

EL TRABAJO FEMENINO EN LAS INDUSTRIAS DEL PLÁSTICO DEL ÁREA METROPOLITANA DE CARACAS

**María Alejandra Aray
María Victoria Canino
Hebe Vessuri**

Las mujeres han incursionado en tiempos recientes en campos a los cuales no tenían posibilidad de acceder hace apenas unos cuantos años. Han penetrado una serie de áreas del conocimiento que ha elevado sustancialmente sus competencias en el mercado laboral. No obstante, las condiciones que enfrentan, tanto en los espacios de trabajo como en los ámbitos sociales, personales y familiares, parecen ser muy disímiles a las de sus congéneres masculinos. Por otra parte cuando se trata de sectores que han sido tradicionalmente dominados por varones, como es el caso de las ciencias, las ingenierías y la tecnología, la presencia femenina no siempre es acogida, reconocida o valorada de la misma forma que su contraparte masculina.

Nos interesa develar la situación de ingenieras, licenciadas o técnicas que trabajan en las plantas industriales. ¿Cómo se tejen las relaciones laborales en un ámbito de trabajo específico como es el de las industrias de plástico en la Gran Caracas? ¿Cómo son las relaciones que establecen con sus superiores y sus subordinados? Las barreras explícitas e implícitas que han encontrado dentro del tipo de trabajo, y sus estrategias para articular la vida familiar con la laboral son interrogantes de gran interés para esta investigación.

Para aproximarnos a la “realidad de las mujeres del plástico”, se empleó el enfoque de género, ya que es una categoría de análisis que permite comprender las diferencias existentes entre hombres y mujeres en diversas sociedades, ámbitos culturales y estructuras sociales. Según esta perspectiva, estas diferencias no se limitan al espacio estrictamente biológico que confiere particularidades típicas a cada sexo, es decir, lo que genéticamente distingue a la hembra y al varón. El concepto es mucho más complejo y se refiere a cómo se construye la femineidad y la masculinidad en cada cultura. Se sustenta en diversas disciplinas como la antropología, la sociología, la psicología, la psiquiatría, la psicología y la biología. Por tanto, puede considerarse que tiene un carácter

multidisciplinario, y de gran alcance. La profundidad de esta “herramienta metodológica” yace en que es un concepto flexible, que se adapta a cada sociedad y/o contexto social, tomando en cuenta los elementos particulares de cada uno (Bonilla, 1993).

Otro elemento importante es que este concepto se ajusta al tiempo histórico específico y no se deja rigidizar por él, ya que evoluciona y cambia en la medida en que lo hacen las sociedades. Como todo concepto o teoría –y en especial ésta– puede resultar controversial, ya que apunta a la revisión crítica de esquemas vitales en la sociedad, en ocasiones fuertemente estructurados, al menos en lo que respecta a la construcción cultural de los patrones feminidad y masculinidad (Kottak, 1994).

La participación laboral de las mujeres es más restringida que la de los hombres, y así lo evidencian mundialmente las estadísticas. Estos datos se refuerzan con apreciaciones de los diversos medios de información y opinión, según los cuales las trayectorias profesionales de las mujeres serían más limitadas que las de sus pares masculinos, aunque en los últimos años se han registrado importantes avances (The Helsinki Group on Women in Science, 2003) (González y Pérez, 2002).

Realizar un estudio con enfoque de género en un recinto específico de trabajo que demanda una alta calificación, capacitación y dominio técnico resulta oportuno pues es un espacio laboral que pareciese que por sus características se adecuase más a las “actitudes” y “aptitudes” masculinas, como es el caso del trabajo en una planta industrial.

Metodología empleada

Para el desarrollo de esta investigación se emplearon distintas técnicas las cuales permitieron dar respuesta a los planteamientos propuestos. La triangulación o combinación de dos o más teorías, fuentes de datos o métodos de investigación en el estudio de un fenómeno singular posibilita la recogida y análisis de datos desde ángulos diferentes, a fin de realizar su comparación y contrastación, y evita sesgos propios del empleo de un método exclusivo. La intención de emplear una estrategia multimétodos amplía la fiabilidad de los hallazgos (Denzin, 1976, citado por Canino, 2005).

Para el estudio del cual el presente análisis de caso forma parte se llevó a cabo una indagación exhaustiva en la literatura especializada sobre la mujer en ciencias e ingenierías, ocupaciones y ambientes de trabajo considerados típicamente femeninos y masculinos, se revisaron las estadísticas sobre género, de instituciones como el Banco Mundial, el PNUD, la Unesco, los institutos de estadísticas de varios países, el Banco Interamericano de Desarrollo y la Organización Internacional de Trabajo, entre otros. Se revisaron igualmente portales de Internet especializados en el área. Gran parte de la información

empírica se obtuvo de la tesis de maestría de la primera autora, titulada “La dimensión femenina de la ciencia y la tecnología: la mujer entre la vocación académica y el trabajo industrial”, la cual se llevó a cabo entre 2003 y 2006.

