

LA REALIDAD FEMENINA EN LAS INDUSTRIAS DE AGUA

María Alejandra Aray.¹

Hebe Vessuri.²

María Victoria Canino.³

VENEZUELA

Fecha de recepción: 27 de marzo de 2011

Fecha de aceptación: 06 de septiembre de 2011

RESUMEN

En el presente artículo se pretende abordar la realidad de las mujeres que laboran en las empresas hidrológicas de la región capital y las contratistas asociadas a ellas. Específicamente se estudia la situación de mujeres profesionales de clase media, que poseen desde nivel técnico hasta postgrado. Se analiza cómo ha sido su trayectoria laboral dentro y fuera de ese ámbito de trabajo, las barreras y obstáculos que han encontrado para desarrollarse profesionalmente, ascender dentro las empresas combinando el rol profesional con el de madre y esposa de ser el caso. El estudio se hace a través de la perspectiva o el enfoque de género, el cual se basa en estudiar las peculiaridades de hombres y mujeres tomando en cuenta el contexto específico, el tiempo histórico y las características propias de cada cultura. Se realizaron entrevistas a profundidad a través de un guión de entrevistas, en el que se consideraron aspectos académicos, profesionales, laborales, familiares y de la temática de género específicamente. Igualmente se tomaron en cuenta las estadísticas proporcionadas por las propias empresas para comparar numéricamente la ubicación de las mujeres dentro de estos recintos de trabajo.

Palabras clave: género, segmentación vertical,

ABSTRACT

In this article we try to address the reality of women working in the water companies in the capital region and contractors associated with them. Specifically we study the situation of middle-class professional women, who have to graduate from a technical level. Discusses how his career has been working within and outside the specific scope of work, what barriers and obstacles, have been found to develop professionally, to move up in business by combining the professional role of mother and wife to be the case. The study was done through the perspective or gender, which is based on studying the characteristics of men and women taking into account the specific context, historical time and the characteristics of each culture. Depth interviews were conducted through a script for interviews, which were considered academic, professional, labor, family and gender issues specifically. Also took into account the statistics provided by the companies themselves even compare numerically and women are located within this enclosure to work.

Key words: gender, horizontal segmentation, vertical segmentation

1 Investigadora del IVIC (Instituto Venezolano de Investigaciones Científicas)

2 Directora del Departamento Estudio de la Ciencia del Instituto Venezolano de Investigaciones Científicas (IVIC)

3 Investigadora IVIC y profesora UCV

Introducción

La participación de las mujeres en las diferentes esferas de la sociedad es significativa; no obstante dicha participación en algunos casos se da en condiciones de inequidad con respecto a sus pares masculinos.

La introducción de la variable de género en las políticas y agendas de desarrollo forma parte de la creciente reflexión y problematización que se viene generando en los últimos veinte años en todo el mundo. La relevancia que ha adquirido la temática de género no se da por azar, es gestada por la comprobación de una serie de fenómenos que afectan de manera particular a las mujeres, tales como menor participación en determinadas profesiones, como las ciencias y las ingenierías, la dificultad para mantenerse o integrarse al mundo profesional, y la reducida presencia en la estructura de poder y toma de decisiones.

El enfoque de género es pertinente porque permite lograr una visión integral en el sentido que permite establecer conexiones con el contexto social y los actores involucrados en determinadas situaciones en la que están inmersos los actores. No se trata de una perspectiva que estudia sólo lo femenino, es mucho más amplia. Abarca también la construcción del género masculino y los contextos particulares y sociales así como el período histórico en el que se dan los procesos.

La mujer venezolana se ha incorporado de forma progresiva a la fuerza laboral, este hecho lo reflejan de manera clara las cifras. La hegemonía masculina sobre el mercado de trabajo ya no existe de igual manera que hace algunos años atrás. La brecha de participación entre mujeres y hombres que era de 51 puntos porcentuales a favor de estos últimos en 1980 se redujo en 1999 a 36 (Zúñiga, 2000).

En este artículo se pretende explorar acerca de la situación de la mujer, específicamente en un contexto particular como las empresas del sector agua en Caracas, Venezuela.

Para el desarrollo de este trabajo empleamos distintas técnicas, las cuales nos permitieron dar respuesta a cada uno de los planteamientos propuestos. Con la utilización de diversos métodos o modelos de investigación y la aplicación de diferentes estrategias para la recolección de información, y el empleo de aportes conjuntos buscamos superar las posibles limitaciones de distintos abordajes particulares. De acuerdo a Denzin (1979) 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.

Según Ander-Egg (1988), el método se constituye en el sendero a seguir a través de un conjunto de procedimientos y reglas prefijadas con anterioridad adecuadas para obtener el resultado deseado. Por su parte, la técnica no es el camino, como sí lo es el método, sino que es la forma de transitar ese camino.

Se hizo una exhaustiva revisión documental en diversas fuentes, artículos especializados, portales de Internet, libros especializados, estadísticas, reportes e informes oficiales e institucionales como la UNESCO, la Organización Internacional del Trabajo, el Instituto Nacional de Estadística de Venezuela y otros países, El Ministerio de Educación, Cultura y Deportes, la Organización de Estudios Iberoamericanos, Comisión Europea, Grupo de Helsinki, entre otros, así como los avances de investigación sobre la temática de género que lleva a cabo el Departamento de Estudio de la Ciencia del IVIC, la cual está enmarcada dentro de una línea de investigación sobre género y ciencia en América Latina que adelanta la UNESCO.

Se realizaron entrevistas a profundidad a ingenieras licenciadas y técnicas que laboran en la industria del agua para lo cual 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 origen familiar, satisfacción e insatisfacción familiar y/o laboral, evaluación y descripción de la vida laboral y profesional, aspectos educativos, visión y posturas en torno a la familia, pareja y maternidad desde su realidad subjetiva, valorización del trabajo, aspiraciones, concepto de poder, percepción en torno a su género en cuanto condición de mujer. Posteriormente se vació la información en una matriz con la finalidad de obtener información más precisa. De igual manera se obtuvieron y compararon datos y estadísticas de la propia institución.

