a través de distintas políticas de administración, configuran cierta disciplina fabril acorde a los intereses empresarios, la cual fomenta determinadas relaciones de masculinidad”. (Palermo 2015, 4). Así, lo que él llama el “buen trabajador” comprende una serie de características, actitudes, actividades, etc., que son valoradas por estas compañías y que reafirman una masculinidad hegemónica. En el caso de los ingenieros de campo, la capacidad de lograr un balance entre la vida personal y el trabajo, la comunicación, el liderazgo, el trabajo en equipo, la responsabilidad, la fuerza física, dar siempre lo mejor y más, ser lo más eficiente posible con los recursos que hay, concentración, además de un equilibrio emocional y un adecuado manejo del estrés, son algunos de los elementos mencionados por los trabajadores como parte de un cierto perfil de “trabajador petrolero ideal”.

Una persona que tenga un carácter fuerte, tiene que ser responsable, tiene que ser precavido, tiene que saber manejar las destrezas de comunicación, saber manejar el estrés, tener una resistencia física considerable, lo mismo una resistencia mental sobre todo cuando uno tiene que estar lejos de su familia y sus amigos bastante tiempo, creo que ese sería el trabajador petrolero ideal. (Cristian 2016, entrevista)

La demanda de ese equilibrio entre lo personal y lo laboral se puede resolver de distintas maneras. En el caso de Fabián, así como otros que no se ven en un futuro en la industria petrolera, es justamente salir de esta industria, ya que no visualizan una manera viable de alcanzar ese balance siendo trabajadores petroleros. “Yo creo que lo di todo cuando tuve que

darlo, pero llegué al punto que te dije antes que me di cuenta que el equilibrio que debo tener por eso decidí salir de la compañía. (Fabián 2016, entrevista)

Por otro lado, tener dicho balance, visto desde una de las personas que viven con su familia en el Coca, es justamente la manera más viable para que los trabajadores petroleros logren responder a las demandas de su trabajo, reduciendo al mismo tiempo el “sacrificio” del tiempo con la familia. Para Patricio, el trabajador petrolero ideal sería aquel que viva con su familia en el Coca, ya que por un lado puede ver a su familia de manera más continua, y por otro lado puede responder y estar disponible más rápidamente a las demandas del trabajo; esto, sin dejar de lado todos los gastos de alimentación, transporte y vivienda que ahorraría a la empresa. En su experiencia, el rendimiento de los trabajadores se reduce conforme la jornada de trabajo avanza, ya que su ánimo decae por no poder regresar a su casa, lo que no pasa en el caso de los trabajadores que viven en el Coca. De modo que, vivir con la familia en la misma ciudad en donde se trabaja puede ser visto como una manera de mejorar el rendimiento y el manejo emocional del estrés que les implica el trabajo.

(...) Un modelo ideal de trabajador para campo es una persona que viva aquí mismo (...) ellos tienen una mejor oferta laboral para la empresa viviendo aquí porque le representan menos gastos de comida, de transporte, y disponibilidad inmediata (...) Es una tendencia y es el modelo que están buscando las empresas por la crisis económica que se atraviesa también (...) Además se compara el rendimiento de personas que viven aquí y ven a su familia todos los días, que siempre vienen frescos, en cambio a cómo decae una persona que entra y pasa los 20 días allí y no puede salir y no puede llegar tarde, entonces sí influye en la productividad, o sea cada vez quieren hacer menos o están de mal ánimo. (Patricio 2016, entrevista)

Dar siempre lo mejor y ser lo más eficiente posible es algo que los trabajadores sienten que se demanda de ellos todo el tiempo. Si bien existe un sistema de vigilancia y control a través de llamadas telefónicas e internet, también existe otro sistema a través del cual la compañía logra que ellos se presionen a sí mismos para dar ese “200%”, y todo lo que ello conlleva. La compañía tiene un sistema a través del cual cada empleado tiene un plan de carrera, este plan de carrera incluye el cumplimiento de ciertos objetivos que implican realizar cursos en línea, cumplir con determinados trabajos, demostrar en la práctica que pueden realizar trabajos solos, demostrar la capacidad de liderazgo y trabajo en equipo, etc., el cumplimiento de esos objetivos conlleva beneficios económicos y crecimiento laboral, y eso es lo que de alguna manera motiva a estos trabajadores para dar todo el tiempo y esfuerzos que ello requiera. Sin embargo, a partir de la crisis, como se mencionó anteriormente, los ascensos e incrementos

salariales han sido suspendidos en la compañía, y si bien los trabajadores se sienten desmotivados y cuestionan si vale o no la pena continuar en la industria, el pensarse desempleados y la incertidumbre de qué hacer si salen de la industria es de alguna manera lo que les impulsa a seguir cumpliendo con los requerimientos de la compañía, aunque no en todos los casos.

(...) tratan de que saques lo mejor y así lo hacen, no es presión sino es una exigencia, te dan tiempo para cumplir objetivos, hacen que tú mismo te esfuerces, cada uno tiene su plan de carrera, tienes que hacer cursos, cumplir con ciertos trabajos, demostrar que puedes hacer trabajos solo, manejo de grupos, todo el tiempo, y te dan cierto tiempo para cumplir, y sabes que tienes también los réditos económicos que vienen con eso (...) no cualquiera puede estar ahí eso es lo interesante. (Fabián 2016, entrevista)

Palermo (2015) analiza cómo se construye una masculinidad ligada a la disciplina fabril en la industria petrolera, y sugiere que dado que en las empresas petroleras ciertas aptitudes como la resistencia, el empeño, la tenacidad, etc., se convierten en requerimientos evaluados desde recursos humanos, “tales aptitudes configuran una marcada disciplina para el trabajo (...) En ese contexto, los trabajadores aceptan como inevitables ciertas condiciones de trabajo (...)” (Palermo 2015,8). En el fragmento anterior de la entrevista a Fabián, se puede ver cómo además de la disciplina y control sobre los trabajadores con la ayuda de los medios de comunicación, la compañía tiene estrategias para que se dé un autocontrol y autodisciplina en cada uno de los trabajadores, y eso es percibido por ellos como parte de inherente de este trabajo en el cual “no cualquiera puede estar...”

Dicho imperativo de la disciplina fabril que configura de alguna manera un modelo de masculinidad ligado a la eficiencia, al esfuerzo físico y mental, al trabajo bajo presión, al liderazgo y trabajo en equipo se puede ver como propio de los puestos de trabajo petrolero cualificado, ya que, en el caso de los trabajadores no cualificados, la disciplina fabril está principalmente relacionada con el esfuerzo físico más que otros aspectos.

3.2 “El mundo exterior no sabe que el esfuerzo del trabajo petrolero es bien grande...”. Percepción del trabajo petrolero: entre el orgullo y el sacrificio

Para estos varones ser un trabajador petrolero es algo que la mayoría de ellos aprecian por la experiencia y los beneficios económicos que esta industria les brinda. Además, la dificultad del trabajo hace que se sientan diferentes del resto de personas; ellos sienten que ser petroleros les da de alguna manera una categoría importante que no muchos pueden tener.

Es algo especial, es algo distinto porque en el caso de lo que yo hago, somos muy pocas personas en el mundo que hacemos esto y que tenemos esta experiencia, en mi caso me hace sentir diferente, me hace sentir bien, y no sé a veces se ve el brillo en mis ojos explicando lo que hago porque me gusta (...). Para mí si es algo especial, algo que me diferencia del resto. (Cristian 2016, entrevista)

Sin embargo, la experiencia y el dinero no es lo único que asocian estos varones con el trabajo petrolero, sino también los “sacrificios” que sienten que hacen en este trabajo. Al hablar de los sacrificios, se mezclan reacciones que transitan entre el orgullo y el malestar. Si bien esos sacrificios les hace repensarse como trabajadores petroleros y considerar alternativas futuras que les permitan salir de la industria, son justamente esos sacrificios que “no muchos pueden o están dispuestos a hacer” lo que a la vez les hace sentirse identificados con el trabajo petrolero.

El sacrificio que implica el trabajo para estos varones, tiene que ver principalmente con aspectos de la vida personal, salud y seguridad. En la vida personal sacrifican el tiempo con su familia y amigos; perderse fechas, reuniones, eventos y acontecimientos importantes de esas personas les causa un malestar y un cierto desgaste emocional. Si bien en el siguiente capítulo trataré con mayor detenimiento el tema de las relaciones sociales de los trabajadores petroleros, es importante mencionar que las separaciones son un elemento clave para ellos. En el caso de los solteros, por ejemplo, está presente la dificultad de establecer relaciones de pareja o mantener amistades a causa del trabajo. En los casados aparece la imposibilidad de estar presente en fechas y momentos importantes en la vida de la esposa y los hijos. Pero no se puede dejar de lado que, el trabajo de la mujer en el ámbito doméstico y de cuidados es fundamental para que los trabajadores petroleros puedan continuar en esta dinámica de trabajo: “(...) es preciso entender las separaciones, tan cotidianas en el universo petrolero, como una problemática de cierta gravedad” (Palermo 2015, 7).

Si bien, como he mencionado anteriormente, el salario que reciben estos trabajadores es por mucho superior al salario básico del país, lo cual ha sido justamente la principal motivación de la mayoría para ingresar a este trabajo, los elementos percibidos como sacrificios no siempre son sentidos como compensados, lo cual se convierte en el “gran dilema” de los trabajadores petroleros. “(...) aunque culmina justificándose por la seguridad económica a largo plazo que otorgan los altos salarios a esa misma familia que se pierde: el gran dilema al que se enfrentan los trabajadores petroleros.” (Palermo 2015, 11). En el caso de Fabián, uno

de los entrevistados, aunque ya no es trabajador petrolero desde hace algún tiempo, considera que sacrificar el tiempo con la familia y amigos, y soportar las condiciones climáticas y de incomodidad, si bien pueden ser percibidas desde dentro como sacrificios que valen la pena a cambio del dinero que reciben, vistas desde afuera no necesariamente valen tanto la pena.

La diferencia entre este y otros trabajos que te exigen que lo des todo es la distancia y el tiempo que te quita con familia y amigos y ciertas condiciones, el tema de no dormir, no bañarte, dormir en camioneta, son condiciones que, si bien te compensan con dinero, ya luego viéndolo desde afuera creo que mucho del sacrificio personal y físico que hiciste pueden no llegar a valer la pena por dinero. (Fabián 2016, entrevista)

Justamente la salud es una parte de los factores que estos trabajadores sienten que se sacrifica como trabajadores petroleros. Si bien los que más problemas de espalda tienen por cargar objetos pesados son los ayudantes porque su trabajo es principalmente físico, también los ingenieros de campo realizan (aunque en menor proporción) trabajo físico, que junto a otros elementos como no alimentarse bien, no dormir bien, el clima intenso (sol intenso o fuertes lluvias), trabajar bajo la presión de que el trabajo debe salir bien porque está en juego mucho dinero, poder enfrentar cualquier problema que surja en el pozo, poder respaldar frente al cliente su trabajo y lograr un equilibrio entre todas esas situaciones, hacen un conjunto de esfuerzos que son vistos por ellos como sacrificio físico e intelectual. Incluso las personas que trabajan en el laboratorio de la base y que salen a pozos menos que los ingenieros de campo consideran que tienen también un desgaste físico e intelectual. Manuel comenta que su jornada de trabajo inicia a las 8am y finaliza a las 10 o hasta las 12 de la noche, y que no termina el viernes, sino que continúa, porque todo el tiempo debe estar pendiente de los correos y las llamadas telefónicas para responder enseguida a cualquier situación que requiera de su trabajo.

(...) cuando he ido al pozo, porque sí he ido muchas veces, a veces no duermes, comes por ahí en tarrina o ni comes, si hay problemas te amanece. Pero el hecho solo de trabajar aquí muchas horas porque los de laboratorio empezamos a las 8 y terminamos 10, 11, 12 de la noche, lo más temprano que yo vengo acá a la casa es 10 de la noche, entonces es duro, entonces el mundo exterior no sabe eso, no sabe que el esfuerzo del trabajo petrolero es bien grande, es bastante desgaste físico e intelectual también por lo que pasas todo el día ejecutando. Veo que es un trabajo bien interesante pero con muchos peligros y que a la vez necesita de personas especiales que puedan dedicarse tanto tiempo a trabajar bajo presión y continuo, porque no es un trabajo tampoco de lunes a viernes que descansas sábado y domingo

y otra vez vuelves, son trabajos de varios días seguidos, y en el pozo también estás en la responsabilidad de estar frente al cliente y ese rato entregar un servicio bueno que implican miles de dólares es también bastante difícil de manejar, si es que hay un problema, saber cómo hablar ese rato con el cliente y defender lo que tú hiciste (...). Entonces sí es un trabajo complicado y que exige bastante responsabilidad y equilibrio emocional también el rato de hacer las cosas También se sacrifica tu tiempo personal, siempre dejas menos tiempo disponible para tí, porque a pesar de que estás de descanso siempre estás pendiente de la compañía, yo por ejemplo todos los días reviso mis correos, cosas así, o llaman y siempre toca atender. (Manuel 2016, entrevista).

El riesgo al que están expuestos también es parte del sacrificio que ellos consideran hacen en este trabajo. Peligros como accidentes y deslaves en los trayectos hacia los pozos, o accidentes en el mismo pozo (por ejemplo: que se caiga encima de ellos alguna herramienta, o que explote alguno de los explosivos que manejan en algunos trabajos) son riesgos a los que están expuestos, aunque la compañía tenga procedimientos de seguridad y control bastante estrictos. Algunas de las normas son: controlar el límite de velocidad (máximo 40 km por hora) de los carros de la compañía, asegurarse de que el personal use implementos de seguridad (botas con punta de acero, guantes, casco, gafas de seguridad y ropa adecuada), promover permanentemente la importancia de seguir los procedimientos, etc. Patricio, que es uno de los que ha sido trabajador petrolero por mayor tiempo, considera que en los últimos cinco años los accidentes de trabajo han reducido mucho en la industria, ya que con la ayuda de las nuevas tecnologías de comunicación, aumenta la posibilidad de ejercer un mayor control hacia los trabajadores con respecto al seguimiento de procedimientos de seguridad, manejo adecuado de herramientas, etc.; aunque también considera que no en todas las compañías existen los mismos estándares de seguridad que tiene Petroleum, lo cual aumenta el riesgo al que están expuestos los trabajadores de esas otras compañías.

Es un trabajo muy sacrificado, es uno de los trabajos que yo he visto que comprometen mucho la vida personal, la salud, la seguridad (...) Es un sacrificio bastante grande, el trabajador petrolero en general siempre está en riesgo o al borde de que le pueda pasar algo. Algo a su salud, incluso si nunca llega a tener un accidente, muchos terminan enfermos (...) con alguna molestia, alguna enfermedad profesional, como la espalda, tienen muchos problemas de espalda (...), y también problemas más puntuales debido a algún accidente, gente que se ha quedado sin un ojo o con una pierna lastimada, eso es lo que más yo he visto desde ahora hacia el pasado, más bien desde hace unos cinco años en adelante esto está cambiando. Osea las compañías siempre han tenido procedimientos en realidad, pero el seguimiento ha ido

mejorando conforme ha ido mejorando la comunicación, ahora que hay internet uno se comunica, hay seguimientos diarios desde la gente de bien arriba que impulsan a que estos procedimientos se sigan, se corrijan y se hagan (...) eso desde la perspectiva de la empresa donde yo trabajo que es una multinacional, sin embargo siempre han habido empresas nacionales o incluso empresas internacionales pero con estándares de seguridad más bajos, entonces tenían situaciones incluso mucho peores. (Patricio 2016, entrevista)

Si bien los trabajadores petroleros entrevistados están conscientes de los riesgos y sacrificios que implica su trabajo, de alguna manera parecen aceptar esas condiciones como si fuesen un conjunto de elementos propios del mismo. Dichos sacrificios, vistos desde el análisis de Palermo (2015), pueden ser tomados como parte de una “disciplina fabril” que configura, junto a los elementos de masculinidad trabajados anteriormente y a las demandas del trabajo petrolero mencionadas, un “sujeto-fabril-petrolero-masculino”, noción trabajada por Palermo (2015) en base Mariana Sirimarco (2004) sobre la configuración de un “sujeto policial masculino” en la institución policial.. Las entrevistas muestran que el control sobre las actividades de los trabajadores, así como la presión sobre ellos para que sigan los procedimientos de la compañía, es visto como algo positivo ya que implica mayor seguridad para los trabajadores. Sin embargo, esas exigencias no siempre calzan con los ritmos del trabajo en la práctica, ya que generalmente los procedimientos son demasiados, y el trabajo (principalmente en pozo) tiene tiempos muy limitados; de modo que, los trabajadores ven esas exigencias como “inalcanzables”, sin dejar de lado el estrés que les implica todas esas responsabilidades.

3.3 Las prohibiciones. “Son cosas que no son normales y no todo el mundo aguanta...”

Dormir dentro de la base, llegar máximo a media noche (en caso de que salgan), no tomar nada de alcohol ni dentro ni fuera de las instalaciones de la empresa y no movilizarse después de las 6 de la tarde, son algunas de las reglas que estos trabajadores deben cumplir mientras se encuentran en la jornada de trabajo en campo. Los trabajadores consideran que lo que la compañía busca al plantear este tipo de restricciones es asegurar un adecuado rendimiento laboral y evitar problemas a través de buscar la seguridad de los trabajadores. Por ejemplo, si se trasnochan y toman alcohol podrían tener algún accidente, además de no rendir adecuadamente en el trabajo; esto último también puede incrementar la probabilidad de que tengan algún accidente laboral. A pesar de que la mayoría está de acuerdo con que estas restricciones implican seguridad, no dejan de ser percibidas con molestia por parte de algunos

de ellos. Sentir que están en una “cárcel”, que no es una vida “normal”, que se les trata como “cenicienta”, que no tienen libertades, y una vez más que son factores que no todas las personas soportarían, son algunas de las percepciones encontradas al respecto.

Las prohibiciones son fuertes porque no es una vida normal, porque tienes que estar a las 12pm en la base, no puedes tomarte un trago, si estás en pozo no puedes regresar en la noche, sino que tienes que quedarte por seguridad a dormir en una locación cualquiera o en una camioneta, son cosas que no son normales y no todo el mundo aguanta. (Fabián 2016, entrevista).

“Me parece que nos restringen libertades de ser humano, o sea estamos viviendo como en una cárcel, eso sí nunca me pareció bien (...)” (Renato 2016, entrevista).