Para localizar las industrias del sector plástico se hizo una búsqueda en todas las empresas que aparecían registradas en el portal de Internet de Caveguías dentro del área metropolitana. La totalidad de las empresas que se consideraron en la Gran Caracas eran todas de pequeñas y medianas dimensiones. Ninguna tenía más de 200 empleados.

Se compararon datos y estadísticas de las instituciones incluidas en la investigación, con la finalidad de verificar, más allá de las percepciones de las entrevistadas, la distribución según sexo en las empresas en términos generales, cómo es la composición real según sexo por áreas de conocimiento, nivel educativo alcanzado, cargos, y cómo se posiciona la mujer en la estructura de poder de la organización.

También se realizaron entrevistas a profundidad entre 2003 y 2005 en algunas de las empresas en el perímetro de la Gran Caracas. Para entablar contacto con las entrevistadas se realizó en primer lugar una búsqueda bibliográfica y a través de Internet, se realizaron llamadas telefónicas y se enviaron e-mails. En los casos en que fue posible ubicar a mujeres técnicas, licenciadas o ingenieras en estas industrias, se visitaron los lugares previamente para establecer algún tipo de contacto inicial con las entrevistadas, el cual se efectuó en sus lugares de trabajo.

Se elaboró una serie de pautas para la guía de entrevistas con el fin de garantizar el recorrido de sus trayectorias laborales (percepción e interpretaciones). También datos elementales sobre composición familiar, estado civil, y orígenes familiares, satisfacción e insatisfacción familiar y/o laboral, evaluación y descripción de su vida laboral y profesional, aspectos educativos, su visión y posturas en torno a la familia, pareja y maternidad desde su realidad subjetiva, su valorización del trabajo, aspiraciones, su concepto de poder, y su percepción en torno a su género en cuanto a su condición de mujer.

El trabajo femenino en la planta industrial

El trabajo técnico dentro de una planta industrial supone dominio, conocimientos y destrezas que deben aplicarse con sentido práctico y con la finalidad de optimizar los recursos, la materia prima, la infraestructura y el tiempo. Las industrias esperan obtener máximo rendimiento en el menor tiempo posible, con bajos costos a fin de garantizar la rentabilidad del negocio. Laborar dentro de estos espacios supone el manejo de “herramientas tecnológicas” más o menos sofisticadas. Históricamente, el acceso a la tecnología era patrimonio exclusivo del sexo masculino. La interacción de las mujeres con la tecnología y

el conocimiento científico estuvo vedada hasta fechas increíblemente cercanas (González y Pérez, 2002).

Cuando las mujeres se incorporan al mercado de trabajo toman contacto con herramientas tecnológicas. La introducción de nuevas tecnologías que han cambiado esquemas de trabajo y la vida misma, ha tenido como protagonistas en muchas oportunidades a las mujeres, como ha sucedido con las computadoras personales en las oficinas, el aprovechamiento de la mano de obra femenina barata en las industrias de ensamblaje de las “maquilas” en los países en vías de desarrollo, y el uso de tecnología en las tareas domésticas del hogar (Wajcman, 1997).

Si bien, es cierto que muchos escenarios en los que las mujeres han tenido contacto con la tecnología, corresponden a trabajos considerados como típicamente femeninos en la división sexual del trabajo, no obstante esto constituye un avance aunque no deja de tener una connotación sexista (Wajcman, 1997).

Cuando se trata de calificación y competencia técnica, frecuentemente se esgrime que las mujeres son mal remuneradas porque no están calificadas. Ciertamente las mujeres tienden a permanecer con mayor frecuencia que los hombres en categorías laborales tipificadas como no calificadas o semicalificadas. No hay que perder de vista que la definición de habilidades tiene más que ver con las construcciones ideológicas y sociales que con las competencias técnicas. Esta diferenciación entre capacidades femeninas/masculinas de forma dicotómica y antagónica, es aprovechada por los empleadores para reemplazar personal, con iguales competencias a menor costo (Velho y León, 1998; Wajcman, 1997; Godhino y Balcao, 1993).

Rastrear la situación de las mujeres en espacios laborales de predominio masculino, saber cuáles han sido las determinantes que han incidido para la escogencia de ese trabajo específico y cómo se tejen las relaciones laborales dentro de ese ambiente, son aspectos fundamentales para entender las dimensiones del trabajo femenino en esos contextos atípicos.

Cuando se menciona el trabajo de planta y todo lo que él implica, probablemente se piense que la participación de las mujeres es escasa. La experiencia en esta investigación mostró que existe una relevante participación femenina en este tipo de actividades, encontrando condiciones de trabajo heterogéneas según el tipo y tamaño de las empresas.