La participación de la mujer en las industrias del sector hidrológico, en la región capital, en Venezuela.

El sector industrial requiere de una elevada capacitación por parte de quienes laboran, más aún si se trata de empresas que proveen servicios vitales, como es el caso de las industrias del sector agua. La mujer tiene

una participación significativa cualitativa y cuantitativamente. Se la encuentra involucrada en las distintas gerencias, laboratorios y departamentos ocupando cargos de diversos rangos. Se presentan diferencias en cuanto a las condiciones, las dinámicas y los ritmos de trabajo en las cuatro empresas que se tomaron en consideración para el estudio. Las empresas consideradas son:

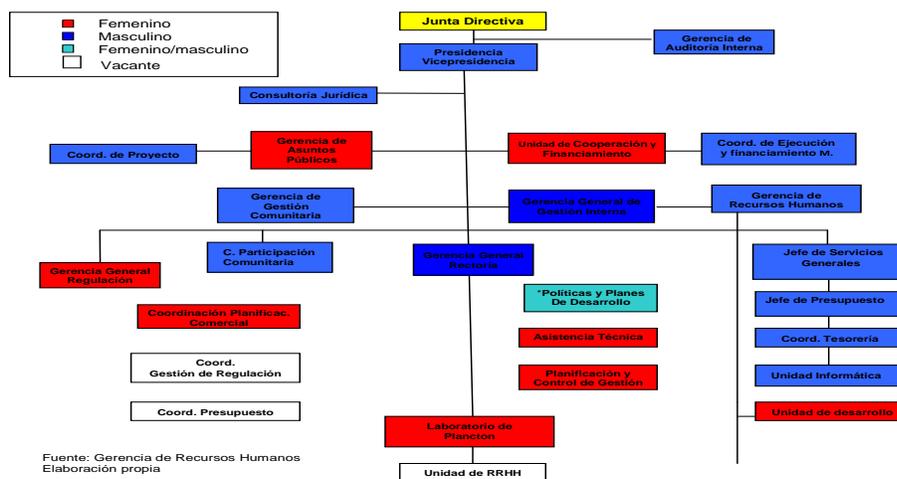
- Hidroven (Hidrológicas de Venezuela): de carácter nacional, se encuentra diseminada en varios estados de Venezuela.
- Hidrocapital: es la empresa que se encarga del tratamiento y potabilización del agua en la Gran Caracas y los estados aledaños, Miranda y Vargas.
- MECOFLU (Medición y Control de Fluidos): es una contratista que presta sus servicios a Hidrocapital directamente en las plantas de tratamientos de agua de la Gran Caracas.
- Laboratorio de Control y Calidad de Agua del Ministerio de Sanidad: se encarga de certificar la calidad del agua en la región capital.

1.1. Hidroven:

Empecemos por describir el ambiente de Hidroven. Es una empresa de carácter nacional que está pasando por un momento de ajuste o transición; anteriormente fue el Instituto de Nacional de Obras Sanitarias (INOS), a partir de 1990 comenzó a funcionar con su organigrama actual. Tiene como responsabilidad establecer políticas y programas en materia de abastecimiento de agua potable, recolección y tratamiento de aguas servidas y drenajes urbanos, así como el establecimiento de directrices para la administración, operación, mantenimiento y ampliación de los sistemas atendidos por cada una de sus filiales. Otra de las misiones de las hidrológicas, tal y como se señala en el portal web de Hidroven, es fomentar el proceso de reversión de los servicios a las municipalidades, mediante la organización de las instancias institucionales necesarias para llevar a cabo este proceso conjuntamente con diez empresas hidrológicas regionales: Hidroandes, Hidrocapital Hidrocentro, Hidocaribe, Hidrofalcón, Hidrolago, Hidrollanos, Hidropáez, Hidrosuroeste, Aguas de Monagas, Hidrolara, Aguas de Mérida, Aguas de Yaracuy.

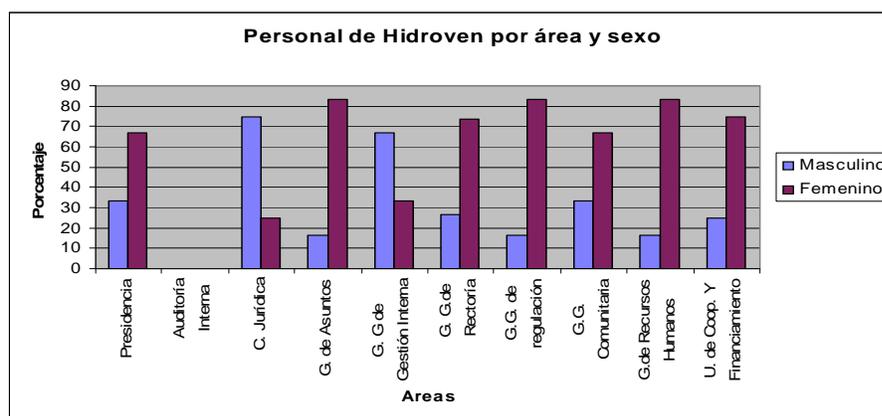
A continuación se muestra el organigrama de Hidroven y distribución de los principales cargos según sexo.