Otro de los beneficios percibidos de esta dinámica de trabajo es el ahorro económico. Al vivir dentro de las instalaciones de la empresa pueden ahorrar en vivienda, comida y transporte, ya que la compañía les provee de habitaciones compartidas, tres comidas al día preparadas por un catering contratado por la compañía, y no gastan en movilización para llegar y salir del trabajo todos los días a menos que decidan salir a almorzar o cenar fuera (que no es algo muy común). Además, la prohibición del consumo de alcohol, si bien les causa molestia porque están acostumbrados (en la mayoría de los casos) a acompañar las comidas o las salidas con amigos por ejemplo con una cerveza, consideran que en nuestro contexto existe un abuso del alcohol en lugar de un autocontrol.

Yo creo que en un punto está bien por la cultura en la cual vivimos, porque aquí si es que le das a alguien un chance de una cerveza, el man te toma cinco. Entonces creo que por el tipo de cultura que tenemos es mejor cortar de raíz, si es que fuera que les doy chance de una y ya que no lleguen borrachos y te cumplen, perfecto, pero sé que no va a pasar. (Camilo 2016, entrevista).

Si bien las prohibiciones y restricciones que tienen estos trabajadores durante la jornada de trabajo son vistas y percibidas de distintas maneras, coinciden en que vivir fuera de las instalaciones de la empresa les permitiría tener un sistema más “normal” de vida y les brindaría mayores libertades. Consideran que dichas libertades les permitirían sobrellevar de mejor manera las demandas del trabajo, y alcanzar de algún modo ese cierto equilibrio entre lo personal y lo laboral que buscan. Aunque también están conscientes de que eso reduciría los espacios y momentos de convivencia que les permiten tener lazos más fuertes entre ellos. Otro aspecto a tomar en cuenta es que el hecho de que vivan fuera de la base no

necesariamente implica una mayor cercanía con la familia y amigos, que es lo que a todos parece afectarles. Tal vez sí en el caso de los casados y con hijos, si deciden trasladarse a esta ciudad con su familia, pero de todos modos estarían lejos de su círculo de amistades y familia ampliada.

4. Crisis petrolera y cambios en los sentidos del trabajo. “Siempre que voy a campo dejo mi maleta hecha por si acaso...”

La inestabilidad laboral que ha causado la crisis en los trabajadores petroleros ha producido un fuerte malestar en ellos y en sus familias. Si bien la mayoría de entrevistados concuerda con que la empresa ha intentado manejar el tema de la mejor manera, los despidos, así como la reducción de beneficios económicos, han sido parte de la estrategia de la compañía frente a la última crisis mundial del petróleo, que inició en agosto del 2014. La reducción de gastos como consumo de energía, insumos de papelería, etc., así como el almacenamiento de equipos, herramientas y maquinaria han sido otras estrategias que ha tomado la compañía. Esto último pude observarlo en las instalaciones de la empresa en donde había camiones con maquinaria tapados o a medio tapar (fig. 3.1), lo cual según la persona que me acompañó en el recorrido significa que parte de la maquinaria está parada.



Figura 3.1. Maquinaria parada, instalaciones “Petroleum”, El Coca, Ecuador.

En el caso del área en la que trabajan los entrevistados, los despidos redujeron el personal (cualificado y no cualificado) de 87 personas a 34 hasta junio de 2016, aunque los despidos continúan. Si bien al parecer la reducción se ha realizado a todo nivel, el personal que más se busca retener es el cualificado, ya que, a diferencia de los ayudantes, los ingenieros de campo al ingresar a la empresa pasan por un proceso de entrenamiento de al menos un año que les

prepara para que puedan estar a cargo de un trabajo en pozo. Este proceso incluye cursos en el exterior, cursos en línea y preparación práctica (acompañan a otros ingenieros de campo más preparados, a los pozos). Todo esto implica que la empresa ha invertido mucho más dinero en preparar a este tipo de personal. En el caso de los ayudantes, si bien la experiencia en sus puestos les ha dado conocimientos técnicos, la empresa no ha invertido tanto en ellos por lo que se vuelven personal fácilmente prescindible.

Los despidos han sido a todo nivel, siempre había una cuota de ingenieros y también de ayudantes y operadores, más han salido ayudantes y operadores primero porque son más y segundo también porque han tratado de retener a las personas que tienen algún tipo de formación que es más difícil de conseguir en cambio digamos que ayudantes y operadores se pueden conseguir más fácil y pueden formarse más rápido en cambio un ingeniero tiene que primero contratar de ahí tienen que mandarle a la escuela, hasta que vuelva de la escuela y se entrene y todo pasa un año por lo menos, entonces es todo eso, que no pasa con ayudantes y operadores que es un trabajo digamos más sencillo, más fácil de hacer (...) (Manuel 2016, entrevista).

Mauro, Araujo y Godoy (2001) sugieren que, en un contexto de inestabilidad laboral los sentidos del trabajo pueden ponerse en crisis. Justamente los despidos constantes, así como la reducción de beneficios (bonos diarios de campo y bonos por los trabajos realizados en los pozos), son percibidos de distintas maneras. En las entrevistas el tema causa varias reacciones que oscilan entre: temor, inseguridad, angustia, incertidumbre y también resignación. Estos impactos se extienden hasta la familia de los trabajadores, principalmente de los que son casados y tienen hijos. Finalmente, al ser ellos los únicos que realizan un trabajo remunerado, el temor al despido y la incertidumbre se extiende a toda la familia, cuya dependencia económica está directamente atada a esta industria.

Si afecta a nivel familiar incluso hay una especie de paranoia en todas las casas de ahorrar, de que vas al supermercado y te restringes, aunque no tengas ningún indicio ni ningún problema de que puedas salir del trabajo, empiezas a pensar en proteger tus inversiones, en pagar las deudas, en vender cosas que no necesitas para poder estar más tranquilo, y todo el mundo así (...). (Patricio 2016, entrevista).

Si bien se puede ver una afectación a nivel emocional en todos, los trabajadores solteros resaltan su incertidumbre ya que no saben si serán ellos los próximos en salir de la compañía, y deben trabajar con el temor de que, si tienen alguna falla en los trabajos, la probabilidad de ser despedidos aumenta.

Me ha afectado en lo psicológico, es como que a la mínima te botan o no sabes, siempre que voy a descanso dejo mi maleta hecha por si acaso. Es feo, tu sabes que cualquier rato que te pase algo te pueden estar botando, pero eso fue los primeros 6 o 7 meses, después fue como que ya que pase lo que pase. (Camilo 2016, entrevista).

(...) al inicio sí como que molestó lo de las reducciones de bonos y que no hayan ascensos, pero después nos dimos cuenta que la crisis ha sido bien grave, y que los que nos hemos quedado hemos quedado por suerte (risa). No, sino que ya pues (silencio). (Manuel 2016, entrevista).

Las reacciones frente a la inestabilidad laboral también han transitado de alguna manera del temor hacia una cierta resignación o desinterés en unos, y a apreciar un poco más el trabajo por parte de otros. A pesar de esto, el hecho de “dejar la maleta hecha”, como menciona Camilo es un símbolo de la incertidumbre y el estrés que les genera el alto riesgo de despido. Como menciono en el marco teórico de la tesis, varios autores han analizado los efectos del desempleo en los varones. Gómez (2007) sugiere que sentimientos como ser explotado, desmoralización, entre otros, así como la enfermedad física, pueden ser comunes frente al riesgo de despido. Esto no significa que en las mujeres no se den también sentimientos de inestabilidad, sino que al ser los hombres vistos como los “proveedores principales”, la carga de mantener el empleo en un contexto de crisis es mayor.

La posibilidad de perder el trabajo ha obligado a estos varones a visualizar otras opciones fuera de la industria, por lo que la pérdida eminente de trabajo si bien les afectaría, ya no sería un gran impacto o una sorpresa. La opción de conseguir otro trabajo dentro de la industria petrolera no es algo que muchos consideren, principalmente porque todos tienen amigos o conocidos que han salido de esta industria y no consiguen trabajo.

La opción alternativa al trabajo petrolero, que surge en las entrevistas, es iniciar una empresa propia, principalmente en el caso de los trabajadores de edad intermedia (entre 29 – 30 años) como Renato, Fabián y Fabricio. Los trabajadores de mayor edad, que llevan más de 10 años en la industria petrolera, si bien consideran que deberían pensar en realizar otra actividad, al parecer no han visualizado algo específico. Al pensar en el desempleo surgen varias situaciones que deberían enfrentar: como la dificultad de pagar deudas como la hipoteca de la casa, en el caso de Patricio, la decisión de regresar a vivir a Quito con su esposa y sus hijos junto a todo lo que ello conllevaría, en el caso de Manuel.

Al parecer las personas que llevan más años en la industria petrolera consideran que sería más difícil conseguir un trabajo en otra industria, primero, porque es casi en lo único en lo que tienen experiencia y esta industria ha resultado muy especializada, y segundo, porque el estar en el oriente la mayoría del tiempo ha reducido su círculo de amistades y contactos a quienes podrían acudir en caso de desempleo.

(...) sí sería complicado porque estás acostumbrado a tu trabajo, a un estatus de comodidad digamos, sabes lo que tienes que hacer y sabes que vas a tener tu sueldo, pero verte de golpe sin ese sueldo mensual si es duro, tocaría no sé movilizarse, en mi caso tendría que esperar hasta junio que terminen mis hijos clases y de ahí si ver qué hago si no se consigue por aquí por el Coca nada nos regresamos a Quito, no sé, tendría que hacer un montón de cambios así rapidísimos, esas preocupaciones tengo pero tampoco he buscado nada alternativo todavía porque no es tan fácil y aparte que al estar por acá como tu círculo de amistades en otro lado se reducen, es grave (...) osea no tienes mucho a quién acudir. (Manuel 2016, entrevista).

Si bien hablar de la posibilidad de perder el trabajo genera en todos sentimientos negativos y de incertidumbre, en general casi todos se ven fuera de la industria petrolera, ya que ven este trabajo como un sacrificio físico y emocional. Los trabajadores más jóvenes y que llevan menor tiempo en la compañía consideran que realizar una maestría sería su “plan B”. En el caso de Cristian, el despido se consideraría un impulso en su vida.

(...) Sería como el empujón que necesitaría para cumplir otras metas, como te decía ir a estudiar una maestría o dedicarme a algo un poco más de mi carrera y creo que no estaría dentro de la industria petrolera. Ha tenido buenos aspectos y malos aspectos, buenos como la experiencia en campo, pero aquí sacrificas bastante tu salud tanto física como emocional, y esa es una de las mayores desventajas que yo le veo a este trabajo, entonces no quisiera seguir sacrificando eso. (Cristian 2016, entrevista).

Los despidos se pueden considerar desde dos puntos de vista: el de los que toman la decisión de quién será la persona despedida y el de los trabajadores que han visto salir a sus compañeros.

Cuando despiden a alguno de mis compañeros me siento muy mal la verdad, si es horrible esa sensación porque mantienes una relación de confianza, de amistad con bastantes personas y conoces su situación y los problemas que va a tener cuando no tengan trabajo, y tú ya te acostumbras a un grupo de trabajo, al compañerismo y toda la cosa, y tu trabajas bien con ellos y de repente que ya se vayan si es feo osea si pone triste esa situación, al menos una

temporada que iba y venía gente, sí estaba mal, sí afecta en lo laboral también porque no te puedes concentrar bien pensando en que esta persona se fue, y que hay padres de familia que ganan por una familia entera y saber que no va a conseguir nada, y pensar ¿qué va a hacer? el tipo trabajaba bien, era un excelente trabajador, ¿por qué lo tuvieron que despedir?, entonces sí me ponía mal esa situación. (Renato 2016, entrevista).

Si bien el hecho de que no sean ellos quienes son despedidos es motivo de alivio, por otro lado, la experiencia de ver salir a compañeros con quienes comparten vínculos fuertes de amistad y confianza, les impacta de manera negativa emocionalmente y aun laboralmente.

De modo que, la presión laboral sumada al creciente desempleo en áreas estratégicas para el país como la estudiada en esta tesis tiene una estrecha relación con la construcción de masculinidades en el contexto de trabajo petrolero. Sugiero que la inestabilidad laboral puede causar un movimiento en los sentidos del trabajo que configuran la construcción de masculinidades. Esto se debe a que se pone en riesgo la capacidad de proveer (una demanda de la masculinidad hegemónica hacia los varones como “proveedores principales”) y la estabilidad económica que han logrado. Además, los efectos que causa en los trabajadores el riesgo de ser despedidos se intensifican con la partida de los compañeros de trabajo, a quienes aprecian y ven como “familia”.

5. Conclusiones

En el presente capítulo se analizaron los elementos en la configuración de la masculinidad en el trabajo petrolero, que se desprenden de las entrevistas realizadas a ingenieros petroleros de campo de clase media, provenientes de la ciudad de Quito. En primer lugar, el papel como proveedores es fundamental en su desempeño como varones, principalmente en el caso de los casados y con hijos, pero también en los solteros (aunque en menor intensidad) al verse como “futuros proveedores”. Al ser la provisión un elemento de demostración de masculinidad desde la visión hegemónica, estos varones tienen una presión extra por mantener su trabajo y por ende buscan responder a las demandas de la compañía aceptando las condiciones que les son impuestas a pesar ser percibidas como sacrificios. La cualificación es otro de los elementos analizados, ya que a diferencia de los ayudantes que no son cualificados, el ser “ingenieros” les permite visualizarse y visualizar de un modo específico sus aspiraciones. Dichas aspiraciones consisten principalmente en alcanzar puestos de gerencia en Quito, aunque a partir de la crisis del petróleo del 2014, visualizan otras posibilidades como iniciar una empresa propia fuera de la industria petrolera (principalmente en el caso de los de edad

intermedia) o realizar una maestría fuera del país (en el caso de los más jóvenes). De modo que el ser “ingenieros de campo”, si bien moldea de cierta forma su masculinidad e implica un cierto orgullo, es percibido como algo temporal en su carrera profesional, como un paso ineludible para cumplir con sus otros proyectos de vida. Otro de los ejes analizados, se refiere a los valores encarnados en el “bien varón”, término tomado del discurso de los mismos trabajadores. La fuerza física para cargar herramientas pesadas y soportar las horas sin dormir y las incomodidades en los pozos, la valentía para enfrentar problemas y los riesgos que enfrentan en los trabajos, el éxito (o el fracaso) medido por el resultado de cada trabajo en pozo, así como la demostración de la sexualidad, son los elementos que comprende el ser “bien varón” en el entorno de trabajo petrolero, aunque en la práctica este modelo es difícilmente logrado.

Finalmente, el análisis del trabajo petrolero en relación a la “disciplina fabril”, concepto tomado de Palermo 2015, ha permitido evidenciar que, las políticas de seguridad y control contribuyen a configurar una masculinidad ligada a la disciplina fabril. Por un lado, esto permite responder a los requerimientos de la compañía y por otro, refuerza modelos hegemónicos de género. El control constante sobre los trabajadores, las prohibiciones, las jornadas de trabajo, el autodisciplinamiento a través de los planes de carrera, el sacrificio del tiempo con familia y amigos, etc., son percibidos como propios de este trabajo, el cual es visto por ellos como “no apto” para todos (por las difíciles condiciones). La disciplina fabril también produce efectos negativos en los trabajadores en forma de presión psicológica, estrés, cansancio, preocupación, ansiedad, etc. Efectos que de alguna manera se han intensificado con la inestabilidad laboral, y que ponen en duda los sentidos del trabajo petrolero, haciendo que se planteen actividades alternas como iniciar empresas propias o realizar estudios de posgrado.

Capítulo 4

Masculinidad, trabajo y vínculos: relaciones de género entre los trabajadores petroleros de campo

1. Introducción

En el presente capítulo se analiza el trabajo petrolero desde los vínculos que se crean en este entorno de trabajo, tanto entre compañeros como con los diferentes espacios: “la base”, la ciudad, los *chongos*, la selva y los pozos. En esta dinámica se generan estrategias basadas principalmente en el humor y el compañerismo, lo que les permite sobrellevar de mejor manera las cargas y tensiones del trabajo, aunque en momentos de estrés también pueden surgir conflictos. Las relaciones que se establecen entre estos trabajadores y con los espacios, dejan ver que a pesar de la confianza que se genera en la convivencia, hay aspectos que se evitan demostrar como: emociones, o problemas personales. Esto responde a la configuración de masculinidades que se promueve en el entorno de trabajo petrolero, lo cual fortalece modelos hegemónicos de género.

El pozo, la base, y la ciudad, son espacios que contienen diversas dinámicas y percepciones que no necesariamente son estables, sino que cobran distintos significados positivos y negativos. El sacrificio es un elemento que surge en los diversos relatos, bien para demostrar orgullo, o bien para denotar sus incomodidades con respecto a las condiciones de trabajo, así como lo que dejan de lado en su vida personal.

La comprensión de las relaciones y vínculos de estos trabajadores, así como las estrategias que construyen en la cotidianidad, contribuyen a responder a la pregunta general de esta investigación: ¿Cómo se configura la masculinidad en el trabajo petrolero de campo en el marco de las dinámicas laborales de las empresas transnacionales de servicios petroleros en Ecuador? Y específicamente al tercer objetivo específico: Analizar las estrategias o arreglos que construyen estos hombres en sus relaciones de género en el marco de esta dinámica laboral. Conocer sus percepciones acerca de la construcción y arreglos de género que han elaborado en sus relaciones.

2. Familia petrolera

2.1 Convivencia, amistad, humor y tiempo libre

Los trabajadores petroleros de campo comparten espacios y tiempos de manera constante. Esta convivencia es percibida tanto de manera positiva como negativa. Los entrevistados coinciden en que vivir y trabajar entre varones “es un goce”, “cague de risa”, “es chistoso”, así se describe principalmente la convivencia entre ellos, en la cual el humor y el chiste sobresalen.

Trabajar y convivir entre hombres ahí es un cague de risa, la mariconada lo que había (risas) y como te digo llegas a ser una familia, y eso es lo bonito, lo que yo me llevo de Petroleum es esas grandes amistades que hice, lo que te digo es extrañar hablar estupideces con todo ese grupo de bestias como les digo yo (risas). (Fabián 2016, entrevista).

“Ser una familia” es la percepción que varios de ellos tienen de la convivencia, ya que consideran que esta da la pauta para el compañerismo, la amistad y la confianza que se tienen. La palabra “papi” es común en su trato cotidiano, y da cuenta, junto a otras expresiones, de la relación “homoerótica” que se ha generado en sus relaciones.

Convivir entre hombres es chistoso porque hay esa relación de compañerismo, compañerismo con más chistes gays, hay esa amistad como "papi chulo", osea eso en otras partes no se ve (silencio), como que hay más confianza en ese aspecto. Eh...eso, como que se genera más confianza entre nosotros cuando estamos allá. (Renato 2016, entrevista).