La realidad de las mujeres en las industrias de plástico

Las mujeres tienen una importante contribución en la parte técnica y operativa, como jefas, gerentes y técnicas de plantas, en las empresas que se consideraron para el estudio. Las mismas realizan actividades en los procesos de

inyección, extrusión y soplado. Son pequeñas y medianas empresas (Pymes). Sólo dos de las cuarenta y tres identificadas en la zona metropolitana llegan a superar los cien empleados.

En catorce de ellas laboran mujeres en la parte técnica y operativa. Entre una y tres mujeres ejercen cargos de jefes de plantas, gerentes de calidad, producción y seguridad industrial, en tres de ellas hay pasantes de la carrera de ingeniería. No existe homogeneidad de criterios en lo que respecta a la definición de cargos; cada compañía los define en función de su tamaño y requerimientos. Tampoco se observan escalas de ascenso para ascender a puestos superiores. Mientras más pequeña es la industria más reducidas son las posibilidades de ascender, debido a la inexistencia de cargos disponibles. En líneas generales el crecimiento y proyección profesional son restringidas en este tipo de compañías.

El personal femenino que realiza funciones relacionadas con el trabajo de planta propiamente dicho es ínfimo. Sin embargo, la peculiaridad se centra en que las que laboran dentro de esa área son profesionales (licenciadas en alguna rama científica, técnicas o ingenieras) que comandan la jefatura del proceso de planta, o bien realizan tareas fundamentales para el proceso productivo, como control de calidad, supervisión de la producción, seguridad industrial y la gerencia de planta. Por el contrario el personal “no profesional” u obrero que labora en esos espacios está integrado en su totalidad por hombres. Esto se observó en las treinta y seis pymes estudiadas.

En lo que respecta a la parte administrativa la presencia femenina es más representativa en los cargos de secretaria, contadora, o administradora. Sin embargo, las restricciones para ampliar el horizonte profesional, son grandes, debido a las dimensiones de los consorcios.

El jefe máximo de este tipo de industria son generalmente el o los propietarios de las compañías, quienes toman las decisiones importantes y contratan directamente al personal. Es común la inexistencia de un departamento de recursos humanos como tal. Sólo en las dos compañías de mayores dimensiones mencionadas más arriba, existe esta figura.

Las condiciones laborales

Se podría pensar que las mujeres están “rompiendo mitos” por un lado o, visto desde otra óptica, perpetuando los estereotipos de género en el mercado laboral. Por una parte las mujeres con nivel profesional (en las carreras científico-técnicas), si bien no tienen una abrumadora presencia dentro de este tipo de industrias, tal vez, condicionado por las dimensiones de las pymes, ocupan cargos vitales dentro de las empresas, que exigen elevado conocimiento técnico y dominio de la tecnología. La otra cara de la moneda muestra cómo trabajos semicalificados, que requieren de cierto manejo de la tecnología, siguen

estando concentrados en manos de hombres. Este análisis se centra en las mujeres profesionales, siendo interesante estudiar en posteriores investigaciones, cómo es la dinámica laboral de las plantas de plástico en los sectores obreros. A continuación se mostrará una tabla que ilustra la posición de las mujeres, en las empresas donde están presentes.

Es importante señalar que las cuarenta y tres empresas están ubicadas dentro de la Gran Caracas o Área Metropolitana, pero en sectores periféricos de la ciudad como la zona industrial Guarenas-Guatire, la carretera vieja Petare/Santa Lucía, carretera Panamericana, los Valles del Tuy, Zona Industrial de La Urbina que colinda con Petare (sector de Caracas que presenta altos índices delictivos). Sólo es más fácil llegar a aquellas que están ubicadas en la zona industrial de La Trinidad, pero incluso allí los dueños y empleados de las empresas situadas en este lugar manifestaron que es un sitio inseguro, en el que han aumentado los robos y atracos, sobre todo cuando empieza a caer la tarde y les gustaría más seguridad policial porque es un sector solitario.

Sólo se pudo tener contacto en cinco de las empresas que tienen mujeres laborando dentro de su planta por razones diversas, bien porque no tenían mujeres profesionales de las carreras de ingeniería, licenciatura o nivel técnico dentro de la institución o porque no fue posible concertar una entrevista. A estas industrias fue posible visitarlas y observar cómo son las condiciones de trabajo en ellas. El resto de la información de las otras compañías se obtuvo a través de la vía telefónica. A continuación incluimos por su valor testimonial algunos extractos de las entrevistas, concernientes a la ubicación de los lugares de trabajo de estas mujeres.