FIGURA 1. Organigrama de Hidroven



Como se puede apreciar en el organigrama, de los veintisiete cargos de mayor jerarquía cuatro se encuentran vacantes. Para el momento de la investigación, catorce están ocupados por varones y ocho por mujeres. Los hombres ejercen un claro predominio en la estructura jerárquica. El porcentaje de mujeres que labora en la institución es 61,25%. De un total de ochenta empleados, setenta son activos, cinco están bajo la modalidad de contrato, dos se encuentran pensionados por invalidez y uno en comisión de servicios. En el siguiente gráfico se observa composición de las gerencias según sexo:

GRÁFICO 1



Fuente: Gerencia de Recursos Humanos Hidroven. Elaboración propia.

La institución demuestra claramente una composición abrumadoramente femenina en todas las áreas. Sin embargo, las principales gerencias (Presidencia, Consultoría Jurídica, Gerencia de Asuntos Públicos, Gerencia General de Rectoría, Gerencia General de Regulación, Gerencia de Gestión Comunitaria, Gerencia de Recursos Humanos, Gerencia de Auditoría Interna, y la Unidad de Cooperación y Financiamiento) son dirigidas por hombres. Únicamente dos de las diez gerencias (Gerencia General de Regulación y Gerencia de Gestión Comunitaria) están encabezadas por mujeres. Esto demuestra, que a pesar de estar representadas ampliamente en esta industria, se tropiezan con un «techo de cristal».

El techo de cristal se refiere a una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar y que les impide seguir avanzando. Su invisibilidad viene determinada por el hecho de que no existen dispositivos, leyes ni regulaciones tácitamente establecidas que impongan o limiten a las mujeres. Se sostiene sobre la base de otros rasgos que son difíciles de percibir dado su carácter de invisibilidad (Burin, 1993, p.94). La arista del problema no sólo se relaciona con la dificultad de acceder a una área u oficio masculino, «hay que saber llegar» para poder penetrar las organizaciones y una vez que se llega saber mantenerse y hacer valer la autoridad que representa el ejercicio del cargo.

Cuando se habla de las mujeres en el ejercicio del poder éstas tienen que enfrentar obstáculos distintos a los de los varones. Si se trata de ambientes en donde predominan hombres, en donde la presencia de la mujer es poco frecuente suelen generarse una serie de tensiones que pueden devenir en conflictos. La experiencia demuestra que son las mujeres las que deben adoptar estrategias si quieren «sobrevivir» en un medio donde son percibidas como «intrusas».

«Aquí con los técnicos yo no he tenido nunca ningún problema, somos amigas, y siempre están dispuestas, son muy acuciosas y acatan las órdenes. Yo he tenido problemas es con los obreros, a ellos no les gusta seguir instrucciones, menos de una mujer, a veces hay que ser muy fuerte con ellos, porque no hacen caso, quieren jugar la pelota contigo» (Jefa del Laboratorio de Placton, Lic. Biología, Hidroven).

«Es un tanto complicado trabajar con obreros, aquí donde está el laboratorio es un poco más fácil porque ellos realmente no están involucrados con la parte de laboratorio en sí sino en áreas de mantenimiento, carpintería y limpieza, pero así y todo es difícil; a ellos no les gusta que los mande una mujer» (Técnico del Laboratorio de Placton, Hidroven).

La vida laboral de por sí implica más de lo que estrictamente abarca el trabajo. Los integrantes de una organización llevan al recinto de trabajo, visiones, concepciones de mundo, aspiraciones, ambiciones e intereses. Esto incide de manera definitiva en la actitud de las personas con relación a sus expectativas laborales y cómo ubicarse dentro de la institución. A su vez, las organizaciones y espacios específicos de ellas, tienen su propia cultura organizacional y dinámica de trabajo. En ocasiones cuando las mujeres penetran esos espacios donde predominan los hombres suelen producirse conflictos, porque de algún modo ciertos patrones y comportamientos deben modificarse.

Esto se da particularmente en áreas de trabajo en la planta industrial donde la presencia de las mujeres es escasa y es en fecha relativamente reciente que ha alcanzado relevancia en los puestos de poder, los cuales implican toma de decisiones y manejo de personal, además del componente técnico.

En el caso de las industrias de agua encontramos que es muy distinto trabajar en un área administrativa, gerencial o técnica. De igual manera, el trabajo en laboratorio es muy distinto al de planta y al de inspección. En Hidroven no manejan Plantas de Tratamiento de Aguas, ya que éste es el ente rector. Sus funciones son más de carácter administrativo y de supervisión.

En cuanto al trabajo en laboratorio es concebido como un espacio femenino, el personal que lo integra son mujeres en su totalidad, desde la jefa hasta las técnicas, incluso las técnicas que contratan a destajo son mujeres. Llama la atención que la demanda para trabajar en la institución es mayoritariamente femenina, es decir hay más currículos de mujeres que de hombres en carreras científicas y de ingenierías, según informaron las entrevistadas. Aunque no fue posible conseguir esa información con precisión, ya que no se obtuvo el número de currículos de los que se dispone, fue también la opinión de personas que trabajan en Recursos Humanos.

De ser así, es probable que los hombres se encuentren orientados a buscar sus horizontes profesionales en otras empresas de mayor envergadura, y con destino más certero; ya que en un futuro se espera que la empresa se transforme, se diluya o desaparezca con el proceso de descentralización del agua. Por otra parte, el agua está relacionada con la naturaleza y la vida. La concepción de la naturaleza ligada a los estereotipos de la feminidad (Carolyn Mechant, 1980) pudiera facilitar de algún modo el ingreso de mujeres a este tipo de industrias, ya que «ellas por su naturaleza» se sienten

más familiarizadas y son más proclives a dirigir su búsqueda de trabajo hacia estos lugares, y por otra parte las empresas de estos ramos pudieran ser más receptivas. De hecho en la mayoría de los países, en aquellas áreas en las que predominan algunas ciencias de la vida como la biología y la medicina y aquellas sub-áreas que tienen un fuerte componente de éstas, la participación de la mujer se da con más frecuencia. (Etzkowitz et al, 2004).