En el capítulo anterior se ha analizado el tema de la “homosocialidad” (Andrade 2001b) como una manera de demostrar públicamente el rasgo de virilidad de la masculinidad hegemónica en un contexto de trabajo entre varones. En este apartado retomo este concepto para indicar que, en ese performance de heterosexualidad, se puede evidenciar por un lado las maneras de relacionamiento entre hombres, y por otro que los guiones son también creados de acuerdo a los contextos específicos.

Es igualmente relevante considerar las formas y contextos particulares en los cuales tales significados son puestos en acción, esto es, producidos socialmente. *Performance*, por lo tanto, no significa meramente actuación o repetición de un guión preestablecido. En la puesta en escena, esto es, en la referencia pública, en el mínimo y máximo detalles de cómo los hombres se relacionan con otros hombres y también con mujeres, los significados precisos son tanto afirmados cuanto creados. (Andrade 2001b, 115).

En el contexto de trabajo petrolero que se analiza aquí, el humor puede ser visto como un elemento fundamental de esos guiones de actuación, pero a su vez puede cobrar distintos sentidos o efectos. Por un lado, las relaciones de homosocialidad que se desarrollan entre estos varones a través del humor generan vínculos más fuertes de confianza y amistad, percibidos por ellos como algo único de este contexto de trabajo. Sin embargo, no se puede dejar de lado que justamente esas relaciones de homosocialidad basadas en el humor, en ocasiones coartan la posibilidad de poder expresar otras emociones como tristeza, o dolor, principalmente cuando los varones están socializando de manera grupal.

Depende mucho de tu estado de ánimo, en realidad no se puede soportar siempre, a veces sí se pasa agradable, pero hay momentos en que el ambiente todo informal de los compañeros es como que deja muy poco espacio para la vida personal, es como que muy invasivo el tema porque siempre es como que duermes con alguien, no hay como hablar con confianza con tu esposa, con tu mamá, no hay como mostrar el lado sensible muy fácilmente, es como que hay un recelo natural, no sé tal vez es por no mostrarse débil o alguna otra cosa, pero en general todo el mundo que está conversando así (sube el tono de voz), de repente lo llama la esposa y le contesta "mi amor, ya te llamo en un ratito" (voz suave) entonces es como que prefieren estar solos para poder hablar y ser ellos mismo, bueno nosotros mismos porque yo también hago así, entonces claro, queda muy reducido el espacio, y como todos son muy amigos y se duerme juntos y todo, hay muy poco espacio en realidad para uno poder expresarse, expresar sus emociones, porque en realidad entre hombres (silencio) muy pocas veces se conversa en serio (sonríe), la mayor parte del tiempo es en broma. Los problemas, las tristezas no se comparten, es más casi todo se lleva mucho a la broma, entonces muy pocas veces sabes quién está sufriendo, te enteras muy rara vez de problemas que tenga alguien. (Patricio 2016, entrevista).

La convivencia permanente entre varones: dormir en habitaciones compartidas, trabajar en equipo y alimentarse en un comedor, en ocasiones es percibido también como "invasivo", ya que hay muy pocos momentos individuales en los que por ejemplo puedan conversar por teléfono con los familiares o simplemente estar solos.

Expresar emociones como tristezas o dar a notar que los chistes o las burlas les afectan puede ser visto como signo de debilidad. Estas demostraciones son tomadas como contrarias al guión de masculinidad hegemónica, en el cual (como analizo en el capítulo anterior), la fuerza física y emocional debe ser demostrada como una manera de normar el actuar de los varones. De acuerdo al testimonio de Patricio, existe un "recelo natural" de mostrar el lado sensible, lo

cual demuestra que existe una idea de naturalización de ciertos rasgos percibidos como masculinos.

Compartir asuntos personales, problemas, alegrías o pedir algún tipo de ayuda o consejo, no es algo que se dé en momentos en los que están en grupo; esto está reservado solo para los más cercanos. Generalmente los lazos más fuertes de confianza son generados con quienes comparten similar edad y época en la que ingresaron, o dado el caso, con el compañero de mayor edad en el que todos confían. “Cosas personales con mis compañeros con los que me llevo mejor sí comparto, es como un nivel más que compañeros, de amigos. Hay niveles de confianza entre todos, pero se comparte más con quienes más confianza se tiene.” (Cristian 2016, entrevista).

Al ser un entorno relativamente pequeño, el “chisme” se convierte en un elemento también común. “(...) el chisme también es algo que vuela, en una hora ya todo el mundo sabe lo que pasó en cualquier lado, entonces sí es por el mismo hecho de distraerse de lo que te causa el estrés. (Fabricio 2016, entrevista).

Eran un apoyo, cuando te pasaba algo estaban ahí para apoyarte, para decirte "tranquilo mijo ya pasó, nos pasa a todos", o por último para hueviarte porque lo peor que podías hacer es cometer un error porque te recalcan el error hasta que te cagues de la risa y te sientas bien de lo que hiciste (risa), eran un apoyo, yo creo que mi grupo de amigos de allá fue un gran apoyo (Fabián 2016, entrevista).

Los chistes, burlas y aún el “chisme” priman en su convivencia a modo de estrategias que permiten hacer más llevaderas las tensiones tanto personales como laborales. El trabajo bajo presión y los climas extremos hacen parte de esa dinámica cotidiana.

Bueno tenemos mucho qué hacer y todo es estresante además que el clima aquí es extremo en cierto punto, o lluvia extrema o calor extremo entonces hay dos estaciones aquí, eso sumado a que el trabajo es de presión, hace que el grupo con el que trabajes se vuelva un grupo que está llevándose bien generalmente, tratando de hacer bromas de cualquier cosa, poniéndose en conversaciones que causen risa en general, en las bromas generalmente se señalan los defectos de los demás, no necesariamente físicos, por ejemplo que alguien no quiera poner una cuota de un dólar para empanadas, ahí se le señala como muerto de hambre o que no afloja ni un centavo, “no le pidas un dólar porque él come hoy con ese dólar”, como exagerar ese tipo de cosas, o por ejemplo ahorita está una pasante en la base y le asignaron a un ingeniero de campo, entonces se dice lo que se dice en el fútbol, una “marca a presión” (risa) o sea que la

seguía a todas partes, que le invitaba a salir, que le explicaba todas las herramientas una y otra vez, entonces todo el mundo ve eso y empieza a comentar a hacer bromas, dicen que no le deja ir ni al baño, que le espera afuera de la habitación para llevarle a desayunar, exagerar esas cosas que te llevan a reírte en momentos de estrés. (Fabricio 2016, entrevista).

Las características físicas de cada uno, la manera de hablar, la forma de caminar, cualquier cosa puede dar pie para el chiste que fácilmente pasa a la burla. “Las bromas son bromas sanas, por ejemplo, (...) decimos que cuando pachuco está nadando de espaldas en una piscina o en el mar le confunden con un tiburón (risas) porque tiene la nariz así grandota (...)” (Boris 2016, entrevista). El lugar de origen, el acento de costeños o serranos al hablar, o la reacción física frente al calor, también pueden ser objeto de burla.

Los chistes hay de todo (...) cosas así relacionadas al lugar dónde naciste, que los guayacos son pata salada, que ellos no quieren usar botas sino caminar descalzos como en su tierra, de las maneras de hablar de cada uno que son propias también de dónde fueron criados, por ejemplo hay gente que es de Manabí, que habla de una manera chistosa como "entonge" en vez de "entonces", cosas así que causan risa, a los quiteños nos molestan con que uno es serrano, te ven sudando y dicen estos serranos pasan sudando todo el día, claro por el calor que hace aquí los costeños no sudan al nivel que uno suda, se fijan en todo digamos (...) – (Fabricio 2016, entrevista).

Los temas de conversación son variados, no solamente chistes y chismes son objeto de sus charlas, sino también: problemas del trabajo, fútbol, acontecimientos políticos, música, despidos, historias familiares y planes futuros. Conversaciones que son generalmente acompañadas por el cigarrillo, el cual usan como un medio para calmar el estrés y la ansiedad. “A veces nos vamos a fumar un cigarrillito, nos preparamos un cafecito, conversamos de la situación, de qué pasará con Petroamazonas, de qué planes se tiene: quisiera hacer un posgrado, quisiera casarme, tener un hijo, cosas así.” (Boris 2016, entrevista).

Por otro lado, la salida de los compañeros que han sido despedidos es percibida como “pérdida”, generando sentimientos de tristeza. Esto se debe a los vínculos que se han generado producto de la convivencia.

Cuando un compañero sale da mucha pena la verdad (...) he visto salir muchos compañeros y da mucha tristeza porque tú compartes con ellos tantas cosas, es como que en el hogar se tiene un hijo, se casa y se fue, lo ves esporádicamente, entonces da tristeza porque compartes tantas alegrías y penas, tantas cosas. (Boris 2016, entrevista).

Boris, que es el ingeniero de campo más antiguo entre los entrevistados, y uno de los trabajadores más antiguos en toda la base, siente que ha creado no solo lazos de amistad con los compañeros ya que varios se han acercado a él en más de una ocasión para contarle sus problemas personales, sino además ha creado una relación tipo paternal, por lo que para él la salida de sus compañeros es sentida como la ausencia de un hijo.

Los tiempos libres durante la jornada de trabajo son escasos, sin embargo, buscan espacios bien para descansar en sus habitaciones o para realizar alguna actividad junto a los compañeros.

Se hacía deporte, se juega fútbol, se juega vóley, se sale a comer. Ahora se hace menos, porque somos menos, antes cuando teníamos para jugar entre nosotros sí se jugaba más., ahora como somos poquitos ya no alcanza mucho. Esa es la vida, pero la mayor parte del tiempo ya no se hace nada, o sea se jugará en 20 días unos dos días o tres días, unos 4 días se sale a comer, el resto es entre trabajo y no hacer nada, descansar. (Patricio 2016, entrevista).

Dentro de las instalaciones de la compañía tienen una cancha pequeña (fig. 4.1) en la cual juegan fútbol o vóley, sin embargo, estas actividades son poco comunes ya que las actividades laborales absorben el tiempo y las energías de estos varones. Además, los despidos han reducido también actividades como estas ya que no siempre hay suficientes personas en la base con quienes se pueda formar equipos para practicar deportes.



Figura 4.1. Fotografía de cancha de fútbol y vóley, instalaciones de “Petroleum”, el Coca, Ecuador.

Salir a comer en la ciudad del Coca es otra opción de distracción, aunque tampoco es muy común. Suelen salir a comer fuera de la base una vez a la semana (en la noche), finalizando la semana. Durante el día hay dos momentos de descanso aparte del tiempo de almuerzo. A media mañana y a media tarde paran las actividades (cuando se puede) durante 15 minutos para tomar un café, algunos fuman un tabaco, y regresan a sus actividades nuevamente.

Por ejemplo, tenemos a la media tarde entre las 4 sabemos hacer como un coffee break, ese rato solo es de bromas, todo el mundo se bromea o todo el mundo se burla de alguien de una buena manera. Pregunta: ¿De qué son las bromas? Respuesta: Cualquier broma tonta de que le vieron a uno por ahí sacándose no sé qué cosa, que al otro le vieron por ahí que se ha puesto mal la bota, cosas así que son chistosas, y empiezan a sacarle bromas, burlas o sobrenombres cosas así, o les toman fotos a escondidas que ha estado por ahí dormido cosas así (risa) entonces hace que sea un poquito agradable el trabajo porque si fuera todo el mundo serio sería más pesado entonces ese rato es como de esparcimiento, que se ríen y después se vuelve otra vez al trabajo, todo el mundo sabe que es por diversión no por algo malo. (Manuel 2016, entrevista).

De modo que, la convivencia entre varones en este contexto de trabajo petrolero, que consiste básicamente en compartir tiempos y espacios durante toda la jornada de trabajo, contiene distintas dinámicas principalmente de compañerismo y amistad. En ocasiones esa convivencia es percibida como una “invasión” de la vida privada ya que tener momentos a solas es muy poco común. El humor, la burla y el chisme juegan un papel clave como una manera tanto de generar confianza entre ellos y como una estrategia para sobrellevar las demandas y presión del trabajo. Esta forma de convivencia fomenta la demostración de ciertos rasgos de masculinidad hegemónica, ya que a pesar de la confianza que puedan tenerse, al mismo tiempo evitan demostrar debilidad física o emocional por temor a ser objeto de burla o chiste de los demás.

Jugar fútbol o vóley (de vez en cuando), tomar un café, hacer chistes, dormir y ver televisión son las actividades alternativas que realizan estos varones dentro de las instalaciones de la empresa. Salir de la base no es algo muy común, sin embargo, lo hacen ocasionalmente. Entre las actividades que realizan fuera de “la base” están: comer (generalmente comida rápida pizza, hamburguesas, pollo o carnes asadas), jugar bolos o ir a un karaoque en la noche.

2.2 Tensiones y relaciones jerárquicas

Los relatos de los entrevistados sobre las tensiones dejan ver que hay distintos tipos de problemas entre ellos, que a su vez reflejan las relaciones de dominación que existen en este contexto de trabajo. Entre ellas se pueden diferenciar: tensiones entre ingenieros de campo, tensiones entre ingenieros de campo y el coordinador, y tensiones entre ingenieros de campo y ayudantes. En este sentido, retomo a Viveros (2007), quien resalta la importancia de:

(...) abordar la masculinidad desde una perspectiva que dé cuenta de las múltiples interacciones de los varones con distintos tipos de mujeres y diferentes tipos de hombres (...) [y además] analizar las prácticas y representaciones de los varones desde sus especificidades de género, como parte de unas relaciones sociales que los colocan mayoritariamente en una posición de dominación. (Viveros 2007, 34).

La autora sugiere que se debe analizar la masculinidad desde una perspectiva que revele las distintas relaciones de dominación que tienen los varones. Considero relevante resaltar las relaciones de dominación que existen entre varones, sin restar relevancia a las relaciones de dominación y subordinación que puedan existir entre hombres y mujeres. En esta dinámica de trabajo petrolero existen relaciones jerárquicas y de dominación reafirmadas en parte por la compañía a través de los cargos, y también por una cierta noción de poder dada la

cualificación y la clase social. Esto sin dejar de lado que de hecho todos estos varones están subordinados, como menciono en el primer capítulo, a un sistema corporativo transnacional.

De acuerdo con las entrevistas, la mayoría de desacuerdos o conflictos son referentes al trabajo y son fácilmente solucionables. Las diferencias entre ingenieros de campo son percibidas como producto de la presión del trabajo. En ocasiones los tiempos para realizar determinada actividad (como por ejemplo preparar las herramientas para ir a un pozo) son muy cortos, por lo que la organización de las cargas del trabajo puede ser motivo de discusiones entre compañeros.

(...) a veces sí se han molestado, he escuchado cosas como “haz tú, yo no hago” (sonríe) pero como a veces parte de la misma tensión del trabajo cuando ha habido mucho trabajo y ha habido que sacar cosas muy rápido, porque los pozos a veces salen de la nada, primero dicen “no hay trabajo” y al día siguiente dicen que hay un montón que preparar para el siguiente día (...). (Manuel 2016, entrevista).

Otro conflicto común en el escenario de la base es la asignación del encargado de un trabajo. Cada ingeniero gana un bono extra por cada trabajo en pozo que realiza, mientras más grande sea el trabajo el bono es mayor. De modo que, cuando hay un trabajo importante, pueden surgir rencillas cuando alguno siente que tiene más derecho que otro por haber llegado a campo primero o porque fue quien preparó las herramientas para el trabajo. Finalmente la persona que toma la decisión sobre quién irá al pozo como encargado, es el coordinador de campo, lo que puede dar lugar a desacuerdos con esta persona.

Lo más común en conflictos es entre iguales, la pelea común es por irse a ciertos trabajos, la disputa por quién llegó primero y a quién le toca irse a determinado trabajo, eso es como lo más común (...) ahí pelean entre los ingenieros "yo chequé tal herramienta", "yo preparé el equipo para el trabajo", eso es lo más común, ahí el que decide es el coordinador, él toma en cuenta todo y creo que en la mayoría de los casos ha decidido de una manera justa. (Fabricio 2016, entrevista).

La relación entre los ingenieros de campo y el coordinador es descrita por todos como “cordial”, “de respeto” y “amistosa”. Al parecer no ha habido inconvenientes mayores con el actual coordinador. Sin embargo, los ingenieros tratan de mantener cierta distancia en la relación con el coordinador.

Bueno con Patricio es de cuidarse también, es como que mantenerse un poco de lejitos porque dónde surja algún problema él también intenta echarte la culpa, él lo que más le interesa es cuidar su puesto, yo me he dado cuenta que lo que a todos les interesa es cuidar su puesto de trabajo, que no les salpique nada de los problemas, y cómo consiguen eso, que alguien asuma toda la responsabilidad, cuando hay problemas Patricio sí es de cuidarse porque sí te acaba. (Renato 2016, entrevista).

Mantener un cierto “cuidado” con respecto al jefe se ve como algo necesario en un contexto laboral en el que cualquier error puede ser motivo de sanciones independientemente del cargo que cada uno tenga. De modo que, existe la percepción de que al final cada uno trata de “cuidar” su puesto, buscando que otros asuman la responsabilidad frente a cualquier falla o problema que se pueda dar.

Yo tengo una relación normal, no es que me guste estar atrás de mis jefes como... una de las palabras bastante conocidas acá es "ser perro", osea ser cepillo, no me gusta ser así, se ven compañeros que son de esa forma, no me agrada mucho ese comportamiento, pero bueno yo tengo mi relación cordial pero como que sí me trato de distanciar un poquito porque (silencio) no sé, es mi forma de ser. (Cristian 2016, entrevista).

Tener un acercamiento a modo de interés, es visto por algunos trabajadores como “ser perro”, lo que en la práctica implicaría ser demasiado amable y servicial con el jefe, con el fin de buscar a cambio algún tipo de beneficio en el trabajo. Esto se convierte también en una estrategia que toman algunos con el fin de cuidar su puesto de trabajo.

Las tensiones entre ingenieros de campo y el coordinador, si bien son poco comunes en los relatos, surgen en relación al trato o la sobrecarga de trabajo. Cuando el coordinador, por ejemplo, decide que alguien debe extender su turno de trabajo, es decir, quedarse en campo más de veinte días, esto puede sobrepasar la fuerza de estos varones surgiendo tensiones y generando reclamos.

Un compañero le reclamaba a uno de los jefes porque él ya quería salir al descanso, pero lo dejaron adentro porque estaba saliendo bastante trabajo y el tipo estaba estresado, estaba cansado, y tuvo una discusión con uno de los jefes por varios aspectos, pero él reclamaba en ese aspecto que ya quería irse a su descanso y que le habían sobrecargado de trabajo y se sentía cansado entonces esa era una de las discusiones que él tenía. (Cristian 2016, entrevista).