(...) Trabajar aquí es horrible, por eso te dije que no vinieras sola y que te acompañaran, preferiblemente un hombre. Aquí hay varios barrios peligrosos. El barrio San Andrés, que está en frente, es superpeligroso, yo no vengo aquí si no tengo carro, cuando no tengo le digo a alguien que me traiga. He venido en carrito y he pasado mi susto, Una vez me querían asaltar cuando me bajé y otra vez iban a asaltar la camioneta. También hay que tener cuidado cuando uno se monta y baja del carro porque te pueden robar, sobre todo después de la seis de la tarde. A un señor que trabaja en una de las empresas vecinas lo asaltaron ya una vez y le rompieron el parabrisas del carro. La vigilancia policial aquí es casi nula. Antes aquí había jornada nocturna, ya no, por lo peligroso que se ha vuelto. Ocasionalmente cuando hay mucho trabajo se trabaja de noche, pero se trata de evitar. A mí me ha tocado trabajar en la noche y tú puedes oír las ráfagas de disparos perennes casi toda la noche. Yo me quisiera cambiar de trabajo únicamente por la ubicación, es realmente deprimente venir para acá, Filas de Mariches es una zona aislada y muy peligrosa. Esto te desmotiva mucho a la hora de trabajar, porque es muy estresante laborar en esas condiciones (jefa de planta de la empresa G., ubicada en la carretera vieja Petare-Guarenas. TSU en Química Industrial, 26 años, soltera, sin hijos).

Tabla 1
Mujeres ingenieras y técnicas en las Pymes del plástico
en el área metropolitana

Nombre de la empresa	Número de mujeres en puestos clave	Nombre del cargo
*Plásticos Guarenas	1	Jefa de planta (Ingeniera Industrial)
*Gravinil	1	Jefa de Planta (TSU en Química Industrial)
*Plásticos Eurobags	1	Jefa de Planta (Ingeniera industrial)
Plásticos Guayana	2	Gerente de planta (Ingeniera en Producción), una pasante estudiante de Ing.
Plásticos Santa Cruz	2	Gerente de Planta (Ingeniera)
* La Trinidad fábrica de bolsas plásticas	1	Jefe de planta (Ingeniera Materiales)
Corporación Soloplastic	2	Gerente de gestión de calidad (Ingeniera Metalúrgica, Jefa de gestión de calidad (Ing. Polímeros)
Plastic Envases	1	No suministraron información sobre el cargo
Industrias Viplas	1	No suministraron información sobre el cargo
Toven	1	No suministraron información sobre el cargo
* Sovenplast	1	Jefa de planta (Ingeniera Industrial)
Teleplastic	2	Ingenieras en: servicio al cliente y gestión de calidad
Plásticos Aurora	1	Jefa de planta Ingeniera

Fuente: Elaboración propia

* Fueron las empresas donde fue posible realizar las entrevistas.

(...) Ya ves por qué te dije que no vinieras sola, y que si te podía acompañar un hombre mejor. Es complicado llegar, esto es muy peligroso. El barrio de enfrente se llama San Isidro, a veces está mas peligroso y otra veces menos, hay temporadas que roban casi a diario en las camionetas, pero hay épocas en que se calman. Esa gente tú te das cuenta que vive en una gran pobreza y pasan muchas necesidades. Dicen que hay dos malandros que están buscando que tienen un montón de muertos encima y se la pasan drogados. Aquí el dueño de la empresa contrató un transporte para los empleados, y te espera en el Metro de Petare a las 7 de la mañana y te deja aquí; a la hora de la salida pasa a las cinco y te deja igual en el Metro. De verdad que no es nada estimulante trabajar aquí. Los obreros que trabajan tratan de buscarse que sean preferiblemente de la zona. Aquí han reforzado las puertas y los sistemas de seguridad, se trabaja 24 horas, yo soy la Jefa de Planta pero sólo a veces trabajo en la noche, hay un obrero que tiene experiencia y yo lo entrené para que manejara los equipos. Bueno, él es bastante competente y casi siempre resuelve, en caso extremo debe llamarme o llamar al dueño que es el Gerente de la planta. Aquí sólo trabajamos tres mujeres que son la señora de la lim-

pieza, la secretaria y yo. El resto son hombres, mi jefe que es el dueño y Gerente de Planta, (son dos dueños pero mi jefe se encarga más de la parte industrial), el contador y los obreros que son todos hombres. Algunas veces he tenido que cubrir turnos de noche, pero mi jefe prefiere que no haya ninguna mujer a esa hora por lo peligroso del sitio (jefa de planta, empresa E., ubicada en la carretera vieja Petare-Santa Lucía. La parte administrativa está en Baruta. Ingeniera industrial, 26 años, soltera, sin hijos).