Esto, sin embargo, no implica que estos procesos se den de manera consciente o premeditada. Son patrones de conducta arraigados en el inconsciente colectivo, dados por patrones que se adquieren a través del proceso de socialización. Precisamente allí radica la dificultad de precisar esas sutiles desigualdades y las barreras invisibles con las que tropiezan las mujeres en el trayecto de su vida profesional.

Las industrias hidrológicas, si bien reúnen una diversa gama de profesionales de las más variadas áreas, tienen al trabajo de laboratorio como algo vital. La presencia de los hombres es casi nula en estos espacios. En el Laboratorio de Plactom, trabajan sólo tres mujeres fijas. Desde que comenzó sus funciones en la década de 1990 sólo han trabajado dos técnicos varones. Incluso el personal técnico que contratan para proyectos específicos es femenino.

TABLA 1. Distribución de hombres y mujeres según área de trabajo y nivel en Hidroven, en %.

Nivel	Femenino	Masculino
Ingeniero	38,4	61,2
Licenciado	47,8	52,1
Técnico	71,4	28,5
Asistente administrativo	100	0
Secretaria	100	0
*Sin título	40	60
Jubilados	100	0

Fuente: Gerencia de Recursos Humanos Hidroven. Elaboración propia

* Corresponde a personal que no tiene ninguna profesión específica definida o bien no tiene título profesional

Existe otro ámbito en las hidrológicas donde las mujeres «siguen ganando terreno»... o quizá ¿perdiendo posibilidades de trabajo en otros espacios? Tal es el caso del trabajo en planta, que abordaremos adelante.

Se puede observar claramente que las mujeres continúan agrupándose en áreas que han sido históricamente de su dominio. En este caso, en los cargos de asistente administrativo y secretaria la concentración de las mujeres es absoluta. Se produce aquí característicamente lo que se conoce como segmentación horizontal o segregación ocupacional, es decir la agrupación de mujeres en determinadas profesiones, oficio o áreas de conocimiento, que son consideradas típicamente femeninas. (Vessuri y Canino, 2005). (OTI, 2006).

La segmentación vertical o discriminación jerárquica es aquella en la que las mujeres tienden a permanecer en los niveles inferiores del escalafón, o chocan con el «techo de cristal» (Pérez, 2001; Márquez y Lejter, 1999; Vessuri y Canino, 2003; Martínez y Montesinos, 1996). Este tipo de segmentación también la encontramos aquí, ya que, pese a ser una empresa con una importante composición femenina, sólo dos mujeres son gerentes de las once gerencias, es decir sólo representan un 18% de la alta gerencia. Las mujeres, si bien han podido acceder a los cargos que representan poder, todavía deben recorrer un largo camino para alcanzar la equidad, no sólo en términos cuantitativos sino también cualitativos.

1.2. Hidrocapital:

Hidrocapital es la empresa hidrológica de la Región Capital. Desde su fundación, en 1991, es la encargada de administrar, operar, mantener, ampliar y rehabilitar los sistemas de distribución de agua potable, y los sistemas de recolección y disposición de aguas servidas, en el Distrito Capital y en los estados Miranda y Vargas. Hidrocapital opera como una empresa adscrita al Ministerio del Ambiente y de los Recursos Naturales, bajo los lineamientos de Hidroven, la Casa Matriz del sector Agua Potable y Saneamiento.¹

1 Para información más detallada consultar el portal (http://www.hidrocapital.com.ve/index.asp?spg_id=6)

TABLA 2. Distribución de cargos según sexo en Hidrocapital en %, vigente hasta el 2006.

Cargo	Femenino	Masculino
Gerente	34,7	65,2
Subgerente	44,4	55,56
Coordinador	72,0	28,0
Ingeniero	19,1	80,8
Químico	50	50
Analista	62,8	37,1
Técnico	21,43	78,57
Operador	34,3	65,6
Asistente admón.	66,1	33,8
Analista comercial	69,3	30,6
Secretaria	100	0

Fuente: Gerencia de Recursos Humanos Hidrocapital. Elaboración propia

Nota: las categorías ingeniero, asistente, analista y secretaria comprenden varios sub-renglones a su vez, pero se agruparon todos en una sola categoría para efectos prácticos.

Igual que en Hidroven, en Hidrocapital podemos observar cierta discriminación jerárquica, debido a la prevalencia de hombres en las estructuras de poder, aun cuando hablamos de una institución en la que las mujeres superan por margen pequeño a la de sus compañeros. Lo ideal sería que estuvieran distribuidos de forma uniforme en los puestos de mayor envergadura. No obstante, en el cargo de coordinadores y subgerentes, la participación femenina es importante, lo que puede augurar cambios positivos en un futuro.

Se evidencia por otro lado, la tendencia de las mujeres a concentrarse en determinados tipos de oficio. La categoría secretaria está integrada exclusivamente por mujeres. En los cargos de tipo administrativo, como analista y asistente, es mayoría el sexo femenino. El cargo de ingeniero, por el contrario, está constituido por una mayoría masculina de 80,8%. Esto indica que a pesar del avance de las mujeres en materia educativa y su cada vez más avasallante egreso de la educación superior, incluso en carreras que habían sido históricamente territorios masculinos, con la ingeniería como uno de los bastiones masculinos

más emblemáticos, esta situación aún no se refleja en los espacios laborales. (Vessuri y Canino, 2003; Bravo, 2005; Sierra, 2005).

Parece ser que son las mujeres las que han ampliado sus opciones al momento de ejercer un oficio, escoger y desarrollar una carrera. Si bien aún continúan agrupándose en ciertas áreas, han ampliado su radio de acción y han penetrado casi todos los oficios y campos de conocimientos. Los hombres, por el contrario, permanecen ocupando posiciones y ejerciendo carreras que siempre han sido de su dominio.