Olavarría y Moreno (2008) analizan cómo las lógicas de trabajo de corporaciones transnacionales producen productores, específicamente en el caso de gerentes, al sugerir que

“El desarraigo y la ortopedia a los que son sometidos los ejecutivos de las corporaciones (...) les permiten llevar adelante actividades que no escatiman en recursos ni en métodos para incrementar las utilidades –el lucro- de sus compañías.” (Olavarría 2008, 85). Esto se ve reflejado en el relato de Cristian. Si bien las tensiones con el coordinador no son comunes, en ocasiones se pone a las demandas del trabajo como prioridad por sobre los intereses de los trabajadores, alargando sus jornadas de trabajo sin tomar en cuenta el nivel de desgaste físico o mental en el que se encuentren.

Las relaciones entre ingenieros y ayudantes, es descrita como cordial y de respeto. Sin embargo, la autoridad que tiene el ingeniero (dada por la compañía), junto a su cualificación, hacen que se ubique en una posición jerárquica sobre los ayudantes, al parecer esta relación es manejada de cierto modo por algunos ingenieros y de otro modo por otros, aunque el tema de la autoridad siempre está presente.

Manejo de 2 a 5 personas en los pozos. Con la mayoría de personas existe una relación de confianza y tienen claro el nivel jerárquico, entonces cuando vamos a un trabajo yo soy el supervisor y ellos tienen que cumplir las indicaciones que uno les da. En la mayoría de casos no ha habido problemas en ese aspecto, el 90% tienen claro el lugar, su posición y sus tareas entonces se mantiene una relación cordial de amistad, de respeto, más que de respeto, como de amistad porque uno en esos ratos comparte con esas personas el tiempo, entonces uno llega a ser un poco más que un compañero o jefe dentro del pozo, habrá personas con las que es un poco más difícil esto por distintas situaciones, pero sí se maneja en un tono de respeto. (Cristian 2016, entrevista).

En el caso de Cristian, recalca en su puesto de autoridad frente a los ayudantes, en otros casos se resalta la relación cercana que intentan establecer con ellos, principalmente entre los que más años llevan en la compañía como Boris, y Fabricio. “Es una relación de respeto, de cariño también, hay bastante aprecio por las personas que están a mi cargo, tratamos de hacernos reír todo el tiempo y de cumplir con las metas de la compañía, gracias a Dios no hemos fallado en eso”. (Fabricio 2016, entrevista). Esta diferencia muestra que la convivencia entre ingenieros y ayudantes también crea otro tipo de lazos que borran un poco esas barreras de autoridad percibidas a través del cargo. Esto implica atenuar las relaciones de poder y dominación que impone este sistema de trabajo.

El pozo es un escenario en donde las tensiones, principalmente entre ingenieros y ayudantes, pueden surgir. La “autoridad” es un elemento que puede entrar en disputa en este este

escenario. Por un lado, los “ayudantes” tienen mucha experiencia en su trabajo, pero por otro lado el ingeniero, es el encargado del pozo, aunque sus años de experiencia sean pocos, como en el caso de Camilo (27 años) que lleva dos años y medio en la compañía.

A veces los conflictos entre ingenieros y ayudantes se dan por puntos de vista laborales diferentes, por ejemplo, muchas veces es como que los ayudantes quieren sobrepasar mi autoridad, es como que no hacen caso a lo que diga o lo hacen con problema tal vez. (Camilo 2016, entrevista).

Surge un juego de poder entre la experiencia de los unos y la cualificación sentida como “autoridad” de los otros. Al ser el ingeniero el responsable del trabajo en pozo, cualquier falla en el trabajo recae sobre él, por lo que las decisiones finales en cualquier asunto en el pozo son finalmente del “ingeniero”. Dado que los trabajos que realizan en los pozos implican grandes inversiones de dinero, cualquier falla que resulte en el incumplimiento del objetivo para el cual fue contratada la compañía, es de gravedad.

Cuando pasa algún problema en el pozo siempre la empresa entra a buscar quién no siguió el procedimiento, entonces ahí entre los que están en ese trabajo se ven entre ellos quién no siguió el procedimiento, quién tenía que hacer ese procedimiento, claro es echarse la culpa entonces ahí discuten: "no, tú debiste haber hecho eso", "no pero te dije" "sabes que debíamos hacer esto", normalmente se soluciona hablando como todo, depende de qué tan grande sea el trabajo se puede solucionar, conversar, y seguir adelante, si no surgen problemas más grandes donde ya todos se pelean y van a Coca a contar la verdad y ahí el que busca el culpable es el jefe, eso es feo (silencio). (Renato 2016, entrevista).

Como vemos en el relato de Renato, la magnitud del problema en el pozo determina hasta dónde llega la situación externamente. Si el problema logra ser solucionado entre los trabajadores que están en el pozo, tanto ingenieros como ayudantes, no pasa de ahí, pero si resulta en reclamos por parte de la operadora, en pérdida de dinero para la compañía, o pérdida de futuros trabajos por causa de un trabajo fallido, inicia un proceso de investigación. La compañía envía al Coca personas expertas en el trabajo que se realizó para que investiguen cuáles fueron los errores y quién los cometió. Esto pone a los compañeros de trabajo en una situación de “delatar” o de “culpar” al otro, ya que, si se encuentra una falla grave, puede resultar en sanciones y hasta despidos.

Existen dos tipos de relaciones jerárquicas en las que se producen tensiones: entre los ingenieros de campo y el coordinador (su jefe inmediato), y entre los ingenieros de campo y

los ayudantes (trabajadores no cualificados). Estas tensiones son reafirmadas a su vez por la compañía a través del cargo, ya que las responsabilidades sobre cualquier falla en el trabajo recaen siempre sobre el “responsable”. En la base el responsable es el “coordinador”, y en el pozo el responsable es el “ingeniero”. Así, los entrevistados perciben que cuando surgen incidentes graves que pueden implicar sanciones, cada uno busca responsabilizar a otro por lo sucedido en el intento por cuidar su puesto. Sin embargo, se puede ver que en general las relaciones son cordiales y hasta de complicidad entre ingenieros y ayudantes, ya que mientras esté en sus manos, cualquier situación que surja en el pozo se trata de resolver internamente entre los compañeros (ingenieros y ayudantes). Esta cierta “complicidad” se puede ver como una estrategia frente a las estrictas políticas de la compañía, y también como resultado de la convivencia en pozos; aunque al regresar a la base, el mayor compañerismo y tiempo de convivencia sea de nuevo entre ingenieros.

3. Espacios y tiempos. La base, la ciudad, los “chongos”, la selva y el pozo

3.1 La “base”: trabajar, comer y dormir en el mismo lugar

Hay tres áreas separadas, tenemos las habitaciones que son en la parte superior a la entrada principal, ahí están las habitaciones de la mayoría del personal que no vive en Coca, después el área inferior es mucho más grande, claro, hay unas habitaciones alado de las canchas pero digamos que las habitaciones están en la parte frontal, tenemos canchas, comedor en donde desayunamos, almorzamos y merendamos, la segunda parte es el edificio de administración de toda la base, ahí está la gente de bodegas, compras, logística, RR.HH., todos los que sean relacionados con lo administrativo, y desde ahí hacia atrás y hacia los lados empiezan los talleres distribuidos en dos vías principales al rededor del edificio administrativo y hasta el fondo. (Fabricio 2016, entrevista).

De acuerdo a este relato, los espacios de la base se dividen en tres: el primero de vivienda, recreativa y de alimentación, la segunda que es el área administrativa, y una tercera que es en donde se encuentran los talleres y las oficinas que son las áreas de trabajo. El ejercicio de observación realizado durante el trabajo de campo de la tesis me permitió confirmar los relatos de los trabajadores con respecto a la distribución de espacios, y, por otro lado, darme cuenta de la evidente reducción de personal que ha habido en la compañía.

En la entrada de la base se encuentran dos guardias. Ellos controlan el ingreso (y salida) de las personas, verificando para qué ingresan, si tienen autorización para el ingreso, si ingresan con todos los implementos de seguridad: casco, gafas de seguridad, zapatos, camisa y pantalón jean u overol, y verificando que la persona que ingresa realice la prueba de *alcocheck* con un

resultado de 0° de alcohol, lo cual da cuenta del riguroso control que existe, además de reforzar la idea de “encierro” que varios de los trabajadores mencionaron sentir en este espacio.

Recorriendo las instalaciones pude observar efectivamente que la mayoría de ellos se encontraban vacíos al momento de la visita. Esto se debe por un lado a la reducción de personal que ha habido en esta compañía a partir de la crisis (lo cual se analiza en el capítulo anterior), y, por otro lado, a las jornadas de trabajo. De modo que, probablemente la mitad de los trabajadores estaban al momento en sus días de descanso y de los que estaban trabajando la mayoría se encontraban en pozos petroleros.

El área de vivienda (fig. 4.2) se encuentra en la parte superior de la base, cerca del ingreso. Las habitaciones (fig. 4.3) son pequeñas, constan básicamente de dos camas, un baño y una televisión.



Figura 4.2. Fotografía del área de vivienda, instalaciones de “Petroleum”, el Coca, Ecuador.



Figura 4.3. Fotografía de una habitación de trabajadores, instalaciones de “Petroleum”, el Coca, Ecuador.

Los espacios de trabajo que pude observar son: las oficinas, el laboratorio (fig. 4.4) en donde se revisa la parte electrónica de las herramientas y uno de los talleres (fig. 4.5) en donde se arman y revisan las herramientas, aunque existen otros talleres (a donde no pude ingresar por temas de seguridad) como el área de explosivos que se encuentra en un búnker cerrado.



Figura 4.4. Fotografía del Área de laboratorio, instalaciones de “Petroleum”, el Coca, Ecuador.



Figura 4.5. Fotografía del área de taller, instalaciones de “Petroleum”, el Coca, Ecuador.

La jornada de trabajo diaria inicia a las 8 de la mañana con una reunión, después de que han desayunado. La reunión la dirige el coordinador, en esta se informan las novedades de la empresa y se delegan las actividades del día. Posterior a la reunión cada cual realiza sus

respectivas actividades que en teoría terminan a las 6 de la tarde, aunque no siempre es así. Los tiempos de descanso (que menciono en el apartado anterior), consisten en quince minutos en la mañana y en la tarde, y son vistos como un tiempo de chiste y de compartir. Estos tiempos son importantes para ellos ya que les permite descansar y distraerse del trabajo que están realizando.

Bueno, siempre se inicia con una reunión en las mañanas, se ve lo que está pendiente, si hay que revisar alguna herramienta en el taller, se asignan tareas, bueno luego de eso tienes que completar el papeleo, para nosotros es bastante tedioso el registro de todas las cosas que se hicieron en el pozo, herramientas, etc, osea en papeleo se nos va bastante tiempo de nuestro día, generalmente tenemos como dicen Quito, momentos de compartir, acá alguien manda a comprar empanadas 10 de la mañana y se hace la pausa para el café, se comparte, se conversa con la gente, se ríe un rato un cuarto de hora, se sigue el trabajo, si se está preparando un pozo se revisa herramientas. (Cristian 2016, entrevista).

A pesar de que la jornada de trabajo en la base debería terminar a las 6 de la tarde, es común que los trabajadores regresen a la oficina (fig. 4.6) después de cenar. En este tiempo realizan papeleos de los trabajos en pozos que han hecho, o cumplen con otros requerimientos como completar cursos en línea. Si bien estas actividades son parte del trabajo, no les es permitido hacerlas durante el día, por lo que muchas veces se ven obligados a trabajar en la noche.



Figura 4.6. Fotografía del área de oficinas, instalaciones de “Petroleum”, el Coca, Ecuador.

(...) si es que no te falla nada a las 6 ya puedes estar haciendo otra cosa, y de ahí depende si es que por ejemplo viniste de un pozo tienes que hacer papeleo o si te falta hacer cursos o competencias, un sin número de cosas que te pone la empresa, tienes que quedarte ahí en la oficina hasta de noche, lo más tarde que me he quedado dos o tres de la mañana haciendo papeles, de ahí cursos cuando no tengo mucho que hacer 9 o 10 de la noche ya me voy, nadie me obliga a quedarme en la oficina pero te exigen que presentes los papeles, o te exigen los cursos que “¿por qué no han completado hasta tal fecha?”, y tienes que sacar tiempo de dónde tienes. En la oficina solo puedes estar estrictamente lo necesario, osea como te decía preparar herramientas, bajarte algo de la red, o estar viendo lo que vas a planificar, pidiendo material o algo así, pero haciendo papeles de los que te corresponde hacer en el pozo o de los que debías haber hecho cuando regresaste de pozo no (...)solo cuando es estrictamente necesario yo me pongo a hacer papeles, como por ejemplo cuando ya voy a salir de descanso y tengo acumulado un poco de papeles, entonces cómo voy a hacer de noche si ya debo irme de descanso, ahí hago en el día y ahí si no me importa a mí (risa). Pregunta: *¿Por qué no pueden hacer durante el día si son cosas de trabajo?* Respuesta: *¿Según los procedimientos?* (risa), los procedimientos establecen que todos esos papeles debes hacerlos en el pozo, pero en el pozo a veces no te alcanzas a hacer todo eso, antes de regresar tienes que tener no todo hecho pero el 90% hecho, y el 10% que haces en la base te demorarás unas dos horas a lo mucho según ellos pero no se alcanza, osea sí se alcanza dependiendo del trabajo pero como que sales del pozo cansado y ya no piensas en otra cosa y ponerte a hacer papeles después de una mala noche y en la cama...osea necesitas dormir, es difícil (parece molesto). (Renato 2016, entrevista).

Los trabajos en pozo generalmente implican esfuerzo físico y mental, escasos tiempos para descansar e incomodidades. Esto causa un agotamiento en los trabajadores, lo cual les impide completar en el pozo todos los requerimientos. A pesar de que los jefes y coordinadores saben que los trabajadores no logran completar todos los papeles en los pozos, aun así no se les permite realizarlos en el día, sino que deben ocupar parte de su tiempo de descanso (en la noche) para ello. Si bien en algunos casos los ingenieros deciden no regirse por estas políticas y realizar de todos modos los papeleos durante el día, esto es visto como una transgresión de las normas de la compañía. De modo que, es común que las jornadas diarias de trabajo (en la base) se extiendan hasta altas horas de la noche. Esto implica una sobrecarga de trabajo y una reducción de los tiempos de recreación y descanso. Así, a pesar de tener espacios como canchas, o tener la opción de salir de la base después de la jornada diaria de trabajo, ese tiempo de descanso no siempre existe, y las energías de los trabajadores están bastante reducidas como para optar por realizar actividades que no sean dormir o ver televisión.

Por otro lado, el hecho de que los espacios de alimentación, descanso y trabajo se encuentren dentro de las mismas instalaciones, facilita la sobrecarga de trabajo que acabo de mencionar. Realizar todas las actividades diarias en los mismos espacios es percibido por los trabajadores como “monótono” y hasta comparado con estar en una “cárcel”, lo cual denota la sensación de encierro que produce esta dinámica de trabajo.

Un poco monótono, sí porque estás como encerrado, no ves otras cosas, por cuestión económica resulta beneficioso porque no estás gastando en vivienda, comida, pero te sientes un poco enclaustrado por eso uno siente la necesidad de salir a pozo para cambiar de ambiente, en cambio los de laboratorio no sé cómo lo soportan pasan encerrados ahí. Pienso que está arreglado así por costos, les resulta más barato prestarte un cuartito que pagarte hotel o vivienda igual la alimentación resulta mejor tener un catering propio que pagar almuerzos afuera. Yo sí cambiaría algo, que nos dejen vivir afuera pero pagado (risa) (Renato 2016, entrevista).

A pesar de los beneficios que implica no pagar alimentación y vivienda, los trabajadores concuerdan en que tener la posibilidad de comer y vivir fuera de la base les beneficiaría emocionalmente ya que podrían cambiar de ambiente, conocer y compartir con otras personas distintas. Esta sensación de encierro se reduce de algún modo al salir a los pozos, ya que, como veremos más adelante, interactúan con espacios y personas distintas. A pesar de eso, el pozo sigue siendo un espacio de trabajo, por lo que la tensión no necesariamente se reduce. Por otra parte, el hecho de trabajar, alimentarse y dormir en el mismo espacio no solo “beneficia” al trabajador en cuestión económica, sino que beneficia a la empresa. Tener a los trabajadores viviendo en la base permite disponer de ellos de manera inmediata de día o de noche. Además, implica un ahorro para la empresa, ya que pagarles alimentación y vivienda afuera de las instalaciones incrementaría los gastos.

3.2 La ciudad y la gente del Coca

El trabajo petrolero de campo, como he mencionado anteriormente, absorbe a los trabajadores de tal manera que se quedan sin tiempo ni energía para buscar otras alternativas de distracción o actividades de tiempos libres dentro de la ciudad del Coca. Salir a comer a restaurantes en el Coca más o menos una vez a la semana es la actividad principal fuera de la base. Otras de las actividades que realizan esporádicamente es: salir a un karaoque, jugar bolos o ir al malecón. “Sí salía, pero poco, al malecón, a comer, a las pizzas, casi siempre a las pizzas, era un tema de casi todas las semanas, o a los agachaditos de carnes asadas o a los ceviches, íbamos en la noche.” (Fabián 2016, entrevista).

La noche es el único tiempo que tienen libre ya que durante los aproximadamente veinte días que permanecen en el oriente, trabajan de lunes a domingo de 8h00 a 18h00 (en el mejor de los casos), y las políticas de la empresa prohíben a los trabajadores llegar pasada la media noche, además de que deben pasar la prueba de *alcohol-check* cada vez que entran y salen de la base. De modo que el cansancio y la limitación del tiempo libre les impide interactuar más con las personas y espacios de la ciudad.

Aparte de hacer compras vamos a algún restaurante a almorzar, o a cenar con mi esposa que a veces vamos los dos solos, al malecón, hay dos partes del malecón: donde queda el museo a ese lado es como más tranquilo y familiar, porque al otro lado quedan los bares y todo eso, cuando vamos todos vamos por el lado tranquilo pero cuando vamos con mi esposa sabemos ir a un bar que se llama la Caleta que es en un segundo piso y es por el malecón, ese es el mejorcito y el más tranquilo, de ahí al cine que queda en ese centro comercial chiquito, también hay bolos, eso, paseo por el río hay unas canoitas que te llevan a dar la vuelta y si no como te digo por aquí cerca cascadas, ríos, centros recreacionales que hay eso sí hay. (Pregunta: ¿Y los que no viven aquí a dónde van?) Respuesta: casi no salen ellos, normalmente cuando salen van a comer a algún restaurante, de ahí no salen más, antes cuando éramos bastantes se salía a una cancha sintética a jugar fútbol porque no había la cancha sintética en la base, ahora sí hay, pero tiempos que no se sale a hacer deporte. (Manuel 2016, entrevista).