(...) Este sitio es inhóspito de verdad me sorprendió cuando me dijiste que querías venir a hacerme una entrevista. Te esperé después de la hora acordada porque sabía que te ibas a perder, el que no conoce aquí se pierde. Se me había olvidado decirte que la carretera se está cayendo y ha empeorado con las lluvias, ya la están reparando. Si venías en carrito te dejaba como a seis o siete cuadras de aquí y tenías que subir caminando porque no pueden pasar, si tienes carro puedes llegar un poco más cerca pero igual tienes que caminar. Como ves la compañía tampoco tiene nombre visible, bueno, casi ninguna por aquí. Es un poco peligroso, está lleno de barrios alrededor, pero creo que es un poco más tranquilo que otros lados de Mariches. Puede que salgamos tarde, después de las seis. Antes se hacían turnos de noche, ahora como ha bajado la demanda, no se hacen. Hay poco personal profesional en la Planta: estoy yo que soy la Jefa de la Planta, y dos muchachos TSU, el resto del personal es obrero, hay cinco empleadas que laboran en la planta que lo que hacen es empaquetar, el trabajo con las maquinarias lo hacen los hombres, que son 15 ó 16. Hay una secretaria, un administrador, y se contrata los servicios de un contador. Creo que hay cuatro personas en el área de ventas en la que también trabaja el dueño. El sitio de trabajo no es el ideal, pero una se acostumbra, quisiera que por lo menos estuviese en un sitio más céntrico y seguro (jefa de planta de Sovoplast, ubicado en la carretera vieja de Santa Lucía-Mariches Ingeniera química, 30 años aproximadamente, soltera, sin hijos).

(...) Esto es bastante solo por aquí y hay un barrio cerca, hay que estar pendiente, es mejor venir en carro porque el transporte público no te deja tan cerca, hay que caminar un poquito, pero es subida. Por eso tenemos una caseta de vigilancia y sistema de seguridad. Aquí no hacemos turnos de noche, a veces es más costoso trabajar en la noche porque implica pagarle horas extras o nocturnas al personal, incrementas gastos de servicio como agua y luz, y pones a trabajar lo equipos más tiempo con lo que el desgaste es mayor. Trabajamos de 7:30 a 5:30, muchas veces se sale a las seis y yo muchas veces llego a las 8, el horario no es tan rígido. En el trabajo netamente de planta estoy yo, dos TSU y una pasante, el resto es personal obrero. Todos son hombres excepto la secretaria y las encargadas de la limpieza. Es una empresa bastante pequeña que pertenece a dos dueños. Está la administración y nómina y la parte de ventas que la trabajan directamente los dueños (jefa de planta de la empresa PG., ubicada en la zona Industrial de Guarenas. Ingeniera industrial, casada, una hija, 35 años aproximadamente).

(...) Con el tiempo esto se ha puesto peligroso como todo, siempre ha sido solo, en la tarde-noche han atracado a algunas personas, por eso se ha colocado vigilancia privada en casi todos los sitios y algunos dueños han optado por armarse. El trabajo en la planta es bastante estresante y exigente, tienes que cumplir con unos tiempos en los ritmos de trabajo, para cumplir con el cliente, si lo quieres conservar y crearte buena fama en el medio, con lo que puedes captar más clientes. Tienes que estar presente en una serie de procesos que se deben cumplir, no debes des-

perdiciar la materia prima porque es muy costosa y eso puede generar pérdidas. Aquí hay bastante trabajo, cuando se acerca el fin de año se incrementan las ventas y se trabaja más. Aquí no hay horario nocturno como tal, no trabajamos 24 horas, pero muchas veces hay que trabajar fuera del horario de trabajo, hasta las ocho o diez de la noche. Lo que se hace es que se les da la comida y se les paga las horas extras a los empleados. No trabajamos en serie, como en otras compañías sino por pedidos, por eso no es necesario el trabajo las 24 horas. Hay un muchacho TSU en Química que se está encargando de la planta, porque yo ahora trabajo con el área de ventas. Durante muchos años trabajé como encargada en planta directamente, desde el año 1985 hasta hace poco. Pero ya quería hacer otra cosa, como mi papá que es el dueño tiene ganas de retirarse me aboqué a esta área (jefa de planta, de la empresa LT., fábrica de bolsas plásticas ubicada en la zona industrial de La Trinidad. Ingeniera de materiales, 45 años, divorciada, una hija).

Se evidencia claramente que las entrevistadas en su totalidad expresaron abiertamente su desagrado con relación a la ubicación de su lugar de trabajo. Las zonas de peligrosidad donde se concentran las empresas hacen que sea un trabajo riesgoso. Aunado a ello, el trasladarse fuera de Caracas implica esfuerzo como levantarse muy temprano, y pasar largo tiempo en colas, lo que de algún modo significa inversión de tiempo y desgaste físico. Es interesante preguntarse ¿por qué permanecen en estos trabajos?