El desplazamiento hacia otras áreas de interés diferentes a las que imponen los estereotipos sexuales, no se ha dado de igual forma en el género masculino; pocos en la actualidad son los hombres que egresan de carreras como enfermería, educación preescolar, o ejercen cargos como el de secretario. En cuanto al nivel profesional, en Hidrocapital se observa que hombres y mujeres se encuentran muy parejos. En los distintos niveles de educación que tienen los empleados, las cifras son también bastante parejas, como se muestra en la siguiente tabla. Las diferencias más marcadas están en los niveles técnicos e ingenieros, áreas que tradicionalmente han sido consideradas campos masculinos, en las que a las mujeres se les ha dificultado incursionar.

TABLA 3. Nivel académico alcanzado por los empleados de Hidrocapital según sexo en %.

Nivel	Femenino	Masculino
Ingenieros	31,3	68,97
Licenciados	64,1	35,85
Técnicos	41,0	58,9
Bachilleres	54,97	45,03
Primaria	52,3	47,67
Otro	50,0	50,0

Fuente: Gerencia de Recursos Humanos de Hidrocapital. Elaboración propia. Datos vigentes hasta el 2006.

Dentro de la institución hay espacios bien diferenciados de trabajo: el área administrativa y el área técnica-operativa, donde se incluyen los sistemas de bombeo, plantas de tratamiento y la parte de laboratorio. En cada uno de estos espacios la mujer ha ido ganando terreno. El Laboratorio de Calidad y Control, dependiente de la Gerencia de Calidad de Agua de Hidrocapital, por ejemplo, está conformada mayoritariamente por mujeres. En él laboran 19 profesionales, 15 mujeres, de las cuales 11 poseen títulos de TSU, y 7 de licenciadas, los restantes 4 corresponden a hombres que trabajan como personal obrero.

El ambiente de trabajo dentro del laboratorio es considerado «agradable» según éstas profesionales. El clima organizacional según ellas, ha cambiado un poco desde que asumió una mujer la dirección. Opinan que las estructuras son más flexibles y el estilo de gerencia en general se ha hecho más humano. Se ha motivado al recurso humano en la parte profesional y personal a través de cursos, talleres de actualización y seminarios de desarrollo humano, entre otros, orientados a mejorar la productividad y calidad de vida de los empleados. Todas las entrevistadas de Hidrocapital coincidieron de manera unánime en este aspecto, excepto la que se desempeña como jefa de inspección en la Planta de Tratamiento de Agua La Mariposa, que tiene rasgos muy peculiares, cuyas condiciones laborales se asemejan a las de las industrias de plástico.

Hidrocapital es una institución donde se puede observar además de amplia participación femenina, posibilidades de desarrollo profesional. No obstante, como hemos visto, las mujeres se topan con el techo de cristal, cuando se trata de los puestos de mayor jerarquía.

1.3 Mecoflu:

Medición de Controles y Fluidos, Sociedad Anónima, es una empresa contratista constituida desde 1987, que presta sus servicios a Hidrocapital, la cual está constituida desde 1987. Mecoflu realiza sus actividades específicamente en las tres plantas de tratamiento respectivas: La Mariposa, Naiguatá, y Taguazo en Caucagua. Hay un Gerente Técnico y uno Administrativo, luego vienen los supervisores. En La Mariposa hay una Jefa de Planta y uno de Mantenimiento que se encarga de la parte estética y de mantenimiento, y otro de la parte de la calidad química del agua; hay personal técnico, una secretaria en cada planta, y personal obrero (integrado sólo por varones) y de limpieza. Hay una supervisora de Hidrocapital que verifica el trabajo

que realiza Mecoflu. Existe una parte administrativa que está ubicada en La Urbina.

Aunque no se obtuvieron los datos precisos, sobre todo del personal que labora en la empresa, ésta es de dimensiones relativamente pequeñas, es decir no sobrepasa las cien personas. Las gerencias están ocupadas por los dos dueños de la compañía. El personal obrero está conformado en su totalidad por hombres. Esto se reproduce en casi todos los ambientes de planta, lo cual, hipotéticamente, puede estar vinculado con el tipo de trabajo que demanda cierta resistencia física, habilidades, destrezas «técnicas y manuales» con las cuales las mujeres, por procesos sociales y culturales, no están habitualmente relacionadas ya que estos electos están más asociadas con características atribuidas al sexo masculino, al menos en el mundo occidental. Un ejemplo podrían ser las labores relacionadas con mecánica, carpintería, herrería o manejo de algunos artefactos propios del ambiente de trabajo.

La empresa no ofrece grandes posibilidades de ascenso y proyección profesional dentro de la organización debido a su tamaño reducido. Los ascensos no se producen porque hay un número limitado de cargos y, en todo caso, dependen de las buenas relaciones y decisiones que tome Hidrocapital. En este sentido el trabajo de algún modo no es del todo estable. En cuanto a las condiciones socioeconómicas, los salarios según la opinión de las entrevistadas son «aceptables, pero podrían ser mejores»; sólo cuentan con los beneficios mínimos que exige la ley como seguro social obligatorio, ley de política habitacional y un seguro privado de hospitalización y cirugía que no incluye maternidad y sólo cubre accidentes dentro de las instalaciones del área de trabajo.

En la parte de laboratorios de la planta labora personal técnico que se rota en turnos de 24 horas. Ellos se encargan de hacerle seguimiento al agua en cuanto a su calidad y composición para que cumpla con los estándares establecidos que declaran el agua apta y potable para uso humano. En la Planta de La Mariposa trabajan en total 7 personas, entre técnicos, ingenieros, la secretaria y la encargada de la limpieza. Trabajan tres mujeres en cargos de Técnicas Químicas, una es TSU y las otras dos Técnicas Medias, pero ocupan el mismo nivel funcional, cumplen las mismas funciones y reciben igual salario. Hay un Supervisor de los técnicos y dos ingenieras que son las jefas de planta y mantenimiento, que trabajan de manera conjunta con la ingeniera inspectora de Hidrocapital.