En el caso de los trabajadores que viven en el Coca, como Manuel, la situación difiere un poco. Ellos usualmente trabajan de lunes a viernes, entonces pueden visitar otros lugares con su familia los fines de semana, no solamente los espacios que ofrece la ciudad, sino también cascadas y centros turísticos de los alrededores.

Las interacciones entre los trabajadores y los habitantes de la ciudad del Coca son bastante reducidas, se limitan básicamente a la atención que reciben en los lugares de servicios. Las percepciones que tienen los trabajadores con respecto a la atención que reciben y la imagen que piensan que se tiene de ellos son en realidad bastante diversas.

No creo que nos traten o nos vean diferente, ya no porque eso también ahora es muy normal, es más todo el mundo trabaja de una u otra manera en una empresa petrolera, y no es tal vez como era antes que las personas que trabajaban en las empresas norteamericanas en Texaco o en Petroecuador, tenían una posición económica superior a todos los demás, ahora todo el mundo tiene un nivel bastante equilibrado en cualquier trabajo que tenga entonces ahora como

que todos están en el mercado laboral petrolero entonces ya no tiene sentido esa diferenciación, sino que tiene que tratarse bien a todos. (Patricio 2016, entrevista).

Algunos de los varones entrevistados, principalmente los que llevan más años trabajando en el oriente, consideran que en realidad no existe una imagen idealizada del “trabajador petrolero”, o una manera de verles distinta a cualquier otro habitante del Coca. Al ser una ciudad que ha ido creciendo en función de las actividades petroleras de la zona, la mayoría de personas están de alguna manera vinculadas con empresas grandes o pequeñas de servicios petroleros, así que no es una novedad ver personas con overol caminando en las calles de esta ciudad (fig. 4.7).



Figura 4.7. Fotografía de trabajadores vestidos con overol, zona centro, Ciudad El Coca, Ecuador.

En el caso de los trabajadores más jóvenes y que llevan menos tiempo trabajando en la compañía, consideran que sí existe un trato un poco diferente y que los habitantes de la ciudad tienen una imagen de ellos como del que “tiene plata”.

Cuando salimos generalmente no salimos con uniforme de la empresa, y las veces que salimos qué se yo a comer sí te reciben un poco mejor porque te ven con el overol, hay veces que las

chicas te sonríen solamente porque te ven así vestido de overol, sí hay como un trato un poquito mejor a veces, pero porque estás con el uniforme de la empresa, hay el precepto de que el petrolero tiene plata, yo creo que es por eso. No creo que me hayan llegado a cobrar más solamente porque estoy con overol, pero como que sí el trato es un poco mejor porque esperan que gastes un poco más. (...) (Cristian 2016, entrevista).

Algunos consideran que las personas incrementan los precios cuando ven clientes con overol porque piensan que tienen más dinero por ser trabajadores petroleros. Algunos han sentido que el trato por parte de los habitantes de la ciudad es bueno, otros consideran que es normal y otros que en realidad la atención en servicios es muy mala. Algunos han sentido que las mujeres les coquetean porque piensan que son alguien que tiene empleo y “plata”. Sin embargo, ninguno hace énfasis en un aspecto diferente que no sea la percepción de que tienen más recursos económicos que otros, aunque ellos no necesariamente sientan que eso es verdad.

Bueno las personas que no son del ámbito petrolero, le ven a un trabajador petrolero como el que gana mucha plata, como que a este le han de seguir las mujeres, ha de tener dos hogares, tres carros, porque normalmente tú vas y te preguntan usted es petrolero, y dicen “que tal usted cuantas mujeres tiene”, y te preguntan, y es normal, incluso personas de la sierra, dicen “usted ha de tener dos tres mujeres”, y te preguntan como que fuera algo normal como que les vas a decir “¡yo sí!”, eso piensan las personas pero no es así. Lo que pasa es que el petrolero se ganó ese don de ser mujeriego borracho plata carro de tener varios hijos así, pero la verdad es como en cualquier lado, no es que en otros lados los hombres son alma de dios, algunos no es que hace falta que trabajen de petroleros para ser así. (Boris 2016, entrevista).

La imagen del petrolero con dinero, borracho y mujeriego, es vista por los entrevistados como un rezago de los inicios del petróleo en el país. En la época del boom petrolero en el país, los trabajadores petroleros no eran un grupo muy grande, y ganaban cantidades exorbitantes de dinero. En la actualidad no necesariamente es así y como he mencionado, la mayoría de habitantes del Coca están relacionados con el ámbito petrolero. Así, los entrevistados muestran más bien una molestia frente a esa imagen que algunas personas aún puedan tener con respecto a ellos. Las interacciones entre estos trabajadores y la gente del Coca, es bastante reducida debido a la dinámica del trabajo, principalmente en compañías como Petroleum, en donde el trabajo, la alimentación y el descanso se realizan dentro de las mismas instalaciones. Las actividades fuera de la base se reducen casi únicamente a servicios de alimentación ya que

un día a la semana salen a comer fuera de la base. Los prostíbulos son otro espacio de interacción dentro de la ciudad, sin embargo, no es algo de lo que hablan abiertamente.

3.3 Los petroleros y los “chongos”

No creo que los prostíbulos estén ligados a la industria petrolera actual, más bien son rezagos de la vieja industria porque conforme ha ido avanzando el nivel de educación de los trabajadores petroleros, ese estilo de vida se ha ido reduciendo, yo espero en realidad (risa). Antes la industria petrolera era un sitio sin Dios ni ley, que se hacía de todo, que llevaban (silencio) que bebían en los pozos y todo, entonces ahora como los estándares han aumentado esas cosas ya no son exclusivas de la industria petrolera, sino más bien ya se volvió un tema (silencio), es como un efecto colateral, osea el dinero y los clientes de los lugares de tolerancia ya no se puede decir que es íntegramente del petróleo, obviamente viene por el dinero y la situación económica que viene del petróleo acá, pero ya no es como antes que sí estaba directamente ligado a la industria, porque era salir del pozo y quedarse a beber ahí en (silencio) un prostíbulo después de un trabajo, pero yo creo que ahora ya no se puede decir eso (...) porque en todas las empresas más bien cuando uno está trabajando es cuando mejor tiene que comportarse (sonríe) porque si no, puede perder el trabajo, por eso cuando menos se bebe es cuando se está trabajando (...) (Patricio 2016, entrevista).

Si bien Patricio no considera que los prostíbulos estén ligados en la actualidad a la industria petrolera directamente, él, así como todos los entrevistados, concuerda con que la existencia de estos lugares en los pueblos y ciudades del oriente inició con el desarrollo de la industria petrolera. Estos lugares encontraron clientes potenciales en los trabajadores petroleros que eran casi todos varones, algunos de ellos extranjeros, y permanecían sin su familia y en el oriente varios meses. Si bien no todos mencionan haber frecuentado algún prostíbulo o estar de acuerdo en que los trabajadores asistan a estos lugares, esto es de alguna manera justificado por una “necesidad” de los varones de “desahogar” su estrés a través de tener relaciones sexuales.

Creo que está bien porque se desahogan, a mí no me pasa, pero dicen que a medida que pasan los días y no tienes relaciones sexuales es como que te llenas de estrés entonces la solución para eso es ir y tener relaciones. Estoy de acuerdo mientras no afecten a nadie, mientras no irrespeten a alguien, si son solteros y tienen esa necesidad pues es su decisión y es la decisión de cada quien, en ese punto no estoy de acuerdo, pero respecto su decisión. (Fabricio 2016, entrevista).

Casi todos los entrevistados aceptaron haber ido una o varias veces a algún prostíbulo con compañeros de trabajo, sin embargo, ninguno de los entrevistados afirmó haber tenido relaciones sexuales en los prostíbulos. Esto puede ser verdad o no, no lo podemos saber, sin embargo, el negarlo muestra que, aunque por un lado existe una percepción algo naturalizada sobre el tener relaciones sexuales como un “desahogo” y el cuerpo de la mujer como un objeto de satisfacción, por otro lado, existe una percepción de que este tipo de prácticas es “incorrecto”. En este último punto, los trabajadores petroleros cualificados tienden a señalar a los “otros”, los no cualificados, y relacionan o justifican estas prácticas a partir de los bajos niveles de educación y el estrato social.

Yo sí fui, nunca fui a hacer uso de las facilidades (risas) todas las veces fui acompañando, nunca fui por voluntad propia (risas), nunca hice uso de las facilidades, pero muchos necesitan eso para desahogarse, habemos otros que bueno vas ves y ya lo que sea, pero creo que la gran mayoría necesitan eso para desahogarse. Hay unos que les encanta, los que se creen machitos, sí creo que los que más van son los ayudantes y operadores porque qué pasa son gente de estrato social bajo, y tiene un nivel de educación bajo y tienen ese concepto del macho, lo que hablábamos al inicio, por eso van más ellos que otras personas, es su manera de demostrar que son varones. Para mí eso es un asco realmente, vas, ves, pero es denigrante totalmente para la mujer como tal. (Fabián 2016, entrevista).

Los trabajadores petroleros cualificados se sitúan a sí mismos en una posición distinta a los no cualificados, al emitir comentarios negativos sobre quienes frecuentan los prostíbulos, así como sobre los prostíbulos en sí. Esto representa un movimiento en el discurso de estos varones, ya que, si bien relacionan a la masculinidad con la habilidad de “conquistar mujeres”, el consumo de servicios sexuales no es parte de su discurso de masculinidad. Aunque no se puede afirmar que en la práctica no toman al uso de servicios sexuales de prostíbulos como parte de la demostración de masculinidad, sí se ve un cambio en los discursos al expresar su desacuerdo o desagrado con estos lugares.

La visión de desagrado de los ingenieros con respecto a los prostíbulos no necesariamente ha surgido de sí mismos o al menos no únicamente, sino que ha sido promovida por las normativas y control de las compañías y también por la crítica social. En compañías petroleras como Petroleum, las normas prohíben el consumo de alcohol durante la jornada de trabajo, y promueven que los trabajadores mantengan un comportamiento “adecuado”, sobre todo cuando utilizan el uniforme de la compañía. De modo que, ser vistos ingresando a un prostíbulo no sería algo bien visto por la compañía y menos aún si son reconocidos como

trabajadores de “Petroleum”. Por otro lado, el contexto social critica la prostitución como una práctica que cosifica y objetualiza el cuerpo de la mujer. Si bien en algún momento el consumo de servicios sexuales en el contexto petrolero pudo ser visto como “normal”, en la actualidad las críticas sociales hacia la prostitución han hecho que las compañías busquen regular de alguna manera estas prácticas, evitando que sean vinculadas directamente a ellas.

Bueno me parece (silencio) bueno ¿es una industria fea no?, eh, pero (silencio) osea depende de quién vaya hay personas que son casadas entonces no me parece que estén ahí, están como engañándoles a sus mujeres, sus señoras, sí me parece feo, si van los solteros ¿también es feo no? (risa) porque están ayudando a fomentar ese negocio que en realidad es una ofensa contra las mujeres Van de todos los estratos pero más son los obreros que van, sí yo he visto que ellos están ahí un poco más todos los días, no sé en serio había algunitos que decían que vamos que vamos, una temporada sí dejé de ir totalmente a esos lugares porque estaba con novia, y es difícil también porque como que te exigen, y cómo les dices que no si no estás haciendo nada más, les decía "no tengo que hacer esta cosa" me hacía el loco. Para ellos es normal ir, dicen vamos a las flores, hay uno que se llama "las flores" (...) entonces se van y comentan que no que sí estuvo bueno, que hay muchas mujeres guapas, claro no en esas palabras (risas). Donde hay una petrolera siempre se montan aladito un chongo porque saben que es un buen negocio, saben que donde hay hombres encerrados veinte días va a haber clientes, entonces claro como la industria abarca más hombres, se ve. (Renato 2016, entrevista).

A pesar de estos cambios, la existencia de prostíbulos en el oriente del país, y específicamente en la ciudad del Coca sigue siendo una realidad latente. Los entrevistados mencionan haber ido a los “chongos” no por voluntad propia sino por presión de los trabajadores que más frecuentan estos sitios. Así, ligan el consumo de servicios sexuales principalmente con los trabajadores petroleros de niveles de educación y estrato social bajo, así como con las personas de mayor edad que han normalizado el acudir a estos locales. De modo que, si bien en los inicios de la industria petrolera en el país el uso de servicios sexuales en prostíbulos era una práctica común, en la actualidad, al menos en los discursos de estos trabajadores (cualificados), el consumo de servicios sexuales no es del todo bien visto. Esto responde a las políticas de la compañía, y por otro lado a la crítica social que existe al respecto, por lo que no es un tema del que hablen abiertamente o con orgullo.

3.4 La selva y “el pozo”: trayectos, percepciones y experiencias

El trabajo en el pozo implica varios procesos para los trabajadores petroleros. Cuando salen de la base, generalmente paran en algún lugar para comprar algo de comida. Consideran que

compartir alimentos con el *Company man*, que es el representante de la operadora en el pozo, les permite entablar una relación más amistosa con él. Para algunos esto se ha convertido en una estrategia para reducir las tensiones que se puedan generar en caso de que surja algún problema en el trabajo.

Se sale a un trabajo, se pasa comprando comida por si acaso no haya, golosinas, hay veces que uno cuando llega al pozo el cliente lo primero que busca es comida y si tú le tienes comiendo te deja trabajar más tranquilo (sonríe) (...). Lo más importante ahí es llevarse bien con el cliente, entonces si uno lo recibe bien, que se yo sírvase un chocolate, osea se hace una conversación y es como más llevadera la situación, te puedes llegar a ganar un amigo o alguien que te ayude en caso de que tú necesites ahí o tengas algún problema, hay veces que te falla una herramienta y lograste entablar una buena relación con ese cliente te puede decir no tranquilo, saca tu herramienta y revisa, no voy a pasar reporte de que has tenido esta falla, no te voy a poner tiempo perdido que es lo que se maneja aquí principalmente, entonces mucho depende de la relación con el cliente. (Cristian 2016, entrevista).

Las dinámicas en los pozos pueden implicar altos niveles de estrés, principalmente cuando el tiempo para preparar el trabajo es muy reducido. Además, el alto nivel de responsabilidad que tiene el ingeniero encargado, demanda que tenga la capacidad de manejar el estrés con calma. Debe poder coordinar a las personas que trabajan con él, tomar decisiones técnicas sobre el trabajo, comunicar las acciones que se están realizando al *Company man* que es el cliente de la compañía en ese momento, informar a los jefes lo que está sucediendo en el pozo, y manejar cualquier problema o situación que se dé en el transcurso del trabajo. Además debe poder trabajar en condiciones extremas como calor o las lluvias intensas, incomodidades en caso de no tener un lugar en donde dormir, un comedor en donde poder alimentarse o baños.

En el pozo? me gusta más estar en pozo (risa) porque si tú preparaste todas tus cosas en la base, vas siempre con un poco de antelación al pozo, llegas al pozo y verificas que tengas todo, generalmente está para un día o dos días después el trabajo de lo que llegas entonces te da el tiempo para descansar, entonces llegas chequeas haces algo y después descansas un poco hasta que ya te toque hacer el trabajo en la madrugada o lo que sea, a veces no tienes tiempo para descansar eso es lo más estresante, osea saliste estresado de la base, apurado, llegas al pozo igual ya mismo te entregan y no tienes tiempo de chequear que tengas todo empiezas con presión eso es estresante (...) lo bueno es que ahí tu jefe es el company man, como que el jefe del pozo, pero él no sabe mucho de lo que tú haces, osea tú fuiste entrenado, tú tienes todo el conocimiento específico de esa herramienta que tú estás usando y el company man no sabe, osea sabe un poco él sabe en general de toditas las áreas pero específicamente tú sabes más

que cualquier persona entonces eso es lo bueno (...), si sale todo bien es muy satisfactorio porque hiciste el trabajo como se debía hacer y después sí todo lo que es papeleo, en el pozo tienes que hacer papales y completar en la base. (Renato 2016, entrevista).

Los sentimientos en el pozo transitan entre tensiones, estrés y orgullo. El cansancio y el estrés que puede incrementarse o reducirse dependiendo de los tiempos, los trayectos, las comodidades o incomodidades del pozo, el clima, la complejidad del trabajo, etc. El orgullo y el sentimiento de autoridad también están presentes al encontrarse en un espacio en donde son la persona con más conocimiento técnico de lo que se está realizando.

(...) el trabajo en pozo podía ser 5 horas o dos o tres días seguidos, yo llegué a trabajar casi 3 días seguidos sin dormir, durmiendo entre herramienta 20 minutos o media hora. El máximo tiempo que estuve en un pozo es en Llunpak 2, ojalá escuchen esto (risas), ahí nos quedamos casi una semana un poco más por unas fallas que tuvimos, dos fallas seguidas, tenaz estuvo eso. (Fabián 2016, entrevista).

La percepción del trabajo en pozo para estos varones no es estática. Les agrada estar en los pozos por varias razones como: cambiar de ambiente, conocer otros lugares y personas y aplicar lo que saben. Sin embargo, existe una sobrecarga de trabajo y un sobreesfuerzo físico y mental, sobre todo cuando los trabajos son muy complejos y deben permanecer despiertos por hasta tres días seguidos casi sin dormir.

Condiciones precarias, de baños, duchas, eran súper feas en realidad, nadie en realidad piensa en esas cosas porque son las más feas, no hay dónde bañarse o los baños son sucios, la comida generalmente no es tan buena, no puedes salir con facilidad, no hay teléfono para llamar, entonces es como ir a la cárcel (silencio), sii, y cuando uno sale es como que ¡ya quiero salir! Obviamente sí como que desarrollaba uno una tolerancia, pero no se puede decir que eso nos gustaba para nada. También dormía en camioneta y es más a veces vamos a trabajar a lugares donde ni siquiera hay un baño, entonces hay que programarse bien (risas). (Patricio 2016, entrevista).