(...) Estuve como un año y medio sin trabajo después que me gradué, me vine para Caracas a meter currículum a ver si corría con mejor suerte que en Valencia de donde soy. Me llamaron de aquí, no me acuerdo ni cómo, y ya tengo dos años y medio trabajando aquí. Quisiera un trabajo mejor pagado y cerca de Valencia, en el que pudiera hacer carrera. Siento que lo que tenía que aprender aquí ya lo aprendí, el trabajo es monótono (jefa de planta de la empresa S., ubicada en Filas de Mariches. Ingeniera química, 30 años aproximadamente).

El denominador común que impulsa a este grupo de mujeres a aceptar estos trabajos es la falta de oportunidades en el mercado laboral, en su área profesional. Esto hace que acepten puestos de trabajos que pueden resultar poco atractivos. En empresas pequeñas, las posibilidades de crecimiento y ascenso profesional son muy limitadas. Así, se observa que manifiestan cierta insatisfacción en la parte profesional laboral, anhelando cambiar de trabajo si se les presenta una mejor oferta.

(...) Aquí no hay prácticamente ninguna oportunidad de crecer, yo soy la única con nivel profesional en la planta, no hay más cargos en la empresa; el resto son obreros. El objetivo de la empresa es producir para obtener ganancias. Tuve que pelear con el dueño para que comprara unos equipos nuevos y tuviera mayor cuidado en lo que a seguridad industrial se refiere. El trabajo es siempre igual, no vas a cambiar nada porque siempre vas a vender lo mismo, no puedes subir a otro cargo porque simplemente no lo hay. Las posibilidades de estudiar no son muchas porque el trabajo es absorbente, difícilmente se puede conseguir un permiso. Si me quedo en este trabajo me quemo. Le estoy proponiendo a mi jefe que cree un departamento de Recursos Humanos, o algo así para ponerle orden a la empresa y

así yo aprendo algo. El sueldo tampoco es una maravilla, no tienes beneficios como caja de ahorros, servicio médico, bonos y otras cosas que dan en compañías más grandes. Estoy aquí porque es donde conseguí trabajo (jefa de planta de la empresa G., ubicada en la carretera vieja Petare-Guaremas. TSU en química industrial, 26 años, soltera, sin hijos).

Laborar en estos espacios no implica un crecimiento profesional. Más allá de las desventajas económicas, el ambiente para desarrollar nuevas ideas o explotar sus conocimientos y potencial, no es el más idóneo, debido a las dimensiones de las empresas que en muchos casos no se encuentran en la capacidad de expandirse o no están dispuestas a realizar inversiones en ideas o innovaciones cuyo éxito no está garantizado. Las capacidades de estas mujeres están subutilizadas o delimitadas. La generación y adquisición de nuevos conocimientos, y herramientas encuentra un tope muy bajo.

Una vez que estas profesionales superan el período de adaptación y llegan a dominar el proceso en planta y la dinámica de trabajo, caen en la monotonía y la jornada laboral se convierte en algo rutinario y monótono, por lo que la motivación y el interés se van perdiendo.

(...) Yo me quedé aquí por comodidad, quizás. Hice mis pasantías en una empresa mediana de fundición, cerca de Barquisimeto (se llamaba Fundición Metalúrgica Lenox), donde había como 600 obreros. Cuando estás en la universidad tienes un concepto diferente de lo que es la calle (...) A veces una se siente defraudada porque una cantidad de conocimientos científicos que se aprenden en la universidad no se aplican. En planta los procesos son rutinarios, pero tienes que trabajar con cuidado porque cualquier equivocación significa pérdida de dinero; hay que vigilar el material, la materia prima, los procesos y los despachos Yo entré aquí porque es una empresa familiar, mi papa es el dueño. Entré para hacer una suplencia y me quedé, no era mi idea quedarme. No hay muchas oportunidades de crecer como tal. Es una empresa mediana, hay 28 trabajadores. En el Departamento gerencial tenemos un Licenciado en Administración y un TSU en Mercadeo. En producción un TSU egresado del IUT, que ahora es el encargado de la planta. Está también el Departamento de Ventas y Cobranzas, que lo manejo yo actualmente. El resto son obreros. Yo interactúo directamente con los clientes, diseño las estrategias de venta, y me reúno con los vendedores que son la otra parte que sustenta la empresa. El trabajo, una vez que lo manejas no tienes mucho que aprender, manejar una maquinaria nueva tal vez. Llega un punto en que no te exige mucho del intelecto cuando ya tienes precisados los procesos. Yo no he realizado postgrado como tal, lo que he hecho son tres o cuatro cursos en el IESA, de finanzas, mercadeo, gerencia para ingenieros y otro proyectado a la pequeña y mediana empresa, para tratar de que mis neuronas trabajen un poco. Si estuviera más joven no me hubiese quedado trabajando aquí, porque te quemas. Por lo menos ahora trabajo en otra área distinta. Me quedé porque estaba casada y las ofertas que se me presentaban eran todas en el interior del país, eso hacía que no tuviese la misma movilidad que si estuviese soltera y como ya me habían ofrecido quedarme, tenía un sueldo, tenía cierta estabilidad. El salario ahora está bastante mermado. No me queda otra que morir aquí por mi edad (jefa de planta de LT., fábrica de bolsas plásticas, ubicada en la zona industrial de La Trinidad. Ingeniera de materiales, 45 años, divorciada una hija).