Al igual que ocurre con las trabajadoras de la industria del plástico, existe un techo real que impide que las mujeres asciendan en el escalafón profesional por la carencia de puestos y la estrechez de las empresas, aparte del techo de cristal. Se aprecia un desplazamiento de las mujeres hacia trabajos «rudos» y de carácter masculino. Sin embargo, hay que destacar que las condiciones de trabajo a las que se enfrentan son adversas, ya que en muchos casos están en condiciones socioeconómicas no del todo favorables. Por otro lado deben enfrentar «barreras sociolaborales», es decir ambientes de trabajo en los que se manifiestan las inequidades presentes en la sociedad más amplia. Esas desigualdades se trasladan al mundo del trabajo.

Las denomino sociolaborales porque deben enfrentarse a condiciones de trabajo que ya de por sí son difíciles: horarios nocturnos, fines de semanas, disposición para acudir ante cualquier emergencia a cualquier hora, cumplimiento de múltiples funciones, salario no muy atractivo y escasos beneficios. Aunado a ello deben en no pocas ocasiones enfrentar climas hostiles, sobre todo cuando deben imponer órdenes a personal masculino de menor preparación que ellas, cuando desafían el modelo patriarcal y los espacios de índole masculina. En los siguientes fragmentos se recogen experiencias de las entrevistadas que reflejan esta realidad.

«Los beneficios son pocos, seguros para accidentes laborales, hospitalización y ambulancia sólo para accidentes laborales, en Hidrocapital, los beneficios son mucho mejores y tienes más estabilidad; por otro lado hay una inequidad entre el salario de los obreros y el profesional, no hay prácticamente una diferencia entre uno y otro, no hay renglones de salario, si eres TSU, TM u obrero No hay una tabulación de sueldos y eso te desmotiva enormemente, además antes trabajábamos 24X72 y ahora lo hacemos 24X48» (Técnico, TSU Procesos Químicos, Laboratorio PT Mariposa, 30 años, casada, sin hijos, embarazada).

«El trabajo en un principio me gustó porque aunque había que cumplir con horario nocturno, era cómodo porque trabajabas un día completo y descansabas tres, eso me permitía organizarme con mis dos hijos que son pequeños y compartir más tiempo con ellos de lo que podría si tuviera un trabajo normal, (...) no hay casi beneficios, pero necesito el trabajo, ahora nos pusieron a trabajar 24X48 y de verdad ahora sí me pega el cansancio y lo malo es que no hay aumento de sueldo con ese nuevo horario» (TM, Química, Técnico Laboratorio PT Mariposa, 23 años, casada).

«Lo más difícil de trabajar en planta es que a veces me siento embotada, es mucha responsabilidad y es difícil que los hombres acaten tus órdenes,

no te dan credibilidad, sobre todo si eres joven y tienes un tono de voz suave, y eres además de baja estatura. Cuesta mucho hacerse respetar, hay que hacerse la dura y hablar con autoridad porque de lo contrario no te hacen caso» (Ingeniera Mecánica, Jefa de Mantenimiento de PT Mariposa, soltera, sin hijos).

«Esta es mi primera experiencia en planta. Llegué a través de un aviso del periódico. Mi cargo es jefa de planta, mi responsabilidad es completa. Nos encargamos del tratamiento de la planta, bajo mi cargo está mantenimiento, superviso el control de calidad, el control del personal, una parte administrativa, tengo una caja chica que tengo que relacionar. El cargo es amplio, te permite crecer profesional y personalmente, por la relación que tiene con los empleados. Cada día aprendo algo nuevo y me enamoro más de él; además me relaciono mucho con mi trabajo, es fascinante. No he tenido problemas, me fascina el trabajo a nivel personal. La relación con los obreros es muy bonita, porque se basa en el respeto, por lo tanto creces a nivel personal, tienes que aprender a decir las cosas y a escuchar. Si te basas en el respeto y la comunicación lo demás fluye. Es un trabajo muy bonito, al cual hay que ponerle corazón, y aprender que cada uno es importante, y de esa forma se crea un ambiente armonioso, porque debemos trabajar en equipo. (...) la relación con mis colegas hombres ha sido mucho mejor que con las mujeres, porque a lo largo del tiempo siempre me he llevado mejor con los hombres, y las relaciones han sido excelentes: Con las mujeres no significa que me la lleve mal, pero no es lo mismo. La principal desventaja que noto en este trabajo es que hay tareas que piensan que no puedes hacer por el hecho de ser mujer. Además, a veces te topas con personas que quieren y esperan que los mejores resultados los arroje un hombre. Yo demuestro que soy capaz, además me molesta que por una mujer clasifiquen a todas las demás; lo mismo que con los hombres, no soy de las que generalizo a los hombres» (Ingeniera Química, Jefa de PT la Mariposa, 29 años, soltera, sin hijos).

«Casi he trabajado con hombres, de hecho en Hidrocapital, de los siete inspectores que hay en las gerencias, sólo hay dos chicas, una que está en El Guapo y yo. Los hombres son en muchas cosas sobreprotectores, por ejemplo no te mandan para un sitio sola, sin embargo siempre hay buena comunicación. Igualmente en la oficina de proyectos donde trabajé, la mayoría era hombres, de hecho las mujeres que había eran secretarías y personal administrativo. Además estoy convencida que las relaciones tienen que ver más bien con el *feeling*, que con el sexo (...). Creo que las mujeres son más metódicas y organizadas, no sé si es algo de genética o innato.