Las condiciones de incomodidad como no tener dónde dormir, o no disponer de un baño o ducha son situaciones que todos los entrevistados han vivido, aunque no en todos los pozos las condiciones son tan precarias. Los trabajadores deben aprender a sobrellevar esto junto con el estrés que les implica el trabajo, el cual (según los relatos) es tan fuerte, que en realidad es lo que más atrapa su atención. Después de que la tensión del trabajo se reduce, o transcurre el tiempo, las necesidades de los trabajadores como comer, asearse y descansar, empiezan a

aumentar, haciéndose más evidentes las condiciones de comodidad o incomodidad de las que dispongan. Todos concuerdan con que no es posible adaptarse a las incomodidades, sino que siempre son molestas y hacen más difícil el concentrarse en el trabajo, por ejemplo cuando no han podido bañarse en dos días, cuando han dormido una o más noches en una camioneta o por períodos muy cortos de tiempo. Sin embargo, no parecen cuestionar estas condiciones, sino que las asumen como parte inherente al trabajo petrolero de campo. Todo ello les hace sentir “diferentes” de cualquier otro trabajador, ya que consideran que no cualquier persona podría realizar ese trabajo, lo que de alguna manera reafirma este tipo de masculinidad petrolera en el “sacrificio”.

Como se analiza en el capítulo anterior, el tema del trabajo ligado a una noción de “sacrificio” forma parte también del sentido que cobra para los varones el trabajo en la construcción de su masculinidad, como una responsabilidad incuestionable. “Aquel que se escabulle de estas obligaciones renuncia a su derecho a la respetabilidad y a la virilidad.” (Gilmore 1994, 52). La noción de masculinidad hegemónica refuerza la idea de estar “actuando bien como hombres”, al estar afuera de la casa, al estar entre hombres, al estar en medio la selva. “Un hombre de verdad tiene que salir fuera, estar entre hombres, dado la cara y forzando a los demás a bajar la mirada.” (Gilmore 1994, 60).

Como te decía es como un reto, osea no es como el trabajo de oficina en Quito que pasas sentado detrás de un escritorio de 8 a 5 y te vas, osea es como un reto, es algo más difícil que te hace sentir como especial, osea que eres diferente, que estás haciendo algo más. Es diferente, en algunos ratos será bueno, en otros ratos pésimo cuando tienes problemas o cuando te sientes lejos de tu familia, es como una mezcla de emociones entre algo positivo, algo distinto, algo más interesante y algo demasiado sacrificado en algunas ocasiones, porque sacrificas tu vida personal. (Cristian 2016, entrevista).

Los trabajadores están conscientes del tránsito que implica el trabajo en los pozos en sus percepciones y emociones. El malestar causado por el sentimiento de sacrificio en los pozos no es ajeno a ninguno de ellos. En ocasiones este malestar se incrementa, principalmente cuando se encuentran en un lugar en el que la recepción telefónica o de internet es mala y no les es posible comunicarse con sus familias o amigos. “Lo principal es la comunicación, si no hay es como que se vuelve una cárcel. Por ejemplo, estar así en pozos lejanos, no depende de ti poder salir y es feo”. (Camilo 2016, entrevista). Estos malestares dan cuenta de que, si bien existen nociones de masculinidad hegemónica como “metas sociales”, en la realidad no necesariamente son logradas (Andrade 2001a).

Las peores experiencias que he tenido en pozos ha sido feísimo sientes una soledad horrible, te cuento que yo pasé todos mis cumpleaños en pozo, bueno uno estuve afuera osea en el Coca, los otros estuve en pozos que pasé incomunicado y era horrible, ya te haces al dolor (tristeza) es feo, y es triste sientes un vacío. (...) (Fabián 2016, entrevista).

La imposibilidad de comunicarse con familiares y amigos principalmente en fechas importantes como cumpleaños, navidad, etc., o cuando hay algún problema familiar, es principalmente lo que incrementa la sensación de encierro o tristeza. Sin embargo, estar en medio de la selva, también genera sentimientos positivos, aunque no en todos. Algunos disfrutaban por ejemplo de ingresar en bote a través de los ríos, viendo árboles y animales, y valoran poder tener estas experiencias. Pero la mayoría considera que estas experiencias se han vuelto monótonas, ya que han conocido la mayoría de lugares.

Bueno al principio me gustaba porque veías paisajes, la fauna, todo, igual la primera vez que fui a edén son experiencias que tú ves a través del río, estar en un bote en la selva amazónica, que mucha gente paga por hacer eso, a mí me estaban pagando por ir allá, entonces me sentía bien, más que todo por conocer explorar otras partes sentir que estás trabajando en áreas biodiversas, lejanas, pero ahora es como monótono también porque uno ha pasado en el oriente tanto tiempo que ya se conoce todo y ya resulta aburrido ir en bote, una vez que iba en bote me dolía la cabeza, y yo veía a los gringos todos emocionados con las fotos en las canoas y yo ya quiero llegar, osea es desde el punto de vista que lo tomes, desde un punto de vista joven es como que wow espectacular, lo veo desde ahorita es como que qué aburrido. (Renato 2016, entrevista).

Las sensaciones positivas por realizar trabajos en la Amazonía, o por disfrutar de los paisajes durante los trayectos, con el pasar del tiempo se van reduciendo. Ir por los mismos trayectos disminuye la capacidad de apreciar los entornos naturales en los que trabajan. El estrés del trabajo, las incomodidades, el clima, la duración del trayecto, etc., al final tienen más peso en su percepción sobre la selva, principalmente cuando los trabajos se alargan y no pueden salir pronto.

Nenke es el pozo que recuerdo que es más lejos, bueno primero dos horas en camioneta, después un bote que son como 3 horas con destino prácticamente hacia el Perú, de ahí otra vez la camioneta una hora y media de viaje, otra gabarra otra hora y media de viaje, ir a una velocidad máxima de 45km por hora porque te están controlando, eso sí ha sido lo más lejos que he llegado. Pregunta: ¿Cómo te sentías en el trayecto? Respuesta: El cansancio osea viajar así tanto tiempo es incómodo, muchas veces te sientes cansado y hay ratos que por ejemplo

estás casi al final de la jornada y te mandan a un lugar de esos, osea es desesperante salir porque ya estás con la idea de que ya vas a salir e hiciste algún plan, y sí a veces se torna desesperante la salida porque por cuestiones de logística no hay un bote que te saque de ahí o el río creció mucho y te tienes que quedar un día más, la comida no es buena, hay veces que sí se transforma en algo muy muy muy difícil de sobrellevar. Quedarte encerrado, saber que no tienes señal de celular, que no puedes llamar a nadie, que la comida no va a estar buena, para mí esas son limitaciones importantes en ese aspecto. (Cristian 2016, entrevista).

El cansancio, la incomodidad, la sensación de encierro, la monotonía, etc., son las percepciones que los trabajadores tienen sobre la selva.

3.5 Tiempos de sueño y situación de salud

El trabajo de campo ha traído además varias afectaciones a la salud de los trabajadores petroleros. Desordenes en el sueño, subida de peso, cansancio físico y gripes constantes por la baja de defensas, son algunas de las afectaciones más comunes. Entre seis y siete horas es lo que comúnmente duermen los trabajadores durante su permanencia en la base, sin embargo, en los pozos, como mencionan en el apartado anterior, muchas veces no duermen hasta 48 horas seguidas, o duermen en intervalos de una o dos horas mientras realizan los trabajos.

Ahora duermo 6 horas, ya me he fijado como mi reloj interno, que a las 6 horas me estoy levantando, por ejemplo, me puedo dormir a las 4am y a las 6 horas ya me estoy levantando, o incluso en Quito (...) son justito 6 horas que me despierto y no puedo seguir durmiendo (risa) claro menos de eso como que me siento cansado y yo sé que 6 horas tampoco es suficiente. Me he deteriorado más en el sueño, no duermo bien, eso básicamente, y estoy un poco más viejo, todo el mundo me dice eso (sonríe) (...) eso he cachado que me ha pasado y yo pienso que es por el sueño, porque por ejemplo en los pozos pasas despierto en las madrugadas y lo que duermes en el día no alcanza a recuperar lo que no dormiste en la noche. (Renato 2016, entrevista).

Además de los problemas por falta de descanso y sueño durante la jornada de trabajo, están los desórdenes alimenticios y subida de peso en varios casos. El servicio de alimentación en la base les permite tomar la cantidad de comida que deseen, por lo que en algunos casos comer en cantidad es percibido como su manera de “recompensar” el esfuerzo que han realizado en el trabajo. Esto, sin dejar de lado que el agotamiento físico y/o mental les deja con poco tiempo y energías para realizar actividad física.

Sí, el trabajo en campo a mí me trajo el aumento de peso y un deterioro en lo que tiene que ver con la alimentación, hígado graso y esas cosas porque en el trabajo en campo en general se sirve lo que quiera entonces hay que tener una voluntad bien férrea para poder servirse algo sano, entonces muchas veces cuando uno se ha exigido mucho en el trabajo la forma de compensarse es comiendo. (Patricio 2016, entrevista).

Existen otros factores externos propios de la zona que pueden llegar a afectar en determinado momento la salud de estos trabajadores. El dengue, la fiebre amarilla, hepatitis, tifoidea, son enfermedades a las que están expuestos constantemente, aunque tener el carnet de vacunas al día es uno de los requisitos para este trabajo, no necesariamente están protegidos del dengue, por ejemplo.

También hay otro tipo de enfermedades de la zona como el dengue, una vez me dio dengue, pero no creo que fue tan fuerte (risa) sí porque así no más me curé y de ahí enfermedades de la piel como hongos por el sudor y el calor es más continuo, también como que te escaldas por la ropa por lo que sudas con el overol, ese tipo de cosas. Esas cosas se van y vienen, y lo otro cuando haces esfuerzo físico o no se duerme bien ahí si te desgastas, o sea hay personas que sí se desgastan más y otras menos pero sí. (Manuel 2016, entrevista).

El calor y la humedad de la Amazonía incrementan las probabilidades de tener afectaciones en la piel como hongos y escaldarse por el sudor. Si bien no son problemas muy graves, se convierten en situaciones incómodas con las que deben lidiar permanentemente en este contexto de trabajo. Esto, junto con el cansancio por el trabajo y por las pocas horas de sueño, el estrés y el mal estado físico que tienen varios de ellos, se convierten en factores que son percibidos como inherentes al trabajo petrolero de campo; pero también como elementos que moldean su carácter, ya que, si desean continuar en esta actividad, deben lograr que no les afecten demasiado. Algunos buscan pequeñas alternativas como controlar su alimentación, hacer ejercicios, tomar suplementos vitamínicos, etc. Si bien estas estrategias les ayudan a soportar de mejor manera estas situaciones, en realidad no cambian las condiciones del trabajo. La compañía, aparte del requisito de las vacunas, tampoco se ocupa por mejorar la situación de salud de estos trabajadores, ni impulsar actividades alternativas que les permitan llevar una mejor calidad de vida.

4. Percepciones generales del trabajo petrolero

4.1 Hablando de la movilidad

La movilidad constante es un elemento que no se puede dejar de lado al hablar de trabajo petrolero de campo. Esto responde al análisis que realiza Giddens (2011) sobre el mecanismo de desanclaje propio de las dinámicas laborales modernas, en las cuales las relaciones sociales deben reorganizarse constantemente en medio de grandes distancias de tiempo y espacio para responder a un sistema centrado en el mercado y el trabajo asalariado. Así, como menciono en el primer capítulo, el constante “desanclaje” de los ingenieros de campo respecto de su contexto local hace que sus dinámicas personales y sus tiempos deban reorganizarse constantemente para responder a las demandas del trabajo.

El tiempo de estos varones transcurre entre distintos espacios: la base, los pozos, la ciudad del Coca, y las ciudades de donde provienen respectivamente. Las percepciones al hablar del constante movimiento son diversas. Sienten que su vida transcurre en dos etapas que son: la jornada de trabajo y el descanso. Sienten que este movimiento les impide realizar otras actividades que requieren planificación como cursos o maestrías, sienten que están expuestos a más riesgos durante los trayectos como accidentes de tránsito, sienten que este movimiento implica un agotamiento constante, pero también se sienten satisfechos por una dinámica de trabajo que les permite realizar una actividad poco monótona, aunque de alguna manera esto se contradice con la monotonía que mencionan al hablar de los trayectos hacia los pozos.

Que tu vida vuela, se pasa el tiempo demasiado rápido, tu vida se resumen en dos estados: descanso y jornada de trabajo. Según yo sí siento que me he envejecido desde que entré, aparte de la barba (risas). No si siento que me he envejecido (seriedad) sí sientes que te vas envejeciendo, si sientes (silencio) las malas noches también sí te acaban. Emocionalmente un poco más maduro tal vez, cuando entras a la universidad eres tal vez un niño al menos yo es como que estaba en una burbuja, siempre con las comodidades de la casa y todo, y ya me gradué y vine acá y es como que el mundo real. (Camilo 2016, entrevista).

El espacio y las relaciones sociales no son los únicos elementos de “desanclaje” que viven estos varones. Como vemos en el relato de Camilo, las incomodidades de este trabajo, así como el deterioro físico, son vistos como una manera de “madurar”, principalmente en el caso de los más jóvenes como Camilo y Cristian, que vienen de familias de clase media o media alta. “Sacrificar” las comodidades que les implica una casa en donde tienen todo lo que desean, puede ser visto también como una manera de reafirmar la masculinidad en los

sacrificios, por ejemplo, el hecho de estar expuestos a los riesgos de los trayectos o de los trabajos en pozos.

Hay dos factores diferentes lo bonito es que no estás es un solo sitio, pero lo segundo la inseguridad porque puede ser causa de un accidente el estar viajando de un lado a otro, no es como que estás tranquilo en un solo sitio, bonito porque no te aburres vas de un sitio a otro, pero en cambio el peligro que hay en la vía. (Boris 2016, entrevista).

El hecho de ir de un lugar a otro sin estar “encerrado” en el mismo sitio es contemplado como algo positivo, lo cual de alguna manera reafirma la idea de masculinidad hegemónica que sugiere que los espacios de los hombres son fuera de la casa, socializando con otros varones. De ahí el discurso de estos trabajadores sobre el encierro que sienten al vivir, comer y trabajar en la base, o el encierro que sienten al permanecer en un pozo durante mucho tiempo y no poder salir rápido.

Es la parte que me gusta, no me gusta estar en el mismo lugar, las personas que pasa en un pozo 20 días sí pienso que debe ser estresante estar ahí encerrado, yo prefiero estar así llegando a la base, ir a un pozo, otro pozo, otro pozo, que estar ahí encerrado en un mismo lugar todo el tiempo, no me gusta la monotonía a mí, lo bueno de este trabajo es que puede ser todo menos monótono, siempre es diferente. (Renato 2016, entrevista).

Las diversas percepciones (positivas y negativas) que tienen con respecto al tema de la movilidad en el trabajo petrolero reflejan los procesos individuales de subjetivación. Como menciona Torres (2009), “el territorio es también una construcción social, (...) el espacio necesariamente pasa por un proceso de apropiación por quienes lo habitan, lo explican, lo viven y al hacerlo están cualificando ese espacio.” (Torres 2009, 9). Esto se refleja por ejemplo en que en unos momentos se sientan bien en un pozo porque están realizando algo poco monótono o por sus conocimientos especializados, y en otros momentos se sientan “encerrados” en el mismo pozo porque no pueden salir. De modo que, como menciono anteriormente, la manera en que asumen sus vivencias en los distintos espacios -la base, el pozo, los trayectos en la selva, la ciudad del Coca y las ciudades de donde provienen- se muestra en constante oscilación.

4.2 Percepciones positivas y negativas del trabajo petrolero. Transformaciones en la vida personal y social de los varones.

Las percepciones sobre el trabajo petrolero de campo incluyen que este les permite el desarrollo de ciertos logros y aptitudes. La responsabilidad, el liderazgo, el trabajo en equipo, la confianza en sí mismos, la capacidad de resolver problemas y manejar el estrés y el crecimiento laboral son asumidas como un aporte de esta dinámica de trabajo. Retomando el análisis que hace Moreno (2001) acerca de la nueva masculinidad, valores como el liderazgo, el trabajo bajo presión, la capacidad de resolver problemas, etc., responden justamente a “(...) sistemas de valores y prácticas asociados a países e instituciones hegemónicas”. (Moreno 2001, 39), lo cual refleja el interés que tiene la compañía de formar trabajadores que respondan a sus demandas y logren así una mayor productividad y ganancias económicas.

Pienso que este trabajo explota mucho el potencial de las personas, yo mismo no me veía nunca en una posición como la que me ha dado este trabajo, cuando era estudiante incluso no creía en mí mismo como creo ahora, tanto por lo que he aprendido de las enseñanzas, de los entrenamientos y todo (...) y a mí me parece una oportunidad única porque no he visto en ninguna otra parte un trabajo que pueda hacerte llegar tan lejos con tan poco (...) por eso las personas que tal vez dejan la industria por algún motivo, después pueden emprender fácilmente en otras cosas porque están entrenadas para llevar el estrés, para enfrentar los problemas, y en realidad están mejor preparados que el resto de las personas para sobrellevar los tiempos de crisis. Yo te digo, conozco gente que ha llegado muy muy lejos con muy poco gracias a esos entrenamientos, a este estilo de vida tan desafiante, entonces si uno toma lo positivo es muy bueno. (Patricio 2016, entrevista).

La presión del trabajo, si bien no siempre es vista como positiva, es también considerada un elemento que permite “explotar” el potencial de un modo positivo y alcanzar crecimiento laboral y personal. Por ejemplo, a través del liderazgo que deben desarrollar para guiar a su equipo de trabajo en pozo, o aumentar la confianza en sí mismos a través de tomar decisiones adecuadas en momentos de crisis, basadas en sus conocimientos técnicos y experiencia.

Sí totalmente, me dio un cambio de 360 grados, me hizo valorar muchas cosas, me hizo darme cuenta de otras, me permitió madurar en muchos aspectos, me dio grandes amistades que hasta ahora las conservo, experiencias muchas veces buenas otras veces malas pero que te permiten crecer como ser humano y creo que la base de eso es lo que soy ahora en este nuevo puesto (Fabián 2016, entrevista).

Las amistades ganadas son otro elemento que surge cuando los trabajadores hablan sobre los aspectos positivos de este trabajo. La convivencia cotidiana, como he mencionado al inicio de este capítulo, les permite crear lazos entre ellos, no solamente laborales sino también personales. Algunos de estos vínculos, permanecen aun cuando el trabajo deja de ser el motivo que les une, como en el caso de Fabián. Sin embargo, dicha socialización no se da solamente entre compañeros de trabajo, sino que los trabajos en distintos pozos les permiten además conocer personas externas a la compañía, tanto del contexto laboral petrolero como de las comunidades cercanas a los pozos.