El trabajo en planta se hace pesado con los años. En el caso anterior esta ingeniera le da un vuelco a su trayectoria, cambiándose de departamento y de área; motivada, entre otras razones, por el deseo de aprender cosas nuevas. Esta empleada se encuentra en una situación privilegiada, que le permite tener libertad y poder para tomar decisiones porque es la hija del dueño, lo cual, de algún modo, es aprovechado por ella para realizar actividades diferentes que le aportan nuevos instrumentos y conocimientos, que le proporcionan un visión más integral sobre el funcionamiento de la empresa. Probablemente, si no fuese la hija del dueño, no podría efectuar un cambio tan brusco de manera relativamente sencilla sin crear tensiones dentro del recinto laboral, arriesgando su salida de la fuente de trabajo. De alguna manera, ella resuelve su conflicto laboral al introducirse en un área nueva, por la cual se siente interesada.

La movilidad geográfica aparece como un tema reiterativo, que incide de forma preponderante en los diferentes aspectos de la vida de la mujer. La imposibilidad de trasladarse a otros sitios distintos del lugar donde han fijado la residencia familiar, una vez que ha establecido pareja parece recaer exclusivamente en la mujer. La búsqueda de horizontes profesionales está sujeta a una determinada zona o sector cuando se deja de ser "independiente", es decir cuando se es esposa y madre. Esta situación crea conflictos y tensiones entre las aspiraciones profesionales y el ámbito familiar. Las mujeres se ven en la disyuntiva de elegir entre la seguridad familiar y las pretensiones de desarrollo laboral, que en ocasiones puede generar cierto sentimiento de frustración en las mujeres "por lo que pudo haber sido su futuro y no fue".

Los hombres no parecen experimentar estos conflictos entre su vida laboral y familiar. Esto demuestra que de algún modo los roles y estereotipos de género, continúan presentes, de manera más diluida y menos perceptible. No es un asunto que se limite al dominio de los espacios público y privado. El primero dominado por los hombres y el segundo por las mujeres. El problema radica en la inequidad de condiciones en las cuales las mujeres ingresan a escenarios en los que deben competir con reglas de juego que no las favorecen. Las pautas sociales siguen siendo construidas bajo esquemas patriarcales en los cuales el hombre proveedor, padre, "jefe de familia" (*pater familias*), como se supone que debe suministrar el sustento, tiene justificada y esperada su salida a la esfera pública en beneficio de la familia.

Esto podría explicar el por qué las mujeres aceptan y perduran en lugares y puestos de trabajo en los cuales no se sienten satisfechas, limitando sus potencialidades intelectuales y trayectoria laboral, "sacrificando" sus propios intereses en función de la familia y la pareja. No hay restricciones de ningún tipo, al parecer, si es el hombre el que se distancia del hogar por motivos laborales, no está mal visto; y las mujeres lo asumen de manera natural, así como la carga de responsabilidades que implica el no contar por determinado tiempo con la ayuda de su compañero. Este tipo de conflicto no parece afectar a las

mujeres que son solteras y sin hijos, de hecho no expresaron inconvenientes de mudarse lejos de su lugar de origen. En entrevistas realizadas a profesionales en empresas del ramo del agua, obtuvimos los siguientes comentarios:

(...) Mi esposo trabaja en Valencia y viene los fines de semana (Lic. en Biología, jefa del Laboratorio de P., Hidroven, una hija, 47 años aproximadamente).

(...) Mi esposo trabaja en Jose, Puerto la Cruz actualmente, cuando nos casamos el trabajaba en Caracas, quedó desempleado un tiempo y luego la mejor oportunidad que se le presentó fue esa y aceptó (Ingeniera civil, jefa de planta Hidrocapital, casada sin hijos, 34 años).

(...) Yo trabajo aquí porque estoy cerca de la casa y de mis hijos, vivo aquí en Carrizales, cerca de la oficina, posiblemente en otro lado tuviera un sueldo más alto pero eso implicaría perder tiempo en colas, estrés y descuidaría mi familia. A veces uno tiene que poner en una balanza las cosas, mi esposo si trabaja en Caracas (Licenciada en Biología, jefa de control de calidad de Industrias Alimenticias Corralito, casada, 46 años aproximadamente, tres hijos).