Los hombres, por su parte, resuelven más al momento, y una forma o la otra no los define como mejores o peores trabajadores, es simplemente una conducta. (...) los mismos compañeros te sobreprotegen, pero considero que cada vez menos, este campo se está considerando como masculino y empiezan a tratarnos como verdaderas profesionales. Sin embargo, esa misma ventaja se convierte en una desventaja porque muchos pueden pensar que es necesario que te ayuden y prefieren contratar a un hombre. (...) una desventaja podría ser el manejo del personal obrero, porque a veces les cuesta recibir órdenes de una mujer, pero el hecho de ser mujer también te da ventajas porque te compenetras con el personal y te respetan por lo que sabes; si bien no tienes la fuerza física, tienes las ideas importantes» (Ingeniera Civil, Inspectora de la PT la Mariposa, casada, sin hijos, 34 años).

Es posible que Hidrocapital haya entregado el manejo de las plantas de tratamiento a una operadora externa debido a lo costoso y complejo de su funcionamiento, con lo cual «resuelven un problema» Por otra parte, es factible que el trabajo en planta haya dejado de ser atractivo para los hombres y éstos se estén desplazando a otros renglones de trabajo, como la parte gerencial por ejemplo, haciendo acto de presencia la mujer en esos espacios que dejan vacíos los varones. Como lo expresó un Ingeniero Mecánico que trabaja en la parte de ventas en Michelin:

«No trabajo en planta porque allí no surges, siempre haces el mismo trabajo y allí te quedas, yo nunca busqué trabajo en esa área».

1.4 Laboratorio de Control y Calidad de Agua del Ministerio de Salud y Desarrollo Social (MSDS):

Este laboratorio trabaja con mucha frecuencia de manera conjunta con la Dirección de Vigilancia Epidemiológica Sanitaria Ambiental adscrita a la Dirección de Epidemiología y Saneamiento Ambiental del MSDS, también trabaja conjuntamente con la Alcaldía Mayor de Caracas. Se encuentra ubicado en la sede de lo que en el pasado fue la Dirección de Malariología, un instituto insigne durante muchos años que realizó una gran contribución con la erradicación de la malaria y otras endemias que azotaban al país hasta los años 1960 aproximadamente.

En la actualidad este laboratorio se encuentra venido a menos, se percibe una desmotivación generalizada en todo el personal. Los empleados padecen el síndrome típico del empleado público, dan la impresión de estar allí

sólo por obtener un salario. Estos argumentan que las estructuras burocráticas son muy rígidas y se dificulta una «activa dinámica de trabajo». En cierto modo su capacidad creativa se ve coartada por las excesivas trabas burocráticas, la escasez de recursos y el apego a las reglas por las que se rige el laboratorio.

Las condiciones de trabajo en cuanto a beneficios socioeconómicos son bastante aceptables. Además de contar con todos los beneficios obligatorios que establece la ley, ofrece otros propios de los ministerios: caja de ahorros, bonificaciones, seguro de hospitalización, entre otros. El trabajo ofrece estabilidad en cuanto a la permanencia. Las posibilidades de ascender son limitadas ya que no se dispone de cargos nuevos, sólo se puede optar a ellos cuando otro funcionario renuncia o se jubila. La función principal del laboratorio es corroborar que la calidad del agua de Caracas sea adecuada para el uso humano, recogiendo muestras en toda la ciudad.

Podría realizar más funciones, como prestar servicios a otras empresas privadas, pero las normas del Ministerio no lo permiten. El trabajo entonces se torna repetitivo y la pasión por hacerlo se pierde porque no se pueden emprender nuevos retos. No fue posible conseguir el número de personas que lo conforman, ni conocer de manera más detallada cómo es su estructura (se hicieron varios intentos sin resultados), la plantilla que labora es pequeña y hay una representación significativa de mujeres.

Se hace evidente la inconformidad y resignación, por la realidad laboral que deben enfrentar las profesionales entrevistadas, incluso cierta tristeza. La más joven de las entrevistadas manifestó su deseo de salirse, pero no lo haría hasta que consiguiera un trabajo que le ofreciera la misma estabilidad. Nuevamente nos encontramos ante ambientes de trabajo que no son los más deseados ni los más idóneos, en los cuales la mujer tiene una presencia relevante; esto constituye una inequidad. Pareciera que tienen mayor penetración en aquellos espacios laborales menos deseados. Veamos algunas citas de las entrevistadas.

«Las evaluaciones han sido las mismas desde que yo entré hace 11 años. El problema de la evaluación no está en salir o no salir bien, sino en la bonificación. Por ser ministerio, hay pocos cargos; yo desde que entré aquí he tenido un solo ascenso, cada 5 años deberías ascender y no es así, no hay cargos vacantes. Cuando jubilan a los de cargo alto, el cargo lo toma el inmediatamente inferior, yo soy ingeniero sanitario 2 y tengo que pasar al 3, a jefe 1, 2, 3 según el escalafón (...). Aquí al principio eran más hombres, pero cada vez hay más mujeres y menos hombres. Donde yo estoy hay 13 personas, 9 mujeres y 4 hombres (...). Las mujeres somos más integrales

porque podemos ser padre y madre a la vez, cosa que no ocurre con los hombres (...). Al trabajar con el personal obrero hay que buscar estrategias para que se integren a uno, porque hay hombres a los que no les gusta que los manden y un ingeniero tiene que mandar a un obrero, eso en el campo, aquí no tengo hombres, todo mi personal subalterno son mujeres. Cuando fui ingeniero residente lo viví, tuve que buscar la manera de que se sintieran bien. De paso, al hombre no le gusta que lo mande una mujer» (Jefa de Aguas de esparcimiento y recreación del Laboratorio Central de Aguas del MSDS, Ingeniera Civil, Ingeniera Sanitaria 2, Casada, 40 años, dos hijos).