Sí, sí me ha cambiado porque el trabajo que nosotros hacemos no es monótono, no haces lo mismo, bueno sí hacemos lo mismo, armar las herramientas pero como hay tantas cosas tú estás en un lado en otro lado, pero te cambia porque conoces otras personas, otras culturas, otra comida, vives a veces la realidad de las comunidades, la realidad de las ciudades, de las personas que trabajan a la orilla del río en los botes, (...) y tú la cuentas dices me fui para acá, ha habido esto, han sabido hacer esto, se han puesto un negocio de esto, entonces tienes hasta de qué conversar qué decir, no es lo mismo que estar en un solo sitio y vivir lo mismo todos los días entonces eso es lo bonito (Boris 2016, entrevista).

Conocer personas y lugares distintos, así como probar otros alimentos, ver entornos naturales y ver el modo de vida en las comunidades, también es percibido como algo positivo ya que les permite tener vivencias que, en algunos casos como el de Boris, son transmitidas a sus compañeros y a su familia. Los discursos sobre el contacto con los entornos naturales de la Amazonía, si bien en casi todos los casos se limitan a lo que han observado en los trayectos, así como los malestares que les causa el clima y las incomodidades, en el caso de Patricio, se puede ver que el trabajo petrolero además ha cambiado su perspectiva sobre la explotación de los recursos naturales. Si bien menciona que en algún momento tuvo una posición contraria a la industria extractiva, acepta que ha “tenido que” cambiar su manera de pensar para poder permanecer en este trabajo.

(...) Mi forma de pensar sí cambió mucho porque podría decirse que cuando era joven tenía una forma de pensar más bien revolucionaria, socialista, yo podía apoyar eso cuando era joven, igual el tema de la ecología era un tema que yo tenía bastante presente, pero obviamente acá yo no me siento que puedo trabajar solamente por el dinero, osea tengo que de alguna u otra forma concordar con la industria porque si no me estaría mintiendo a mí mismo y no puedo rendir todo lo que doy, osea yo no puedo trabajar obligado, decir "ah trabajo en la

industria petrolera, pero en el fondo quisiera salvar los árboles". entonces sí me ha cambiado, he tenido que cambiar de forma de pensar para adaptarme al medio. (Patricio 2016, entrevista).

Los beneficios económicos, el crecimiento laboral y todos los demás aspectos mencionados como "positivos" pueden ir transformando la posición crítica que puedan tener respecto de la relación entre la industria petrolera y la explotación de recursos naturales.

Por otro lado, las percepciones negativas sobre el trabajo petrolero de campo están presentes también en los discursos de estos varones. La distancia física con familiares y amigos a la larga se va convirtiendo para algunos en una distancia emocional. Sus relaciones familiares y de amistad con el tiempo van cambiando ya que el contacto y la convivencia se van reduciendo.

Lo malo del trabajo sí me ha quitado (silencio) me ha alejado de amistades, familia, cada vez que llego a Quito si me llevo con mi familia pero sí me he alejado un poco, peor de mi familia de Ibarra si me he alejado completamente, primos tíos casi o les veo, estos días que he tenido tiempo he ido a visitarles pero ya no es lo mismo, se ha perdido esa relación, también me ha costado relaciones de pareja he tenido dos relaciones serias desde que estoy en la industria y básicamente he terminado por la distancia entonces sí me ha quitado y si me ha dado también. (Renato 2016, entrevista).

El sacrificio de la vida personal cobra distintos significados también. En el caso de los solteros lo perciben por un lado en el alejamiento con sus familiares (principalmente de la familia extendida) y por otro lado como una dificultad para establecer o mantener relaciones de pareja. Como en el caso de Renato que en 5 años y medio de trabajo ha tenido dos relaciones de pareja las cuales considera que han terminado por la distancia. En el caso de los casados por otra parte, el sacrificio se percibe como algo que se extiende también a su esposa e hijos, ya que no pueden estar presentes en momentos importantes (buenos o malos).

La cosa mala se podría decir, lo duro es estar lejos de la familia, porque aparte de eso no vives el día a día en tu casa viendo como tus hijos van creciendo paulatinamente no puedes estar con ellos cuando más lo necesitan, cuando están enfermos, en un cumpleaños, cuando dijeron que el papito venga, cuando dijeron que el papito traiga esto, no pudiste estar, no pudiste estar cuando tu esposa se enfermó, cuando tu esposa dio a luz, en mi segundo hijito no pude estar, llegué cuando ya había dado a luz, entonces esas cositas como que te pasan factura después, pero si tú te sabes manejar, mantener siempre la comunicación con tus hijos no te va a pasar tanta factura, porque ellos te van a entender y vana a ser más responsables, y van a prender a

vivir a decir bueno hoy mi papi no está pero yo voy a hacer mis cosas, porque a veces se hacen mucho al papá y cuando no está sufren una bestialidad, mi esposa para qué ella se organiza con los guaguas, ella es buena pero así mismo les reta, yo también vengo “mis guaguitos” pero yo también les reto, son tranquilos como tú les ves gracias Dios. Eso sería lo negativo no poder compartir con tu familia tantas cosas. (Boris 2016, entrevista).

Justamente las dinámicas familiares de trabajadores petroleros han sido analizadas por autores como Forsyth y Gauthier (1991), mencionando que la especificidad de este trabajo es, como menciono en el primer capítulo, el movimiento constante y por tanto más partidas y regresos a los que tanto el trabajador como su familia deben ajustarse. De modo que, la imposibilidad de compartir la cotidianidad y momentos importantes de los miembros de la familia es un elemento que parece afectar de manera importante a los trabajadores principalmente a los casados y con hijos. De acuerdo a los relatos estos varones buscan de alguna manera “compensar” esa ausencia con paseos, con salidas de compras, y compartiendo con ellos durante los días de descanso, lo cual se podría ver como una estrategia que han construido frente a esta dinámica laboral.

Si bien el alcance de esta tesis no llega a profundizar en las relaciones familiares o en las percepciones y experiencias del trabajo petrolero desde los familiares de los trabajadores, es importante mencionar la posición que ocupa la mujer (esposa del trabajador petrolero) en el discurso de estos varones. Una mujer “buena”, que se “ocupe” del cuidado de los hijos y demás responsabilidades domésticas es básicamente como describen los trabajadores casados y con hijos a su esposa. Esto deja ver, que la dinámica del trabajo petrolero contribuye a reafirmar la división sexual del trabajo, obligando de alguna manera a estas mujeres a dejar de lado cualquier proyecto de vida que no implique la dedicación casi completa al cuidado y la reproducción de la vida.

5. Conclusiones

La convivencia entre los trabajadores petroleros de campo contiene diversas dinámicas. El compañerismo y la amistad acompañados del humor, es lo que se resalta en los relatos. Sin embargo, la convivencia en ciertos momentos es percibida como una invasión a la privacidad. El humor se convierte en una estrategia para sobrellevar las cargas del trabajo, aunque no se puede dejar de lado que el uso del humor a través de las burlas fomenta ciertos rasgos de masculinidad hegemónica, al reprimirse la demostración de emociones para evitar burlas.

Las relaciones jerárquicas y las tensiones por su parte, indican que a través del cargo se crean relaciones de poder entre los ingenieros y el coordinador, y entre los ingenieros y ayudantes (trabajadores no cualificados). Las responsabilidades que tiene cada uno crea tensiones centradas en el trabajo, principalmente cuando surgen incidentes graves en el trabajo ya que con el fin de “cuidar el puesto”, en ocasiones se tiende a culpar al otro. Sin embargo, la convivencia que existe principalmente en el pozo entre ingenieros y ayudantes también crea vínculos entre ellos, así se dan relaciones tipo alianzas para resolver cualquier problema a nivel interno.

El trabajo en base si bien tiene un horario de ocho de la mañana a seis de la tarde, en muchos casos la jornada se alarga hasta la noche, principalmente por causa de la sobrecarga de trabajo que la compañía impone sobre los ingenieros. Por otro lado, la base es lugar en donde estos varones no solo trabajan, sino que también duermen y se alimentan, por lo que realizar todas estas actividades es percibido como un “encierro”. Si bien existen beneficios económicos para los trabajadores en esta dinámica, es claramente una estrategia de la compañía que permite disponer de ellos en cualquier momento del día o de la noche.

La dinámica de trabajo mencionada, además implica que los trabajadores tengan un mínimo contacto e interacción con la ciudad del Coca, en donde están ubicadas las instalaciones de la compañía. Salir a comer ocasionalmente es casi la única actividad que los trabajadores realizan fuera de la base. Además, su percepción de la imagen que tienen los habitantes del Coca con respecto a ellos es que son como cualquier persona más relacionada con la industria de petróleo. Al ser una ciudad cuya dinámica está vinculada casi en su totalidad con la industria, es bastante común que los habitantes de la ciudad también estén relacionados con actividades de empresas de servicios petroleros grandes o pequeñas.

El uso de servicios sexuales en prostíbulos es un tema del que los trabajadores hablan poniéndose en una posición alejada. Todos aceptan haber ido a alguno de estos lugares, pero ninguno acepta haber hecho uso de los servicios sexuales, sino que más bien vinculan con esta actividad a los trabajadores no cualificados. Si bien en algún momento la asistencia a los prostíbulos por parte de los trabajadores petroleros pudo haber sido algo visto como “normal”, en la actualidad hay un cambio de discursos por parte de estos trabajadores, quienes más bien desaprueban esta actividad. Esta visión puede verse como resultado de las críticas sociales a la prostitución, y, por otro lado, por las políticas internas de las compañías petroleras, que buscan evitar que sus trabajadores sean vinculados con la industria del sexo.

Las percepciones sobre la selva son diversas, si bien pensarse como trabajadores petroleros en medio de la selva es visto en momentos con orgullo ya que es un sacrificio tipo “heroico”, en otros momentos surgen las molestias que causan las incomodidades que deben soportar. Por otro lado, la percepción de ingresar a los pozos a través de la selva tiene un tránsito a medida que pasa el tiempo, el disfrutar de ver los árboles, animales, los ríos etc., se va transformando en monotonía y cansancio, por lo que el tema del “sacrificio” surge de nuevo en los relatos de estos varones.

El cansancio y el estrés, además de los desórdenes en los horarios de sueño que les provoca este ritmo de trabajo, junto con otros problemas de salud, son percibidos como algo inherente al trabajo petrolero de campo. Aprender a sobrellevar estos elementos puede ser visto como una manera de moldear el carácter en estos varones. Sin embargo, la compañía parece no preocuparse por la calidad de vida o las afectaciones que pueda causar en estos trabajadores los ritmos del trabajo.

La percepción sobre los tiempos de trabajo, así como la movilidad, implica unas lógicas específicas. los trabajadores sienten que su vida transcurre en dos momentos que son el descanso y la jornada de trabajo, y en ese sentido sienten que pierden su vida personal ya que no pueden compartir con sus familiares y amigos momentos importantes de sus vidas. En el caso de los casados y con hijos, buscan maneras de “compensar” su ausencia durante los descansos. En el caso de los trabajadores solteros, su mayor preocupación respecto de su vida personal es la dificultad que tienen de establecer relaciones de pareja.

Conclusiones generales

La industria petrolera en el Ecuador es una de las principales fuentes económicas y un sector estratégico para la economía. En la dinámica de esta industria, específicamente en lo que tiene que ver con la extracción de petróleo, se encuentran dos tipos de empresas: las “operadoras” y las empresas de servicios. Éstas últimas son contratadas por las operadoras para realizar distintos servicios de extracción y producción en los pozos petroleros. En Ecuador, Petroamazonas es la empresa operadora más importante del país, y es pública. Las empresas de servicios petroleros más importantes que se encuentran en el país son extranjeras. Para el análisis realizado en esta tesis se ha tomado como referencia una de las empresas más importantes de servicios petroleros cuyas instalaciones operativas se encuentran en la Ciudad del Coca, provincia de Orellana, ubicada en el oriente del Ecuador. La presente investigación se ancla al deseo de comprender algo poco habitual en cuanto a estudios acerca del petróleo: la configuración de masculinidades en este entorno de trabajo.

El Coca es una ciudad con características enclave, ya que su historia está estrechamente vinculada al petróleo y su economía hasta la actualidad gira en torno a esta actividad económica. La zona urbana del cantón de Francisco de Orellana se fue formando con las demandas de la industria, y ha implicado procesos de migración tanto de las zonas rurales de la provincia como desde otras ciudades del país. Específicamente la ciudad de El Coca es el lugar en donde se encuentran las instalaciones operativas de la mayoría de empresas petroleras. Sin embargo, esto no necesariamente se refleja en la reducción de la pobreza, o en la calidad de vida de sus habitantes, en su mayoría migrantes de zonas rurales de la provincia o de otras ciudades del país

El trabajo de campo realizado para esta tesis ha consistido principalmente en entrevistas semi-estructuradas a ocho trabajadores petroleros. Estos informantes son varones de clase media provenientes de la ciudad de Quito. Tres de ellos tiene entre 33 y 45 años de edad, están casados y tienen hijos y cinco tiene entre 27 y 30 años de edad, cuatro de ellos son solteros y uno casado (sin hijos). El análisis de este material etnográfico en contraste con la teoría abordada ha permitido sugerir que existe un proceso indisoluble entre las formas de comportarse como “hombres” y el proceso de trabajo petrolero. Aunque es importante recalcar que no se puede hablar de una sola masculinidad petrolera, ya que los distintos sentidos que cobra el trabajo para ellos, están en constante cambio. En algunos momentos el trabajo petrolero cobra un sentido de orgullo principalmente por el trabajo técnico

especializado que hacen y en otros momentos cobra un sentido de sacrificio por el tiempo lejos de su familia y amigos, y por el esfuerzo físico y mental que les demanda la disciplina fabril de esta industria.

Se ha caracterizado la “disciplina fabril” en las políticas y dinámicas internas de compañías petroleras como “Petroleum”. Así, este trabajo constituye una aportación a los estudios sobre las representaciones sociales en la conformación de las masculinidades en espacios fabriles, con una disciplina rígida y machista, acompañada por símbolos y prácticas patriarcales. El trabajo bajo presión, las largas jornadas de trabajo, las incomodidades, los peligros a los que están expuestos, etc., responden a un mercado global que “(...) requiere productores con cuerpos producidos (...) con una vitalidad constante (...) en un mercado global que no conoce el día o la noche” (Olavarría 2008, 85). En todos los casos (a excepción de uno), el trabajo petrolero ha sido la única experiencia de trabajo de los entrevistados. Esto da cuenta de una industria que contrata principalmente personal sin experiencia de modo que las lógicas de trabajo (jornadas laborales, planes de carrera, etc.) y los requerimientos impuestos sobre los empleados (cumplir con todas las políticas de la empresa) confluyen a la hora de formar un tipo específico de trabajador: fuerte física y emocionalmente, que acate órdenes y lineamientos de la empresa al pie de la letra, que esté disponible para trabajar en todo momento del día o la noche. Este modelo de masculinidad ligado a la eficiencia, esfuerzo físico y mental, conocimiento técnico especializado, trabajo bajo presión, liderazgo y trabajo en equipo es propio del trabajo petrolero cualificado, ya que el trabajo no cualificado demanda especialmente esfuerzo físico más que cualquier otro aspecto.

El análisis sobre las representaciones de género que tienen los ingenieros de campo ha permitido identificar varios elementos en torno a los que se conforma su(s) masculinidad(es). Uno es su capacidad de proveer, un aspecto fundamental en el desempeño como varones, principalmente en los casados y con hijos, pero también en los solteros en la medida en que se ven como “futuros proveedores”. Este afán por demostrar un ejercicio adecuado como “proveedor” resulta en que los varones acepten las difíciles condiciones de trabajo y que estas sean vistas por ellos como “sacrificios” que es preciso asumir. El segundo aspecto es la “cualificación”, que les permite visualizarse como varones, pero de una manera específica ya que no son cualquier trabajador petrolero, sino que son “los ingenieros”. Ellos demuestran públicamente sus conocimientos principalmente en los pozos, en donde deben tomar decisiones importantes, trabajar bajo presión y socializar con los clientes. Los ayudantes que están a su cargo aparecen como un importante contrapunto de clase a la hora de imaginar su

masculinidad, principalmente en relación con la cualificación. En los pozos, los ingenieros establecen una relación jerárquica basada en su cargo y título, lo cual les dota de un sentido de orgullo y autoridad. El tercer aspecto es el ser “bien varón”. Este personaje ostenta fuerza física, que demuestra ejerciendo las tareas físicas “duras” como cargar herramientas pesadas, amanecerse trabajando, soportar las incomodidades del pozo, jornadas de trabajo extendidas, noches sin dormir, etc. Se puede decir que en la cualificación se distancian de los ayudantes, pero en la fuerza física se acercan, ya que también realizan trabajo físico fuerte (aunque no al mismo nivel que los ayudantes). Su *performance* de género en el campo le hace garante de una masculinidad en la que convergen el orgullo y el sacrificio. El orgullo cobra sentido en trabajo asalariado, intelectual, y cualificado, etc., pero también en el sacrificio. El sacrificio en ocasiones es asumido también con orgullo, ya que consideran que no cualquier persona soportaría las duras condiciones del trabajo (como ellos), y en otras ocasiones es asumido como malestares al pensar en el tiempo que han pasado lejos de su familia y amigos, el deterioro de su salud, etc.

La representación de masculinidad de los trabajadores petroleros evidencia que en esta industria existe una disciplina fabril, que utiliza los rasgos de la masculinidad hegemónica para extraer lo máximo posible de los trabajadores varones, quienes asumen ciertas condiciones como inherentes al trabajo petrolero. Aunque no se puede dejar de lado las afectaciones que resultan de esta intensificación del trabajo -estrés, cansancio, aumento de peso, ansiedad, problemas de sueño-, el trabajo petrolero proporciona un sentimiento en el que se entreteje orgullo y sacrificio.

Los sentidos del trabajo petrolero se han enfrentado en el último periodo a la incertidumbre causada por la crisis del sector, ya que trabajan experimentando las partidas de sus compañeros, y sin saber quién será el próximo en salir. En el caso de los varones casados y con hijos los temores frente al despido se incrementan, extendiendo la incertidumbre a toda la familia, ya que al ser el hombre el único que tiene un trabajo remunerado, la dependencia económica familiar está directamente atada a esta industria. Además, todos tienen conocidos cercanos que han sido despedidos y no encuentran trabajo en el sector, por lo que el trabajo petrolero atraviesa un momento de transición en su vida. Ya no es visto como una fuente sólida y estable de identidad, aglutinada como veíamos antes de la crisis del petróleo, principalmente en personas que han hecho su carrera en el trabajo petrolero de campo, sino como un paso para cumplir otros objetivos laborales vinculados mayoritariamente al desempeño de puestos gerenciales en estas compañías y, en algunos casos, a constituir su

propia empresa. Esto refleja una masculinidad que no encuentra su realización en el sacrificio petrolero, sino que toma el sacrificio (en campo) como un paso temporal pero necesario para alcanzar una masculinidad de “élite”, a través de alcanzar puestos gerenciales.