Se pudiera pensar que este grupo de mujeres de clase media y elevada formación educativa, escapa a una serie de condicionamientos sociales, que merma la capacidad productiva femenina frecuentemente en los estratos más bajos de la población. Sin embargo, si bien su ingreso al mercado de trabajo es más fácil y están en una posición de franca ventaja con respecto a las mujeres pobres, variables como la situación conyugal y la fecundidad afectan de manera definitiva las posibilidades de la mujer en el mercado laboral. Esto se puede dar en dos vertientes: las limitaciones que impone el mercado de trabajo a la mujer por ser mujer, y las que ella por voluntad propia se impone¹. Es decir las mujeres a pesar de poseer elevada preparación profesional siguen adoptando modelos tradicionales en cuanto a la feminidad, la maternidad, y el rol socialmente aceptado de la que significa ser “una buena mujer”, que cumple cabalmente con sus deberes.

Bibliografía

Aray, María Alejandra (2006): “La dimensión femenina de la ciencia y la tecnología: La mujer entre la vocación académica y el trabajo industrial”, trabajo de grado. Altos de Pipe. Instituto Venezolano de Investigaciones Científicas, departamento de Estudios Sociales de la Ciencia.

Bonilla, Elssy (1993): “Género familia y sociedad: La aproximación sociológica”, *Fermetum*, nº especial 6 y 7, enero-agosto, pp. 26-41.

¹ Ver Hurtado (1995), Zúñiga y Orlando (2004), Castellanos (2006). En estos trabajos se explica la problemática de la mujer pobre. También varios trabajos de Vessuri y Canino; Estébanez *et al.*, (2004) donde trata la temática de mujeres profesionales.

- Bortolaia, Elizabeth (1997): "Des cosntruindo Genero em ciencia e tecnologia" en Elizabeth Bortalaia (comp), *Genero, tecnologia e ciencia*, pp. 309-344, Campinas, Cuadernos Pagu.
- Castellanos, Ana (2006): "Mujeres pobres en el torbellino del cambio social, un estudio de casos en la dinámica privada/pública", tesis de grado, Caracas, Universidad Central de Venezuela, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Escuela Sociología.
- De Filippo, Daniela y Serial Alejandra (2003): "La participación de la mujer en el sistema de ciencia y tecnología en Argentina" en María Estébanez (coord.), consultado 30 de agosto de 2005, de <http://www.centroredes.org.ar>.
- González, Marta y Pérez, Eulalia (2002): "Ciencia, tecnología y género", *Revista Iberoamericana de Ciencia Tecnología Sociedad e Información*, nº 2, enero-abril, consultado 19 de julio de 2003, de www.campus.oei.org/revista.
- Hurtado, Samuel (1995): *Cultura matrisocial y sociedad popular en América latina*, Caracas, Tropikos.
- The Helsinki Group on Women and Science (2003): National policies on women in Europe, consultado octubre 2004, de http://europa.eu.int.com/research/rtdinfo_en.html.
- Velho, Lea y León Elena (1998): "A Construção social da produção científica por mulheres" en Elizabeth Bortalaia (comp), *Genero, tecnologia e ciencia*, pp. 309-344, Campinas, Cuadernos Pagu.
- Vessuri, Hebe (2000): "El segundo sexo en la ciencia iberoamericana", conferencia inaugural presentada en el IV Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género, Madrid, julio.
- Vessuri, Hebe y Canino María (2001): (1) "El género en la ciencia venezolana (1990-1999)", *Interciencia*, nº 7, 1-10, vol. 26, pp. 272-281, julio.
- Vessuri, Hebe y Canino María (2003): (2) "La otra el mismo. El género en la ciencia y la tecnología en Venezuela", *Cuadernos del Cendes*, nº 54, pp. 52-102, año 20, tercera época, septiembre-diciembre.
- Vessuri, Hebe y Canino, María (2005): (3) "La variable género en la construcción de indicadores de ciencia en la región Iberoamericana OEA-Ricyt", online, <http://ricyt.centroredes.mine.nu/ricyt/SemCentGen/Vessuri.pdf>, Buenos Aires., Buenos Aires.
- Wajcman, Judy (1991): "Tecnología de producto: Fazendo um trabalho de genero" en Elizabeth Bortalaia (comp), *Genero, tecnologia e ciencia*, pp. 201-256, Campinas, Cuadernos Pagu.
- Zúñiga, Genny (2000): "Caracterización de la presencia femenina en el mercado laboral, identificación de variables tipo", tesis de grado, Caracas, Departamento de Estudios Demográficos, Instituto de Investigaciones económicas de la UCAB.