«Yo a veces me siento como contaminada de desidia porque una quiere hacer cosas nuevas pero las normas son demasiado rígidas y una no se puede salir de los parámetros, a veces por un papel o una forma que hay que llenar pueden pasar días. Al principio cuando yo entré era bien interesante porque yo tenía que recuperar y dotar, modernizar un laboratorio, además aprendí muchas cosas nuevas que no son de mi área, me dieron cursos y me capacitaron bien para ejercer el cargo, pero todo se enfrió; a veces pasan días en que no hay nada de trabajo, yo he propuesto que hagamos otros trabajos, que nos asociemos con otras instituciones pero no se puede, porque tienen que estar bien limitadas las funciones del laboratorio. Quisiera ponerme a estudiar, un postgrado pero yo vivo en Maracay y vengo todos los días para Caracas, acepté este trabajo porque tenía ya algún tiempo buscando y de éste me llamaron, entonces no tengo tiempo y de verdad hay días en que estoy muy cansada» (Encargada de Laboratorio, Ingeniera Química, 27 años, soltera, sin hijos).

«Yo me quede aquí, ya no me voy porque me queda poco tiempo para jubilarme, al principio era un trabajo estimulante, pero con el tiempo ha decaído mucho, (...) hay comprensión hacia problemas familiares y hasta doméstico que hace que haya cierta flexibilidad a lo mejor porque aquí casi todas somos mujeres» (Ingeniera Civil, Casada 51 años, cuatro hijos).

A modo de conclusión

Los espacios de participación no son ajenos a la mujer, pero falta lograr una mayor armonía entre los sexos en esta materia. Es impostergable, entonces, la necesidad de incluir la variable género dentro de los planes formativos, sociales y en la esfera laboral con la finalidad de lograr un desarrollo sustentable en la trayectoria laboral de las mujeres, sobre todo cuando deben asumir múltiples roles en la sociedad.

La elección vocacional de la profesión no está determinada de manera directa por los estereotipos de género que comúnmente encontramos en la sociedad. Se evidencia cierta estereotipación más hacia subáreas de las ingenierías y ciencias y al tipo de trabajo en sí. Las mujeres parecen preferir el trabajo de laboratorio, se muestran más inclinadas a laborar en campos como la ingeniería sanitaria e hidráulica y en general en actividades que están relacionadas con la naturaleza y la ecología, como en industrias de agua y alimentos en las que se apreció una ingerencia relevante.

El trabajo para estas mujeres representa algo mucho más que retribuciones económicas. El desempeño laboral es visto como una forma de crecer como ser humano. Revela **intereses**, expectativas y búsqueda de reconocimiento social, que reflejan los **intereses** de un grupo **determinado** de mujeres que pertenecen a una **determinada** clase social.

La situación de las mujeres en las empresas mejora lentamente y lo hará más en la medida que los legisladores intervengan, como sucede en Noruega, donde los consejos de administración deben respetar cuotas, o en el Reino Unido, donde más mujeres educan a sus empleadores en la justicia de sus reivindicaciones, o en Japón donde la mano de obra se vuelve indispensable. Pero si bien Venezuela no es un país altamente industrializado, observamos que son las mujeres, a pesar de la presencia de discriminación abierta o enmascarada, quienes abren camino para ellas y otras mujeres en el mundo de la industria y por su propio empuje en esta sociedad abierta tienen más oportunidad de lograr una mayor equidad en el empleo.

Referencias bibliográficas

- Ander-Egg, E. (1988) *Introducción a las Técnicas de Investigación Social*. Argentina: Editorial Guidance
- Bravo, R., Almerás, D y Montaña, R (2005). *Las metas del milenio y la igualdad de género*. El caso de la República Bolivariana de Venezuela Caracas
- Burin, M. (1993). «*Subjetividad femenina y salud mental*», Ponencia presentada en el coloquio genero y salud femenina, INNSZ y CIESAS, México.
- Denzin, N (1979). *The Research Act in sociology*. Chicago: Aldine
- Etzkowitz, H, Kemelgor, C y Neuschatz (2004). *Barriers to women in academic science and engineering* [Version electrónica] In: Pearson, W Jr. y Fechter, I (Eds.) *Who Will do Science ? Educating the next generation*, Baltimore, Johns Hopkins University Press, 1994.

- Márquez, P y Lejter, N. (1999), Conflictos escondidos: poder y género en la gerencia venezolana. Debates IESA. Vol 5, N°2. (pp. 12-17).
- Martínez, G. y Montesinos, R (1996) *Mujeres al poder: nuevas representaciones simbólicas*. *Nueva Antropología*, N° 49, 81-100, Vol., XV, Marzo
- Merchant, C. (1980) *The death of nature: women, ecology, and the scientific revolution*. New York: Harper & Row,
- OIT, (2006). *Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015*. Cinterfor/OIT Recuperado el 10 de junio de 2006, del sitio web de la Organización Internacional del Trabajo [http://www.OIT.org/public /spanish/ CINTERFOR](http://www.OIT.org/public/spanish/CINTERFOR).
- Pérez, E., (2001). *A modo de introducción: las mujeres en el sistema de ciencia y tecnología*. *Cuadernos de Iberoamérica. Las mujeres en el sistema de Ciencia y Tecnología. Estudios de Casos*. (pp. 10-15). Madrid. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
- Sierra, R. (2005). *Más mujeres graduadas y menos ocupadas. El dilema de la feminización de la educación superior en Venezuela (1971-2001)*. Cuadernos del Cendes.
- Vessuri, H y Canino M (2003) (1) «*La otra el mismo*». *El Género en la ciencia y la tecnología en Venezuela*. Cuadernos del Cendes, N° 54, 52-102, Año20, Tercera época septiembre-diciembre
- Vessuri, H. y Canino, M.V. (2) (2005). *La variable género en la construcción de indicadores de ciencia en la región Iberoamericana OEA-RICYT*. Online, Buenos Aires.