El humor, el compañerismo y la amistad juegan un papel importante en los sentidos que cobra el trabajo para estos varones, así como en la configuración de masculinidades en este espacio de trabajo. Si bien la convivencia permanente es en ocasiones percibida como una invasión a la privacidad, es justamente ese el medio que les permite sobrellevar las cargas del trabajo. Dicha convivencia está acompañada por el humor y las relaciones de homosocialidad que entablan entre ellos, que además se convierten en una fuga a la rigidez y demandas del trabajo, ya que les permite establecer relaciones de intimidad y complicidad al margen de las políticas estrictas de control, vigilancia y disciplina fabril de esta industria. Aunque no se puede dejar de lado la complejidad de estas relaciones de homosocialidad que, si bien generan vínculos fuertes, por otro lado, refuerzan elementos del sistema heteronormativo, ligando lo femenino con la debilidad al feminizar al otro a través de bromas o burlarse de cualquier expresión de debilidad.

Anexos

1. Características generales de los entrevistados

Tabla 1. Características generales de los entrevistados							
Entrevistados	Cargo y años en la empresa	Estudios	Edad	Estado civil	Hijos	Lugar de nacimiento	Lugar de residencia
Patricio	Cargo: Coordinador de campo	Ingeniería en electrónica y control.	33 años	Casado	Una hija de 4 años.	El Oro (vivió en Quito desde que inició estudios en la universidad hasta que se casó)	El Coca
Manuel	5 años Cargo: Ingeniero de mantenimiento	Ingeniería electrónica	44 años	Casado	cuatro hijos varones de 16, 14, 13 y 11 años	Quito	El Coca
Boris	18 años Cargo: Ingeniero de campo	Análisis de sistemas	45 años	Casado	Tres hijos de 16, 9 y 7 años.	Quito	Quito
Camilo	2 años y medio. Cargo: Ingeniero de campo	Ingeniería mecánica	27 años	Soltero	-	Quito	Quito
Cristian	3 años Cargo: Ingeniero de campo	Ingeniería en electrónica y control	27 años	Soltero	-	Riobamba (ha vivido casi toda su vida en Quito)	Quito
Renato	5 años y medio. Cargo: Ingeniero de campo	Ingeniería en petróleos	29 años	Soltero	-	Ibarra (vive en Quito desde la infancia)	Quito

Fabricio	5 años Cargo: Ingeniero de campo	Ingeniería en petróleos	30 años	Casado	-	Quito	Quito
Fabián	4 años Cargo: Ingeniero de campo (ex trabajador)	Ingeniería mecánica	29 años	Soltero	-	Quito	Quito
Fuente: Autora, entrevistas realizadas a trabajadores petroleros de campo, 2016.							

Glosario

alcohol-check: alcoholímetro o

dispositivo para medir la cantidad de alcohol presente en el aire espirado por una persona. (Real Academia Española 2016)

ayudante: Es el nombre del cargo dado dentro de la industria petrolera a un trabajador no cualificado cuyo trabajo es principalmente físico.

base: Nombre con el que se conoce dentro de la industria petrolera a las instalaciones operativas de las empresas de servicios petroleros.

CEPE: Corporación Estatal Petrolera Ecuatoriana

chongo: prostíbulo.

commuter marriages: matrimonios desplazados

company man: Es la persona que representa a la operadora (por ejemplo: a Petroamazonas) en los pozos petroleros.

completion and simulation: completación y simulación.

drilling: perforación

FETRACEPE: Federación de Trabajadores petroleros de la Corporación Estatal Petrolera de Ecuador.

FETRAPEC: Federación Nacional de Trabajadores de la empresa estatal de Petróleos Petroecuador

INEC: Instituto nacional de estadísticas y censos del Ecuador.

ingeniero de campo: Es el nombre del cargo dado dentro de la industria petrolera a un trabajador cualificado cuya función es principalmente realizar trabajos técnicos en los pozos petroleros.

offshore oil workers: trabajadores petroleros deslocalizados en altamar

OLADE: Organización Latinoamericana de Energía.

onshore oil workers: trabajadores petroleros deslocalizados en tierra

OPEP: Organización de los países exportadores de petróleo.

PDOT. Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial

PEA: Población Económicamente Activa

performance: actuación

Petroleum: Nombre (ficticio) dado a la compañía en la que trabajan los entrevistados.

production: producción.

reaganomics: medidas económicas neoliberales promovidas desde Estados Unidos durante los 80's.

well construction: construcción de pozos

WTI: *West Texas Intermediate* o *Texas light sweet*. es la mezcla de petróleo crudo ligero que se cotiza en el New York Mercantile Exchange y sirve de referencia en los mercados de derivados de los EE.UU. El precio del petróleo ecuatoriano es fijado en base al marcador estadounidense West Texas Intermediate (WTI) cuya diferencia es establecida mensualmente por Petroecuador. (Banco Central del Ecuador 2016).

Lista de referencias

- Acosta, Alberto. 2014. "Ecuador económico: 40 años de incidencia petrolera". *Revista Pensando futuros-conectando voces. 40 años de FES-ILDIS en el Ecuador*, FES-ILDIS. Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador: 38-49. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/10767.pdf>
- AIHE. 2015. Asociados. Asociación de la Industria Hidrocarburífera del Ecuador. En: <http://www.aihe.org.ec/>
- Almeida, Anabel, ed. 2010. *Manuales de Monitoreo Ambiental Comunitario*. Quito: Acción Ecológica.
- Andes- Agencia Pública de Noticias del Ecuador y Suramérica. 2015. "Por primera vez en 2015, precio del barril de petróleo termina a más de 60 dólares en el mercado internacional", 5 de mayo. <http://www.andes.info.ec/es/noticias/primeravez-2015-precio-barril-petroleo-termina-mas-60-dolares-mercado-internacional.html>
- Andrade, Xavier. 2001a. "Introducción. Masculinidades en el Ecuador: Contexto y particularidades". En *Masculinidades en Ecuador*, editado por Xavier Andrade y Gioconda Herrera, 17-26. Quito: FLACSO Ecuador. <http://www.flacso.org.ec/docs/samasculinidades.pdf>
- _____. 2001b. Homosocialidad, Disciplina y Venganza. En *Masculinidades en Ecuador*, editado por Xavier Andrade y Gioconda Herrera, 115-138. Quito: FLACSO Ecuador. <http://www.flacso.org.ec/docs/samasculinidades.pdf>
- Araujo, Alberto. 2015. "Petroamazonas se ajusta en 1137 millones". *El Comercio*. 25 de octubre. <http://www.elcomercio.com/actualidad/petroamazonas-presupuestos-inversion-ecuador-petroleo.html>
- Banco Central del Ecuador. 2012. Cifras económicas del Ecuador. <https://contenido.bce.fin.ec/documentos/Estadisticas/SectorReal/Previsiones/IndCoyuntura/CifrasEconomicas/cie201209.pdf>
- _____. 2016. Cifras económicas del Ecuador. <https://contenido.bce.fin.ec/documentos/Estadisticas/SectorReal/Previsiones/IndCoyuntura/CifrasEconomicas/cie201609.pdf>
- Barragán, Rossana, coord. 2008. Guía para la formulación y ejecución de los proyectos de investigación. La Paz: Fundación PIEB.
- Bordieu, Pierre. 2000. *La dominación masculina*. Barcelona: Editorial Anagrama.

- Dalla Costa Mauro, y Selma James. 1972. *El poder de la mujer y la subversión de la comunidad*. México: Siglo XXI.
<http://retoricasdaresistencia.blogaliza.org/files/2012/01/Las-mujeres-y-la-subversion-de-la-comunidad-1971.pdf>
- El Comercio*. 2015. “Coca, el rostro de la crisis”, 23 de noviembre.
<http://www.elcomercio.com/opinion/editorial/coca-rostro-crisis.html>
- El Telégrafo*. 2014. “El 80% de los sindicatos está en el sector público”, 1 de mayo.
<http://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/politica/1/el-80-de-los-sindicatos-esta-en-el-sector-publico>
- El Universo*. 2015a. “El Petróleo cae y complica la economía de Ecuador este 2015”, 4 de enero. <http://www.eluniverso.com/noticias/2015/01/04/nota/4396261/petroleo-cae-complica-economia-este-2015>
- _____. 2015b. “Petroecuador arranca proceso de despidos de personal por bajos precios del crudo”, 5 de octubre.
<http://www.eluniverso.com/noticias/2015/10/05/nota/5168282/petroecuador-arranca-proceso-despidos-personal-bajos-precios-crudo>
- Forsyth, Craig y Deann Gauthier. 1991. “Families of offshore oil workers: adaptations to cyclical father absence/presence”. *Sociological Spectrum* 11: 177-201.
- _____. 1994. “The impact of work schedule on the egalitarianism/life-satisfaction model. Offshore, shift work, and Eight to five. *International Review of Modern Sociology*. Vol 24, N.1: 127-135.
- _____. 1998. “Socio-economic factors affecting the rise of commuter marriage”. *International Journal of Sociology of the Family*. Vol.28, N.2: 93-106.
- Giddens, Anthony. 2011. *Consecuencias de la Modernidad*. Madrid: Alianza Editorial.
- Gilmore, David. 1994. “Cuenca Mediterránea: La Excelencia en la Actuación”. En: *Hacerse hombre. Concepciones culturales de la masculinidad*, editado por David Gilmore, 41-64. Barcelona: Ediciones Paidós.
- Gómez Solórzano, Marco Augusto. 2007. “Masculinidad en la sociedad de riesgo”. En *Reflexiones sobre masculinidades y empleo*, coordinado por María Lucero Jiménez y Olivia Tena, 33-57. Cuernavaca, Morelos: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Gualtieriel, Thomas. 2015. “El desplome del precio del crudo se cobra 100.000 puestos de trabajo”. *El País*. 24 de agosto.

http://economia.elpais.com/economia/2015/08/23/actualidad/1440354634_884651.htm

1

Guaranda Wilton. 2011. Apuntes sobre la explotación petrolera en el Ecuador. INREDH, Fundación Regional de Asesoría en Derechos Humanos.

http://www.inredh.org/archivos/pdf/boletin_petroleo_apuntes.pdf

Gutmann, Matthew 1998. “Traficando entre Hombres: La Antropología de la Masculinidad”. *Revista de Estudios de Género La Ventana* 8: 47-99.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88411133004>

Herrera, Gioconda. 2013. ‘Lejos de tus pupilas’ Familias transnacionales, cuidados y desigualdad social en Ecuador. Quito: FLACSO Ecuador.

INEC, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. 2010. VII Censo de Población y VI Vivienda del Ecuador 2010. Resultados Definitivos. Resumen Nacional.

_____. 2013. Proyección de la población ecuatoriana por años según Regiones, provincias y sexo. <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/inec-presenta-sus-proyecciones-poblacionales-cantoniales/>

_____. 2015. Informe Indicadores Laborales. Reporte de Economía Laboral. Marzo 2015. Dirección de Estudios laborales y Económicos.

http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2015/Marzo-2015/Informe_Ejecutivo_Mar15.pdf

Jiménez Guzmán, María Lucero. 2007. “Algunas ideas acerca de la construcción social de las masculinidades y las feminidades, el mundo público y el mundo privado”. En *Reflexiones sobre masculinidades y empleo*, coordinado por María Lucero Jiménez y Olivia Tena, 99-120. Cuernavaca, Morelos: Universidad Nacional Autónoma de México.

Jumbo, Betty. 2015. “Coca, endeudada y desesperada luego del fin del ‘boom’ petrolero”. *El Comercio*, 22 de noviembre. <http://www.elcomercio.com/actualidad/coca-endeudada-desesperada-luego-boom.html>

Kvale, Steinar. 2011. *Las entrevistas en Investigación Cualitativa*. Madrid: Ediciones Morata, S.L.

Kimmel, Michael. 1997. “Homofobia, temor, vergüenza y silencio en la identidad masculina”. En *Masculinidad/es. Poder y Crisis*, editado por Teresa Valdés y José Olavarría, 49-62. Ediciones de la Mujer. N° 24. Santiago de Chile: Isis Internacional y FLACSO Chile.

- La Hora*. 2015. “45% de empresas de Ecuador se plantean reestructuración”, 5 de octubre.
[http://lahora.com.ec/index.php/noticias/show/1101870675/-1/45%25 de empresas de Ecuador se plantean una reestructuraci%C3%B3n.html#V6KYsrh942w](http://lahora.com.ec/index.php/noticias/show/1101870675/-1/45%25%20de%20empresas%20de%20Ecuador%20se%20plantean%20una%20reestructuraci%C3%B3n.html#V6KYsrh942w)
- Lázaro, Rosa. 2014. “Migración circular de trabajadoras de México a Canadá y Estados Unidos: una aproximación antropológica interseccional”. Tesis doctoral, Universidad de Barcelona.
- Ley de Hidrocarburos del Ecuador. Registro Oficial 711 de 15-nov.-1978. Última modificación: 12 de septiembre de 2014. Estado: Vigente.
<http://www.hidrocarburos.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/03/12-Ley-de-Hidrocarburos.pdf>
- López Montaña, Luz María. 2009. Familias transnacionales: oportunidad y cambio en contexto migratorio. Bogotá: Códice Ltda.
- Marega, Magali. 2015. “Trabajadores, sindicatos y Estado en Ecuador. Reconfiguraciones de la relación Estado-sindicalismo petrolero público”. Tesis de maestría, FLACSO Ecuador.
- Massey, Doreen. 1994. “Espacio, lugar y género”. En *Space, Place and Gender*, traducido por Gloria Elena Bernal, 39-46. Cambridge: Polity Press.
- Mauro, Amalia, Kathya Araujo y Lorena Godoy. 2001. “Trayectorias laborales masculinas y cambios en el mercado de trabajo”. En *Hombres: identidades y violencia*, editado por José Olavarría, 55-71. Santiago de Chile: FLACSO Chile.
- Moreno, María José. 2001. “Masculinidades en la cultura de la globalización”. En *Hombres: identidades y violencia*, editado por José Olavarría, 37-54. Santiago de Chile: FLACSO Chile.
- Municipio de Francisco de Orellana. 2012. Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial Municipal de Francisco de Orellana 2012-2020.
- Ochoa, Mauricio. 2009. “No todo lo que relumbra es oro. Supuestos políticos de los estudios sobre masculinidad”. En Ochoa, Mauricio. “La masculinidad a debate”. Costa Rica: FLACSO Sede Costa Rica.
- Olavarría, José. 2001. “Hombres e identidades: crisis y globalización”. En *Hombres: identidades y violencia*, editado por José Olavarría, 13-35. Santiago de Chile: FLACSO Chile.

- _____. 2008. "Globalización, género y masculinidades. Las corporaciones transnacionales y la producción de productores". *Revista Nueva Sociedad* 218, noviembre- diciembre: 72-86.
- Palermo, Hernán. 2015a. "Machos que se la bancan: masculinidad y disciplina fabril en la industria petrolera argentina". *Destacados* 47, enero-abril 2015. Pp 100-115.
- _____. 2015b. "Masculinidades en disputa. Un ensayo desde la antropología del trabajo". Ponencia, VII Congreso Iberoamericano de Estudios de Género, Neuquén-Argentina, 5-7 de marzo.
- Petroamazonas EP. 2014. *Plan estratégico 2014-2017*. Quito: Petroamazonas EP.
<http://www.petroamazonas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/04/6-K.1-Plan-Estrategico-2014-2017-Actualizaci%C3%B3n-Anual-20141.pdf>
- Piotet, Françoise. 1987. *Las consecuencias de las nuevas formas de empleo en la vida familiar y en la organización social*. CIS (Centro de Investigaciones Sociológicas).
<http://www.jstor.org/stable/40183214>
- Puyana, Yolanda, Julieth Motoa y Adriada Viviel. 2009. *Entre aquí y allá. Familias colombianas transnacionales*. Bogotá: Códice Ltda.
- Revista Líderes*. 2014. "El mercado de servicios petroleros se expande", 6 de octubre.
<http://www.revistalideres.ec/lideres/mercado-servicios-petroleros-expande.html>
- _____. 2015. "El petróleo bajó y cerró a USD 40,45 en Nueva York", 21 de agosto.
<http://www.revistalideres.ec/lideres/petroleo-cerro-baja-precio-dolar.html>
- Rosas, Carolina. 2008. *Varones al son de la migración. Migración internacional y masculinidades de Veracruz a Chicago*. México D.F.: Colegio de México, Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales.
- Sánchez Voelkl, Pilar. 2011. "Masculinidad en la Clase Gerencial Transnacional: Rituales del Siglo XXI". *Revista Nueva Sociedad* 232: 150-166.
http://www.nuso.org/upload/articulos/3768_1.pdf
- Torres, Alicia. 2009. "Quilloac: memoria, etnicidad y migración entre los kañaris". Tesis de maestría, FLACSO Ecuador.
- Troya, María del Pilar. 2001. "No soy machista pero... Masculinidades en profesionales de clase media de la ciudad de Quito". En *Masculinidades en Ecuador*, editado por Xavier Andrade y Gioconda Herrera, 67-98. Quito: FLACSO Ecuador.
- Viveros Vigoya, Mara. 2007. "Teorías feministas y estudios sobre varones y masculinidades. Dilemas y desafíos recientes". *La Manzana de la Discordia* 2 (4): 25- 36.
<http://manzanadiscordia.univalle.edu.co/volumenes/articulos/A2N4/art2.pdf>

Listado de entrevistas

Entrevista a Patricio, coordinador de campo, 33 años, 21 de marzo de 2016.

Entrevista a Manuel, ingeniero de mantenimiento, 44 años, 21 de marzo de 2016.

Entrevista a Boris, ingeniero de campo, 45 años, 21 de mayo de 2016.

Entrevista a Camilo, ingeniero de campo, 27 años, 24 de marzo de 2016.

Entrevista a Cristian, ingeniero de campo, 27 años, 28 de marzo de 2016.

Entrevista a Renato, ingeniero de campo, 29 años, 30 de marzo de 2016.

Entrevista a Fabricio, ingeniero de campo, 30 años, 19 de marzo de 2016.

Entrevista a Fabián, ex - ingeniero de campo, 29 años, 29 de marzo de 2016.

Entrevista a Anabel, coordinadora de mantenimiento, 29 años, 23 de marzo de 2016.

Entrevista a Mónica, ingeniera de campo, 26 años, 29 de marzo de 2016.